

## REVITALISASI SUMBERDAYA MANUSIA MELALUI PENGEMBANGAN PROFESI BERKELANJUTAN DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GROBOGAN

Fatkuroji

(Universitas Islam Negeri Walisongo)

### Abstrak

Peningkatan kualifikasi dan kompetensi pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam peningkatan mutu layanan pendidikan bagi peserta didik di satuan pendidikan. Informasi dalam RPJMN Tahun 2015-2019 bahwa: kualitas, kompetensi, dan profesionalisme pendidik masih harus ditingkatkan. Selain itu, meskipun guru-guru telah memenuhi kualifikasi dan legalitas guru profesional, belum mencerminkan pada tingginya kompetensi mereka. Uji kompetensi guru yang dilakukan tahun 2012 & 2013 terhadap sekitar 850 ribu guru menunjukkan hasil yang tidak cukup baik. Rata-rata nilai uji kompetensi tersebut adalah sebesar 43 dari skala nilai 0 – 100. Adapun yang menjadi persoalan adalah bagaimana revitalisasi guru di Kabupaten Grobogan melihat hasil rata-rata UKG, UN guru masih dibawah standar yang ditetapkan pemerintah, bagaimana meningkatkan kompetensi guru?. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subyek penelitian ini guru SD Kab. Grobogan. Teknik pengambilan data menggunakan observasi, FGD dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan kualitatif serta validasi reponden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) hasil ujian sekolah, UKG di Kab Grobogan menunjukkan masih cukup memperhatikan karena masih di bawah target yang di tentukan pemerintah, (2) penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah menunjukkan hasil yang cukup baik, namun subyektifitas penilai cukup tinggi. Rekomendasinya: hendaknya kepala dinas pendidikan Kab Grobogan mengadakan pengembangan diri meliputi : Diklat Strategi pembelajaran, model dan strategi pembelajaran, penyusunan kurikulum (baik RPP, Penilaian Autentik, pembuatan kisi-kisi soal), dan pembelajaran berbasis IT. 2. Publikasi Ilmiah meliputi: pendampingan PTK dan PTS, Publikasi karya ilmiah, dan pembuatan karya ilmiah. 3 Karya inovatif meliputi : membuat alat peraga dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

**Kata kunci** : *Revitalisasi, Sumberdaya Manusia, Pengembangan Profesi Berkelanjutan*

### *HUMAN RESOURCE REVITALIZATION THROUGH CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT AT THE DEPARTMENT OF EDUCATION AND CULTURE GROBOGAN*

### Abstract

*Improvement of qualification and competence of educators is one important component in improving the quality of education for students in the educational unit. Information in RPJMN Year 2015-2019 that: quality, competence, and professionalism of teachers are still needed. In addition, although the teachers*

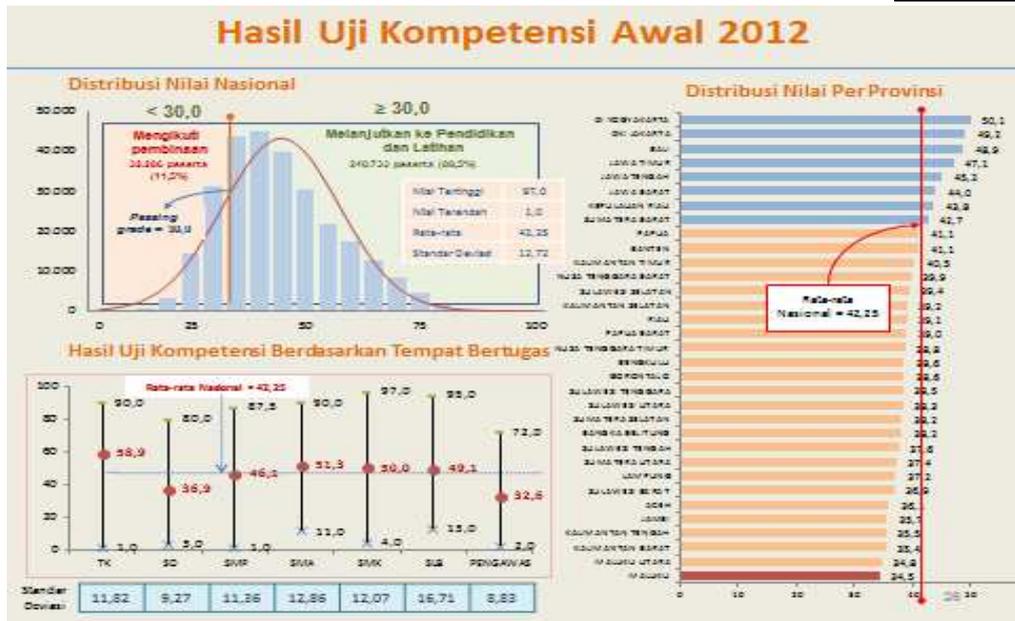
*have qualified and professional teachers legality, not yet reflected in the high competence. Teacher competency test conducted in 2012 and 2013 to approximately 850 thousand teachers showed results that were not good enough. The average value of the competency test is 43 of the value scale of 0 - 100. As for the problem is how to revitalize teacher in Grobogan saw average yields UKG, UN teachers still below the standard set by the government, how to improve the competency of teachers ?. his study used a qualitative approach. The subjects of this study primary school teacher Kab. Grobogan. Data collection techniques using observation, focus group discussions and interviews. Data analysis technique used is descriptive quantitative and qualitative validation responder. Based on the results of the study showed that (1) the results of tests, UKG in the District Grobogan shows still enough attention because it is still below the target as specified government, (2) teacher performance appraisal conducted by school principals showed good results, but the valuer subjectivity high enough. Recommendation: should Grobogan district education department held a personal development include: Training Strategy pembelajaran, model and Strategy of learning, curriculum development (both RPP, Authentic Assessment, manufacture lattice matter), and IT-based learning. 2. Scientific Publications include: mentoring PTK and PTS, publication of scientific papers, and manufacturing of scientific work. 3 The innovative work includes: making props in order to improve the professionalism of teachers.*

