

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebagai negara berkembang, sudah sewajarnya Indonesia mengutamakan kemajuan pendidikan, terutama bagi generasi penerus bangsa. Kualitas pendidikan akan sangat mempengaruhi kemajuan bangsa di berbagai bidang. Pendidikan yang baik akan menggiring bidang-bidang lain untuk turut maju dan berkembang, sesuai dengan perkembangan ilmu dan kualitas sumber daya manusianya. Pentingnya pendidikan meningkat pesat baik dalam hubungannya dengan individu maupun dalam konteks kebangsaan (Darling-Hammond, 2006).

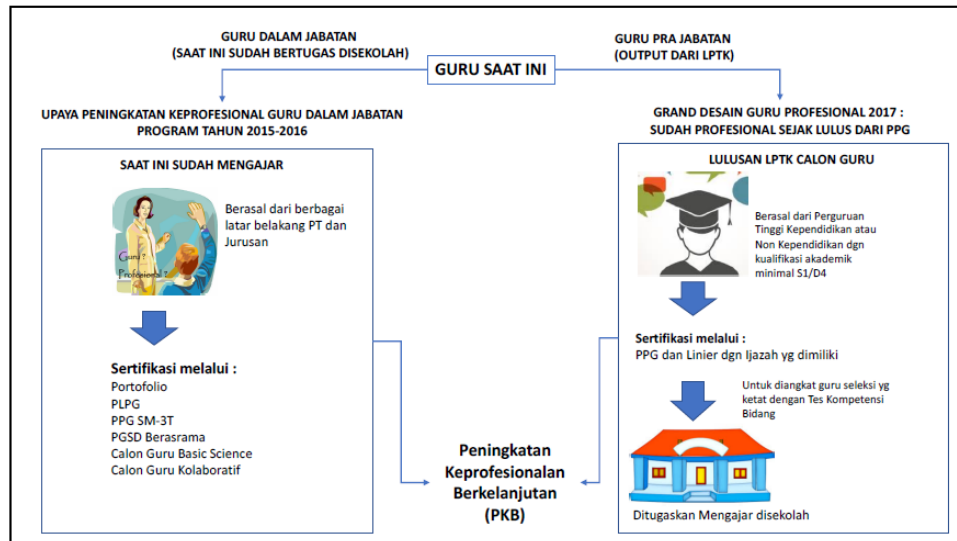
Berbicara tentang pendidikan, seringkali fokus utama percakapan adalah tentang pendidikan bagi usia pelajar. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Artinya, peserta didik dimaksud tidak saja para siswa di sekolah dengan jenjang usia dini hingga menengah, tetapi juga mencakup setiap manusia Indonesia yang mengalami proses pembelajaran, termasuk guru.

Pada dasarnya, meski standar nasional tentang kompetensi guru telah ditetapkan pemerintah, kondisi di lapangan tidak sederhana itu. Berbagai latar belakang keadaan memaksa sekolah-sekolah menyediakan tenaga pendidik di bawah standar yang telah ditetapkan. Mereka sebagian besar adalah guru-guru dengan latar belakang pendidikan yang beragam, melamar sebagai guru karena tuntutan kebutuhan baik kebutuhan diri maupun kebutuhan sekolah di lingkungannya. Guru baru dengan segala keterbatasan pengalamannya, memiliki tantangan besar di awal masa mengajarnya. Pada masa ini mereka memerlukan dukungan lebih banyak dibanding periode berkarir selanjutnya (Stansbury & Zimmerman, 2000). Tak heran, berdasarkan penelitian, karena tidak adanya dukungan dan kejelasan

program bimbingan pada guru baru membuat banyak guru baru mengundurkan diri di tahun-tahun pertama masa kerjanya.