**Keywords:** *Revitalization, Human Resources, Continuing Professional Development*

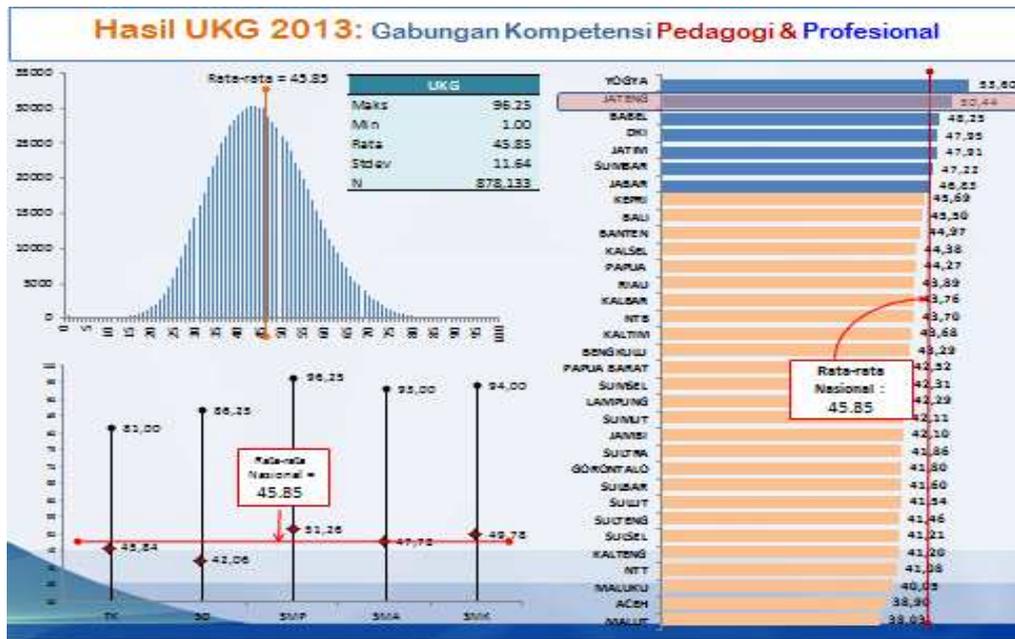
## A. Pendahuluan

Peningkatan kualifikasi dan kompetensi pendidik (kepala sekolah, guru dan pengawas), merupakan salah satu komponen penting dalam peningkatan mutu layanan pendidikan bagi peserta didik di satuan pendidikan. Informasi dalam RPJMN Tahun 2015-2019 bahwa: kualitas, kompetensi, dan profesionalisme pendidik masih harus ditingkatkan meskipun program peningkatan kualifikasi guru sudah dilaksanakan lebih dari 10 tahun, dan masih banyak guru yang belum memenuhi ikualifikasi akademik minimal S1/D4. Selain itu, meskipun guru-guru telah memenuhi kualifikasi akademik S1/D4, belum mencerminkan pada tingginya kompetens imereka. Uji kompetensi guru yang dilakukan tahun 2012 terhadap sekitar 850 ribu guru menunjukkan hasil yang tidak cukup baik. Rata-rata nilai uji kompetensi tersebut adalah sebesar 43 dari skala nilai 0 – 100. Untuk itu, diperlukan upaya lebih sungguh-sungguh dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru, karena akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran.

Hasil studi tahun 2014 menunjukkan peningkatan sertifikasi profesi guru yang diikuti dengan pemberian tunjangan profesi sebesar Rp 95,6 triliun pada tahun 2010 menjad iRp 182,6 triliun pada tahun 2014 belum berdampak secara signifikan pada peningkatan kompetensi guru dalam proses pembelajaran maupun hasil belajar siswa (baik hasil ujian sekolah maupun ujian nasional), dan program sertifikasi hanya mampu meningkatkan kesejahteraan guru.



Gambar 1. Data kompetensi pedagogik dan profesionalisme 2012



Gambar 2. Data kompetensi pedagogik dan profesionalisme 2013

Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru pada tahun 2012 secara nasional rata-rata menunjukkan 42,25, sementara untuk hasil nilai uji kompetensi pedagogik dan profesionalisme tahun 2013 secara nasional rata-rata menunjukkan 45,86, nilai ini di bawah standar yang ditetapkan Kemendibud. Berdasarkan renstra kemendikbud tentang peningkatan kompetensi guru untuk tahun 2015 ditetapkan nilai kompetensi guru 55, kemudian untuk 2016 adalah 65, dan untuk tahun 2017 ditetapkan 70. (dataPusatPengembanganProfesiPendidik, Jakarta 2015)

Berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, namun belum sepenuhnya dapat meningkatkan profesionalisme guru, hal ini terlihat dalam indikator: (1) Tingkat ketidakhadiran guru masih cukup tinggi, (2) Ketidaktaatan dalam melaksanakan proses pembelajaran masih sering terjadi, (3) Peningkatan alokasi BOS nasional, belum digunakan untuk peningkatan profesi guru secara optimal (komponen 9). Alokasi BOS meningkat dari Rp 5,14 triliun di tahun 2005 menjadi Rp. 37,53 triliun dalam tahun 2014, digunakan untuk membayar honor-honor guru non-PNS bukan untuk peningkatan kualitas pembelajaran dan peningkatan profesi guru.

Berkaitan dengan latar belakang di atas yang menjadi masalah adalah Bagaimana strategi mengidentifikasi lemahnya kompetensi guru di Kab. Grobogan, Bagaimana revitalisasi guru di Kab Grobogan melihat hasil rata-rata UKG guru Kab. Grobogan masih dibawah standar yang ditetapkan pemerintah,

## B. Kajian teori

### 1. Revitalisasi Pendidik

Revitalisasi organisasi menurut Gouillart dan Kelly (1995), adalah perubahan organisasi yang ditujukan untuk memacu pertumbuhan organisasi dengan menyelaraskan organisasi dengan lingkungannya. Sementara Asbhy (1999), mengatakan revitalisasi adalah mencakup perubahan yang dilaksanakan secara *Quantum Leap*, yaitu lompatan besar yang tidak hanya mencakup perubahan bertahap atau *incremental*, melainkan langsung menuju sasaran yang jauh berbeda dengan kondisi awal organisasi. Salah satu cara untuk mewujudkan *Quantum Leap* tersebut adalah melalui *Benchmarking*. Kata dasar dari revitalisasi yaitu "vital", artinya penting. Kata "re" sebelum kata "vital" bisa diartikan sebagai proses pengulangan, dan atau sikap sadar untuk melakukan upaya atau usaha. Jadi kata "revitalisasi" itu berarti upaya untuk melakukan perbaikan (pementingan) dari beberapa kekurangan yang ada dan diketahui sebelumnya.

Perbaikan, maksud arti dari kata revitalisasi biasanya lebih sering digunakan untuk hal-hal yang tidak nampak secara kasat mata. Seperti paradigma, konsep dan yang lain-lain. Sementara dalam kamus besar Bahasa Indonesia, revitalisasi berarti proses, cara, dan perbuatan menghidupkan kembali suatu hal yang sebelumnya kurang terberdaya.

Revitalisasi mempunyai arti membuat sesuatu kembali menjadi amat sangat penting, dalam hal ini meningkatkan kompetensi dari seorang pendidik yang dulu pernah termasuk sebagai pahlawan tanda jasa. Sekarang persepsi masyarakat tentang pendidiksetelah mendapatkan sertifikasi adalah meningkat kesejahteraannya tetapi tidak diimbangi dengan profesionalismenya dalam mengajar (lihat hasil UKG 2012 & 2013 nilai kompetensi guru rata-rata nasional dibawah standar).

Berdasarkan landasan teori di atas, maka defenisi revitalisasi pendidik yang

digunakan untuk penelitian ini adalah: Perubahan terencana mencakup perubahan substansial pada pendidik yang meliputi perubahan kompetensi pedagogik dan profesional guna meningkatkan kompetensinya. Pada revitalisasi pendidik, perubahan yang dicanangkan adalah perubahan dalam berfikir guru untuk selalu meningkatkan kompetensinya melalui berbagai pengembangan keprofesian berkelanjutan secara terus menerus sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adanya Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 isinya tentang semangat untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru yang selanjutnya akan menjadikan guru sebagai pekerjaan profesional yang dibingkai oleh kaidah-kaidah profesi yang standarnya merupakan momentum yang sangat baik bagi profesi pendidik untuk meningkatkan diri.