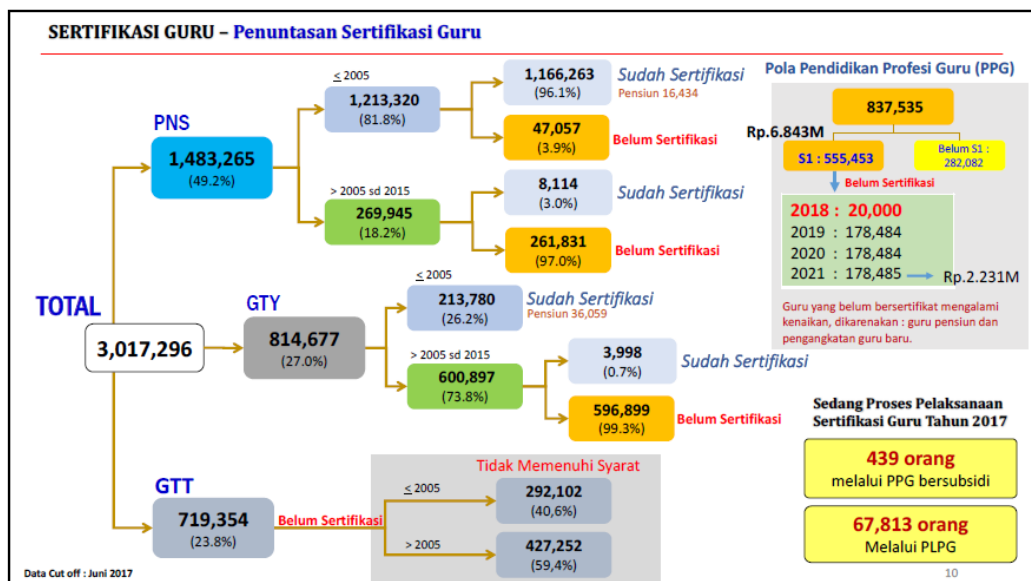
Di sisi lain, pengembangan kompetensi pada guru dengan masa kerja yang relatif lebih lama pun tidak menjadi prioritas pemerintah. Jikapun ada pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan, sifatnya masih klasikal, dengan penunjukan dan penugasan dari kepala sekolah atau pengawas. Informasi mengenai diadakannya pelatihan-pelatihan ini tidak terjangkau oleh semua guru. Padahal, kebutuhan mengembangkan kompetensi adalah kebutuhan mendasar bagi setiap guru, jika ia dituntut untuk menjalankan tugasnya sebagaimana yang tertera pada Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Undang-Undang yang sama, pada Pasal 8 guru dituntut untuk 2memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Penunjukan dan penugasan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan, pada akhirnya menciptakan sosok-sosok guru yang setia menunggu. Tanpa sadar, mereka menggantungkan proses pengembangan dirinya pada selebar surat tugas yang bisa jadi hadir selama masa kerjanya, atau bahkan tidak akan pernah sampai di meja kerjanya sampai masa pensiun tiba.

Proses belajar pada guru terutama dalam fase *in-service* saat ini secara umum masih terbatas pada pelatihan-pelatihan persiapan ketika sebuah kurikulum baru diimplementasikan (UNESCO, 2015). Dengan metode yang sebagian besar klasikal, menganggap semua guru memiliki pengetahuan dan pengalaman yang sama. Belum lagi penyamarataan materi pelatihan bagi semua guru, baik yang berada di daerah maupun di perkotaan. Hal ini menyebabkan pelatihan yang diadakan tidak selalu disambut baik oleh guru, dikarenakan kebutuhan tiap guru pun tidak bisa digeneralisasi. Bahkan pembeda sesederhana masa bakti pun menghasilkan kebutuhan pengembangan profesionalisme yang berbeda (Huberman, 1988).