Berkaitan dengan hal tersebut revitalisasi pendidik mengandung arti sebagai kesadaran untuk menempatkan kembali arti pentingnya sector profesi pendidik dalam pembelajaran secara proporsional dan kontekstual; dalam art imenyegarkan kembali vitalitas; memberdayakan kemampuan dan meningkatkan kinerja seluruh komponen guru yang ada pada pendidik dalam pendidikan sehingga dapat menghasilkan output dan outcome yang diakui kemampuannya oleh masyarakat.

## 2. Kompetensi SDM Guru

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk selalu mengembangkan diri sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Kompetensi guru antara satu guru dengan guru yang lain, kondisi dan situasi yang ada menjadi sebab masing-masing guru memiliki perbedaan dalam penguasaan kompetensi yang disyaratkan. Oleh karena itu, ada dua skema yang akan dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengukur profesionalisme guru, secara akademis dan non-akademis. Pengukuran akademis dilakukan secara rutin setiap tahun yaitu dengan menyelenggarakan UKG, dan pengukuran non-akademis dengan melakukan penilaian terhadap kinerja guru.

UKG secara rutin telah dilakukan sejak tahun 2012 bagi guru yang akan mengikuti sertifikasi guru. Mulai tahun 2015 ini UKG secara rutin akan dilakukan untuk mengukur profesionalisme guru. Tujuannya untuk mengetahui level kompetensi individu guru dan peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Pelaksanaan UKG difokuskan pada identifikasi kelemahan guru dalam penguasaan kompetensi pedagogik dan profesional.

UKG tahun 2015 diikuti oleh semua guru dalam jabatan baik guru PNS maupun bukan PNS dengan jumlah jenis soal yang akan diujikan adalah 192 mata pelajaran/guru

kelas/paket keahlian/BK. Perolehan hasil UKG pada masing-masing guru menjadi bagian dari penilaian kinerja guru, oleh karena itu sesuai dengan prinsip profesional guru akan mengikuti UKG pada mata pelajaran sesuai dengan sertifikat pendidik dan jenjang pendidikan yang diampunya. Disampingitu, hasil UKG juga digunakan sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam pemberianprogram pembimbingan dan pengembanganprofesi guru serta pemberian penghargaan dan apresiasi kepada guru.

### 3. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau PKB mempunyai dasar hukum yaitu : (1) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permeneg PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Isi permeneg PAN RB No 16, terdiri dari 13 Bab dan 47 pasal, secara keseluruhan mengandung semangat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru yang selanjutnya akan menjadikan guru sebagai pekerjaan profesional yang dibingkai oleh kaidah-kaidah profesi yang standar. Hal-hal penting dalam Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya antara lain adalah: (a) Guru dinilai kinerjanya secara teratur (setiap tahun) melalui Penilaian Kinerja Guru (PK Guru); (b) Guru wajib mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) setiap tahun, dan (c) PKB harus dilaksanakan sejak III/a dengan melakukan pengembangan diri, dan sejak III/b guru wajib melakukan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif. (undang-undang guru dan dosen 2014)

PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa. Dengan demikian semua siswa diharapkan dapat mempunyai pengetahuanlebih, mempunyai keterampilan lebih baik, dan menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang materi ajar serta mampu memperlihatkan apa yang mereka ketahui dan mampu melakukannya. PKB mencakup berbagai cara atau pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan dan/atau pelatihan awal sebagai guru. PKB mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi.Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesionalnya

Melalui kesadaran untuk memenuhi standar kompetensi profesinya serta upaya untuk memperbaharui dan meningkatkan kompetensi profesional selama periode bekerja sebagai guru, PKB dilakukan dengan komitmen secara holistik terhadap struktur keterampilan dan kompetensi pribadi atau bagian penting dari kompetensi profesional. Dalam hal ini adalah suatu komitmen untuk menjadi profesionaldengan memenuhi

standar kompetensi profesinya, selalu memperbaruimya, dan secara berkelanjutan untuk terus berkembang. PKB merupakan kunci untuk mengoptimalkan kesempatan pengembangan karir baik saat ini maupun ke depan. Untuk itu, PKB harus mendorong dan mendukung perubahan khususnya di dalam praktik-praktik dan pengembangan karir guru.

### C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif serta studi kasus sebagai bentuk penelitian yang mendalam (Nasution 2001:27). Sifat studi kasus penelitian ini bertujuan untuk memahami secara menyeluruh mengenai revitalisasi pengembangan sumberdaya manusia melalui pengembangan profesi berkelanjutan di Kab. Grobogan.

Dalam penelitian ini, peneliti merupakan perencana, pelaksana, pengumpul data, analis, penafsir dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitiannya. Sebagai *instrumen penelitian*, peneliti harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi di lapangan, yaitu dengan pejabat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Grobogan, serta pihak-pihak lain yang berkompeten dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode (a) wawancara dan FGD, data ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai hasil UKG dan PKG yang telah dilaksanakan (b) pengumpulan serta penggunaan bahan-bahan dokumen (dokumentasi), data ini peneliti gunakan untuk memperkuat data hasil UKG dan PKG.

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) mengambil kesimpulan dan verifikasi (Nasution 2001:129)

### D. Hasil Dan Pembahasan

#### 1. Strategi mengidentifikasi lemahnya Kompetensi Guru di Kab. Grobogan

Ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi lemahnya kompetensi guru, diantaranya adalah :

##### a. Nilai Ujian Sekolah

Penyelenggaraan ujian sekolah dilaksanakan berdasarkan Permendikbud No. 59 Tahun 2011 tentang Kriteria Kelulusan Peserta Didik dari satuan pendidikan dan penyelenggaraan Ujian sekolah / Madrasah. Peraturan Badan Standar Nasional Pendidikan No. 0011/P/BSNP/XII/2011 tentang Prosedur Operasional Standar (POS) Ujian Nasional Sekolah Menengah Pertama, Madrasah Tsanawiyah, Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa, Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Atas Luar Biasa dan Sekolah Menengah Kejuruan.

Selanjutnya menurut Permendikbud No. 59 Tahun 2011 tujuan dari ujian sekolah adalah : (1) Mengukur pencapaian hasil belajar siswa; (2) mengukur mutu

pendidikan di tingkat nasional, propinsi, kabupaten/kota, dan sekolah; (3) Penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan; (4) dan perbaikan proses pembelajaran dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil ujian sekolah di Kab Grobogan menunjukkan bahwa nilai ujian sekolah masih cukup memprehatikan, dimana nilai ujian anak sekolah masih di bawah target yang di tentukan baik oleh kabupaten, propinsi dan pemerintah pusat.

PERSENTASE PENGUASAAN MATERI SOAL MATEMATIKA  
 UJIAN NASIONAL SMP/MTs TAHUN PELAJARAN 2012/2013

Propinsi : 03 - JAWA TENGAH (492245 Siswa)

Kota/Kab. : 28 - KABUPATEN GROBOGAN (20686 Siswa)

Sekolah : 039 - SMP NEGERI 1 TANGGUNG HARJO (246 Siswa)

No. Urut	Kemampuan Yang Diuji	Sekolah	Kota/Kab.	Prop.	Nas.
1	Memahami konsep peluang suatu kejadian serta menerapkannya dalam pemecahan masalah	41.26	41.15	47.37	53.09
2	Memahami sifat & unsur bangun ruang, & menggunakannya dalam pemecahan masalah	41.58	45.91	44.15	50.92
3	Memahami konsep kesebangunan, sifat & unsur bangun datar, serta konsep hubungan antarsudut dan/atau garis, serta menggunakannya dalam pemecahan masalah.	48.19	55.68	50.12	54.95
4	Memahami operasi bentuk aljabar, konsep persamaan & pertidaksamaan linier, persamaan garis, himpunan, relasi, fungsi, sistem persamaan linier, serta penggunaannya dalam pemecahan masalah.	53.35	62.53	51.97	59.18
5	Memahami konsep dalam statistika, serta menerapkannya dalam pemecahan masalah	55.19	60.45	64.49	66.71
6	Menggunakan konsep operasi hitung & sifat-sifat bilangan, perbandingan, bilangan berpangkat, aritmetika sosial, barisan bilangan, serta penggunaannya dalam pemecahan masalah	57.47	66.60	54.56	63.04

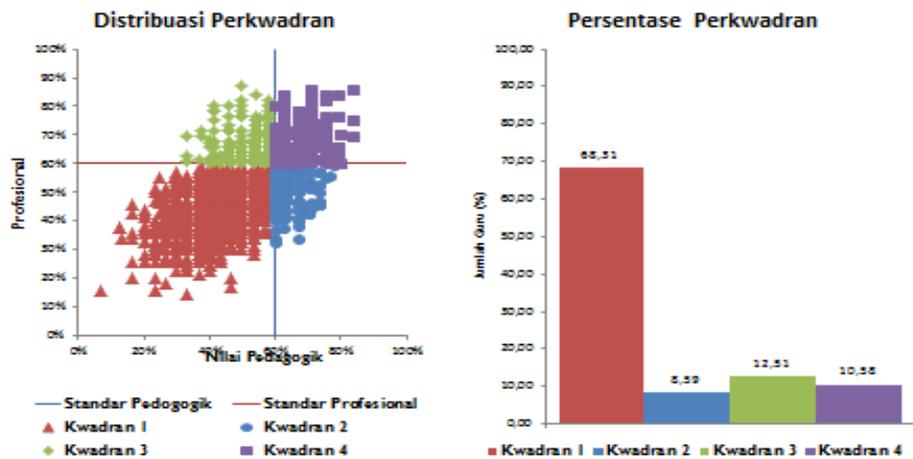
Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai tingkat sekolah tidak lebih tinggi dari nilai yang ditetapkan pada tingkat Kab/Kota, Prop dan nasional/Pusat. Data ini dapat dijadikan petunjuk bahwa nilai ditingkat sekolah pada peserta didik dapat diindikasikan rendah kompetensi guru yang bersangkutan baik dalam hal

kompetensi pedagogik maupun kompetensi profesional. Nilai ujian yang didapat oleh peserta didik dapat digunakan perbaikan proses pembelajaran dalam upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya kompetensi pendidik dan profesional.

b. Nilai hasil Uji Kompetensi Guru (UKG)

Berdasarkan data dilapangan menunjukkan bahwa nilai kompetensi guru berdasarkan hasil uji kompetensi yang dilaksanakan tahun 2012 dan tahun 2013 menunjukkan nilai rata-rata nasional masih di bawah standar yang telah ditetapkan pemerintah.