Gambar 1.1 Rencana Program Peningkatan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Guru

Sebagai upaya mendapatkan guru-guru yang berkualitas, pemerintah menjalankan program sertifikasi guru, yang dimaksudkan agar setidaknya pemerintah dapat memastikan guru telah sesuai standar yang ditetapkan. Tantangan lain muncul dari kebijakan ini, ketika para pelamar ingin menjadi guru karena iming-iming tunjangan sertifikasi yang jumlahnya cukup signifikan jika dibandingkan dengan *take home pay* yang didapatkan dari profesi ini. Tercatat dari data tahun 2017, setidaknya 837.535 guru yang belum tersertifikasi dan direncanakan akan menempuh pola Pendidikan Profesi Guru (PPG). Meski demikian, angka sebanyak ini tentunya tidak dapat terfasilitasi seluruhnya dalam waktu yang bersamaan. Karenanya, dibutuhkan upaya-upaya peningkatan kompetensi lain di luar sertifikasi, sebelum semua guru dapat dilayani melalui program PPG ini.



Gambar 1.2 Penuntasan Sertifikasi Guru

Muncul kekhawatiran bahwa motivasi-motivasi eksternal serupa tunjangan sertifikasi akan membelokkan tujuan pengembangan diri yang dilakukan guru. Inilah sebabnya, mengapa *self-regulated learning* menjadi hal yang penting dipahami dan diinternalisasi dalam diri guru. Guru yang memiliki regulasi diri, terbiasa melakukan proses belajar yang merdeka, memahami tujuan tindakan yang akan dilakukan, dan memiliki motivasi internal yang kuat sehingga fokus tidak lagi pada hal-hal di luar kendali dirinya.

Posisi penting merdeka belajar kemudian dikuatkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan langkah pertama mengeluarkan Surat Edaran Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Merdeka Belajar Dalam Penentuan Kelulusan Peserta Didik dan Pelaksanaan Penerimaan Peserta Didik Baru Tahun Ajaran 2020/2021. Istilah Merdeka Belajar semakin lama semakin mudah diterima para pendidik dan para pemangku kepentingan. Program Merdeka Belajar tidak hanya menjadikan murid sebagai sasaran penerima dampak, tetapi pendidik terutama guru yang merupakan bagian terpenting dari keberlangsungan proses belajar yang terjadi juga menjadi sasaran utama program. Program Guru Penggerak merupakan salah satu bentuk perubahan yang mengusung konsep Merdeka Belajar.

Berbagai program pelatihan dan penguatan kompetensi yang diadakan oleh Kemdikbud di masa pandemi, juga menggunakan prinsip penting Merdeka Belajar.

Profesi guru saat ini barangkali merupakan posisi paling labil, banyak perubahan, penuh ketegangan dan kontradiksi (Newman, 1997). Profesi guru juga menuntutnya menjadi pengambil keputusan terbanyak perharinya. Dalam kelas, periode 2 jam pelajaran merupakan waktu yang banyak untuk guru mengambil berbagai keputusan: tetap melanjutkan diskusi meski ada peserta didik yang terlihat tidak terlibat, menegur 2 peserta didik di pojok yang saling melempar kertas atau membangunkan peserta didik yang tertidur di pojokan lain, memberi PR atau cukup dengan tugas tidak terstruktur, menjelaskan teori A terlebih dahulu atau membuat perumpamaan terlebih dahulu, dan seterusnya. Kondisi-kondisi seperti ini memerlukan jam terbang dan profesionalisme guru untuk dapat mengambil keputusan yang benar pada kasus yang spesifik, karena belum tentu yang dilakukan di kelas A dapat berhasil di kelas B.

Sementara itu, guru dituntut untuk menyiapkan peserta didik yang memiliki rasa ingin tahu tinggi dan menjadi pembelajar sepanjang hayat. Guru diharapkan dapat membimbing peserta didik agar mereka mandiri saat belajar. Guru diminta dapat membangun karakter-karakter tangguh dan terus belajar pada diri peserta didik. Hal yang mustahil bisa diajarkan jika karakter-karakter tersebut belum tumbuh pada diri guru itu sendiri. Menumbuhkan pribadi yang mandiri dalam belajar, memahami tujuan segala sesuatu yang akan dilakukan, dan merefleksikan proses belajar, bukanlah pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam semalam. Dan guru sebagai pembelajar dewasa terdekat dengan peserta didik, diharapkan dapat menjadi teladan dalam kemandirian dan kemerdekaan dalam belajar.