### Distribusi Nilai UKG Guru Kelas di SD



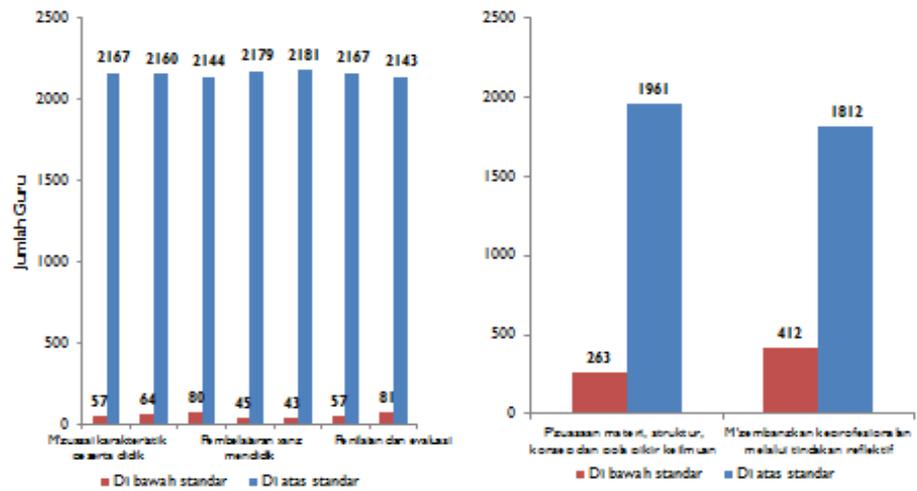
Bila standar kompetensi pedagogik dan profesional ditentukan pada skor 60 maka: berdasarkan data di atas (1) sebanyak 1272 guru kelas SD atau 68,31% berada di kwadrant 1 (Pe&Pr<Standar), (2) sebanyak 160 guru kelas SD atau 8,59% berada di kwadrant 2 (Pe > Standar & Pr < Standar), (3) sebanyak 233 guru kelas SD atau 12,51% berada di kwadrant 3 (Pe < Standar & Pr > Standar), (4) dan sebanyak 197 orang guru kelas SD atau 10,58% berada di kwadrant 4 (Pe&Pr>Standar).

Berdasarkan data di atas ada 1272 guru kelas berada di bawah standar kompetensi paedagogik dan profesional, dan hanya ada 197 dari 1862 guru yang nilainya di atas standar paedagogik dan profesionalisme. Dari data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata guru masih memerlukan berbagai pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik.

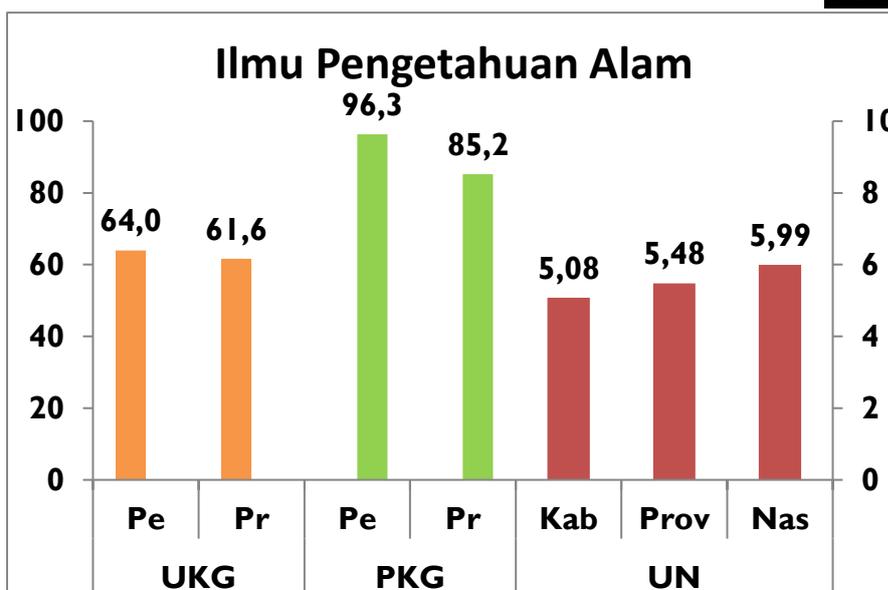
c. Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari data dibawah ini

### Distribusi Nilai PKG berdasarkan Kompetensi Pedagogi dan Profesional Guru Kelas



Berdasarkan grafik tersebut dapat diketahui bahwa untuk penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di atas standar yang ditetapkan atau skor rata-rata 3,225 dalam kategori Baik. Ini menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dalam kategori baik (efektif). Apabila dibandingkan dengan nilai uji kompetensi guru dan nilai ujian sekolah, nilai penilaian kinerja guru sangat jauh berbeda, dimana penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah lebih tinggi nilainya dibandingkan dengan nilai UKG dan ujian nasional / ujian sekolah (UN/US).



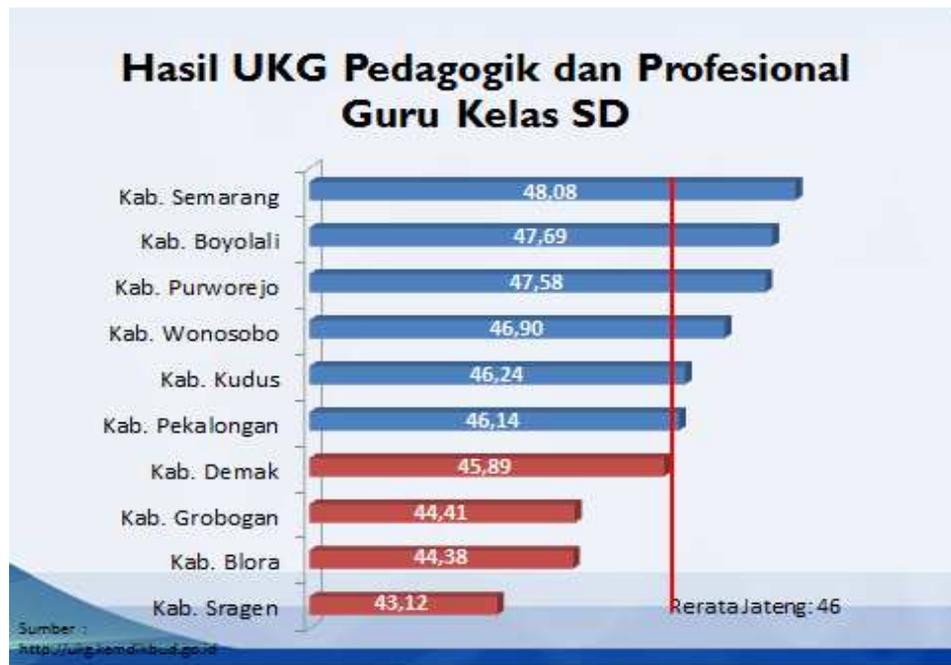
d. Revitalisasi SDM Guru di Kab Grobongan dalam menghadapi MEA.

Data jumlah guru Sekolah Dasar di Kab. Grobongan yang terdiri dari 19 Kecamatan berjumlah 6.956 guru. Lihat tabel di bawah ini.

**HASIL PEMETAAN GURU SEKOLAH DASAR BERBASIS GUGUS**

NO	NAMA KECAMATAN	JUMLAH GUGUS	KS JUMLAH	JML GR KELAS	JUMLAH GR PAI	JUMLAH GR PJOK	Jumlah KS dan Guru
01	Kedungjati	3	29	150	28	15	222
02	Karangrayung	6	67	317	37	44	465
03	Penawangan	4	40	201	30	28	299
04	Toroh	7	62	378	43	39	522
05	Geyer	4	58	259	40	34	391
06	Pulokulon	6	56	329	49	40	474
07	Kradenan	5	46	278	45	44	413
08	Gabus	5	43	263	48	40	394
09	Ngaringan	4	36	213	27	24	300
10	Wirosari	6	49	273	48	34	404
11	Tawangharjo	3	29	174	28	25	256
12	Grobogan	4	41	248	39	32	360
13	Purwodadi	8	87	451	84	69	691
14	Brati	3	31	160	23	18	232
15	Klambu	3	41	153	25	24	243
16	Godong	6	46	289	43	36	414
17	Gubug	5	46	261	48	33	388
18	Tegowanu	4	31	182	30	26	269
19	Tanggunharjo	3	25	151	23	20	219
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>	<b>863</b>	<b>4.730</b>	<b>738</b>	<b>625</b>	<b>6.956</b>

Berdasarkan hasil uji kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru kelas Kabupaten Grobongan tahun 2013 menunjukkan bahwa nilai rata-rata hasil UKG masih cukup rendah. Lihat data hasil UKG guru kelas di bawah ini.



Berdasarkan data olah statistik penelitian tersebut di atas, maka jumlah guru yang belum memenuhi kompetensi pedagogik dan profesional cukup banyak (1272 guru kelas SD atau 68,31% berada di kwadran 1 (Pe&Pr<Standar).