Kampus Guru Cikal (KGC) adalah satu dari sekian banyak lembaga pendidikan swasta yang peduli pada peningkatan kualitas pendidikan Indonesia, dan berfokus pada pengembangan guru. Melalui pengalaman bertumbuh bersama guru-guru di Sekolah Cikal, KGC menyebarkan praktik baik yang sudah terbukti efektif tersebut secara nasional, salah satunya melalui Komunitas Guru Belajar. KGC memperkenalkan 4 kunci pengembangan guru yang diyakini dapat memberdayakan

dan pada akhirnya meningkatkan kualitas guru-guru, yaitu kemerdekaan, kompetensi, kolaborasi, dan karir (Shihab, 2017).



Gambar 1.3 Panduan Pengembangan Guru Sekolah Cikal

Shihab menyatakan bahwa dalam proses belajar pada pembelajar dewasa, prinsip utamanya adalah relevansi dan keterlibatan. Ini sejalan dengan gagasan Shapiro mengenai kurikulum. McNeil mengutip Shapiro dalam bukunya *Contemporary Curriculum*, menyatakan bahwa kurikulum haruslah mengandung elemen-elemen berikut (McNeil, 2006):

1. Partisipasi. Haruslah ada kolaborasi berbagai pihak, pembagian tanggung jawab, dan kepedulian, yang sebaiknya tidak otoriter dan tak searah.
2. Integrasi. Perlu adanya interaksi, interpenetrasi, dan integrasi pola berpikir, merasa, dan tindakan.
3. Relevansi. Bidang studi seyogyanya berdekatan dengan kebutuhan dasar peserta didik dan berarti bagi kehidupan mereka saat ini maupun di masa depan, juga berhubungan antara kebutuhan emosi dan intelektualnya.
4. Diri. Tiap individu merupakan objek yang penting dalam pembelajaran.
5. Tujuan. Sasaran sosial dan tujuan jangka panjang adalah untuk membangun seorang individu agar siap menjadi bagian dari masyarakat.

Maka jelaslah, sangat penting dalam menyusun kurikulum pelatihan guru untuk menjaga terciptanya bentuk partisipasi, integrasi, relevansi, diri, dan tujuan yang jelas.

Proses pembelajaran yang mengarah pada kemerdekaan belajar (*self-regulated learning*) dibutuhkan dalam membangun karakter pembelajar sepanjang hayat pada peserta didik. Pelatihan guru yang ada saat ini masih terbatas pada kebutuhan secara umum, belum dapat mengakomodasi kebutuhan belajar guru sebagai pribadi unik yang menghadapi kelas-kelas beragam di lapangan. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sejatinya dapat dilakukan dalam kerangka luas tidak hanya terbatas pada karir manajemen sekolah semata, namun perlu guru-guru yang inovatif dan memahami kelebihan serta dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya secara merdeka. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru. Program ini seyogyanya mampu membangkitkan tanggung jawab pada diri guru yang telah memilih profesi ini agar terus-menerus melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas diri. Fenomena yang terjadi saat ini, di tengah berbagai tuntutan pekerjaan, tidak banyak guru yang menyadari pentingnya proses belajar yang diinisiasi dan dilaksanakan oleh guru itu sendiri. Miskonsepsi-miskonsepsi mengenai cara belajar yang dilakukan guru menjadi hambatan dalam proses pengembangan diri mereka.

Setidaknya ada 3 alasan mengapa pelatihan perlu dievaluasi, yaitu: (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006)

1. Untuk menganalisis dan menunjukkan kontribusi pelatihan terhadap tujuan dan sasaran organisasi
2. Untuk membuat keputusan mengenai keberlangsungan program pelatihan
3. Untuk memperoleh informasi sehingga dapat merancang peningkatan program pelatihan di masa yang akan datang.