Berdasarkan data tersebut peneliti melakukan FGD (fokus group Diskusi) bersama Kepala Dinas, Kasi Kepegawaian SD, para Kepala Sekolah dan para guru untuk membahas tentang kebutuhan revitalisasi pengembangan keprofesian berkelanjutan apakah yang paling urgen untuk segera dilakukan. Berdasarkan hasil fokus group diskusi dan evaluasi diri guru revitalisasi pengembangan guru terbagi menjadi beberapa hal : 1. Pengembangan diri meliputi : Diklat Strategi pembelajaran, model dan trategi pembelajaran, penyusunan kurikulum(baik RPP, Penilaian Autentik, pembuatan kisi-kisi soal), dan pembelajaran berbasis IT. 2. Publikasi Ilmiah meliputi: pendampingan PTK dan PTS, Publikasi karya ilmiah, dan pembuatan karya ilmiah. 3. Karya inovatif meliputi : membuat alat peraga.

## E. Penutup

### 1. Simpulan

Simpulan penelitian ini dirangkum dari hasil pembahasan secara umum untuk menjawab pertanyaan penelitian. Berikut simpulan hasil penelitian:

- a. Rendahnya kompetensi guru dapat diidentifikasi dari : (a) rendahnya nilai hasil ujian sekolah, ujian nasional yang di dapat oleh peserta didik yang masih di bawah standar ketuntasan minimal sebagaimana yang telah di tentukan baik oleh sekolah, kabupaten, propinsi atau nasional. Data hasil ujian siswa dapat dijadikan pentunjuk bagi pemerintah untuk memperbaiki performen guru baik dalam kompetensi pedagogik dan profesinal (2) hasil uji kompetensi guru yang dilakukan oleh

pemerintah dengan sistem tes online. Dari hasil data uji kompetensi guru ini dapat dijadikan petunjuk bagi pemerintah untuk memperbaiki kinerja guru terutama dalam kompetensi pedagogik dan profesional. Berdasarkan data menunjukkan nilai rata-rata UKG masih banyak dibawah standar yang telah ditetapkan (c) hasil penilaian kinerja guru. Hasil PK GURU dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Persoalannya penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah kurang obyektif sehingga ini mempersulit pemetaan dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan. Nilai baik yang diberikan oleh kepala sekolah tidak berkorelasi dengan hasil ujian sekolah dan nilai UKG.

- b. Revitalisasi sumberdaya manusia (guru) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Grobogan adalah melalui pengembangan profesi berkelanjutan. Berdasarkan hasil fokus group diskusi yang dilakukan oleh peneliti beberapa hal yang dibutuhkan guru untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah :Pengembangan diri meliputi : Diklat Strategi pembelajaran, model dan strategi pembelajaran, penyusunan kurikulum (baik RPP, Penilaian Autentik, pembuatan kisi-kisi soal), dan pembelajaran berbasis IT. 2. Publikasi Ilmiah meliputi: pendampingan PTK dan PTS, Publikasi karya ilmiah, dan pembuatan karya ilmiah. 3 Karya inovatif meliputi :membuat alat peraga.

## 2. Saran

- a. Dinas pendidikan / Kemenag Kab Grobogan memberikan workshop dan berbagai pelatihan dalam rangka pengembangan profesionalisme bagi guru-guru yang mendapatkan nilai UKG, PKG dan UN dibawah standar. Cara yang dapat dilakukan adalah (1) mengadakan workshop dan pelatihan model-model pembelajaran, (2) pembuatan Karya Ilmiah, Penelitian tindakan kelas, dan pembelajaran berbasis IT.
- b. Kepada Kepala Sekolah/madrasah melakukan pemetaan analisis kebutuhan pelatihan sebagai dasar melaksanakan pelatihan bagi guru yang mempunyai kinerja rendah. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah (1) melakukan analisis SWOT terhadap nilai kompetensi guru baik pedagogik atau profesional (2) melihat nilai hasil ujian peserta didik untuk menentukan kebijakan bentuk pelatihan guru karena hasil ujian sekolah dapat dijadikan sebagai indikasi kuat atau lemah kompetensi guru.
- c. Para guru senantiasa bersemangat mengembangkan diri keprofesiannya demi terciptanya layanan terbaik bagi siswa dan demi terciptanya generasi Indonesia yang unggul.

### Daftar Pustaka

- Depdiknas. (2001), Lampiran I Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 053/U/2001, Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Depdiknas. (2008), Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia
- Hadari Nawawi. (2000). *Manajemen Strategic (Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. p.328
- Handoko.(1987) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. p. 31-46
- Hasibuan.(2001) *Menjemen Sumberdaya Manusia*.Jakarta:PT. Bumi Aksara. p. 27-38.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (1985). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kemdikbud. (2015), *Buku Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru*, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan.
- Kemdikbud. (2015), *Buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan.
- Kemdikbud. (2015), *Pedoman penyusunan Modul Diklat Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi guru dan tenaga kependidikan*. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan.
- Kemen PAN. (2004), *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004*, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Undang –Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- USAID Prioritas, Tim UIN Semarang, dan Daerah, (2014). Hasil analisis pendataan dan Penataan guru (PPG) dari Data Dapodik daerah.