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk memotret dan memberi gambaran terhadap pelaksanaan pelatihan guru yang dikembangkan secara berkelanjutan yang berfokus pada kebutuhan guru, menguatkan motivasi internal pada guru untuk merdeka belajar, serta memberi dampak pada komunitas di sekitarnya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka disusun rumusan permasalahan penelitian secara umum sebagai berikut:

- Bagaimana efektivitas kurikulum Pelatihan Guru Merdeka Belajar dalam meningkatkan kemerdekaan belajar pada guru peserta pelatihan?

Adapun rumusan permasalahan penelitian secara khusus dibagi ke dalam 2 aspek, yaitu:

1. Bagaimana pengorganisasian dokumen kurikulum Pelatihan Guru Merdeka Belajar?
2. Bagaimana pelaksanaan kurikulum Pelatihan Guru Merdeka Belajar diukur dengan Metode 4 Level Kirkpatrick berikut:
  - a. Bagaimana respon guru peserta pelatihan mengenai pelaksanaan Pelatihan Guru Merdeka Belajar?
  - b. Bagaimana proses belajar dan tingkat perubahan yang dialami guru peserta Pelatihan Guru Merdeka Belajar?
  - c. Bagaimana praktik kelas merdeka belajar (kesepakatan kelas, strategi pengelompokan, dan strategi komunikasi) di dalam kelas para guru peserta setelah mengikuti Pelatihan Guru Merdeka Belajar?
  - d. Bagaimana perubahan suasana belajar di sekolah secara keseluruhan setelah guru-guru mengikuti Pelatihan Guru Merdeka Belajar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh informasi mengenai organisasi dokumen kurikulum Pelatihan Guru Merdeka Belajar.
2. Memperoleh informasi dan data mengenai pelaksanaan kurikulum Pelatihan Guru Merdeka Belajar yang diukur dengan Metode 4 Level Kirkpatrick, yaitu:
  - a. Respon guru peserta Pelatihan Guru Merdeka Belajar
  - b. Proses belajar dan tingkat perubahan yang dialami guru peserta Pelatihan Guru Merdeka Belajar



- c. Perubahan praktik kelas merdeka belajar (kesepakatan kelas, strategi pengelompokan, dan strategi komunikasi) di dalam kelas para guru peserta setelah mengikuti Pelatihan Guru Merdeka Belajar
- d. Perubahan suasana belajar di sekolah secara keseluruhan setelah guru-guru mengikuti Pelatihan Guru Merdeka Belajar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan mengenai evaluasi kurikulum pelatihan yang diselenggarakan untuk guru, yang berfokus pada pengembangan *self-regulated learning* yang menjadi modal utama dalam pembentukan individu yang mau belajar sepanjang hayat.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Untuk guru: Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan referensi mengenai pelatihan guru yang memberikan dampak langsung terutama pada pengembangan *self-regulated learning* yang menjadi modal utama dalam pembentukan individu yang mau belajar sepanjang hayat.
2. Untuk penyelenggara pelatihan bagi guru (dinas pendidikan daerah atau yayasan pendidikan): Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan alternatif bentuk pelatihan yang memberikan dampak langsung pada guru terutama pada pengembangan *self-regulated learning* yang menjadi modal utama dalam pembentukan individu yang mau belajar sepanjang hayat.

#### **1.5 Definisi Operasional**

Berkaitan dengan penelitian, definisi konseptual dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Evaluasi: suatu proses yang berkenaan dengan keseluruhan kurikulum termasuk hasil belajar dan peserta didik, proses pelaksanaannya mengikuti proses dan aspek pengembangan kurikulum (Hasan, 2008).

2. Kurikulum pelatihan: kurikulum pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan dalam pelaksanaan tugas, serta berorientasi pada cara (Rusman, 2018).
3. *Self-Regulated Learning* (Merdeka Belajar): kemampuan individu dalam memahami dan mengontrol lingkungan belajarnya sendiri, yang merupakan proses pengembangan diri berkelanjutan yang membuat individu dapat mengatur dirinya sendiri (Shuy, 2010).

Berdasarkan definisi konseptual tersebut, peneliti menyusun definisi operasional sebagai berikut.

1. Evaluasi: proses mengumpulkan data, menganalisis, dan menginterpretasi informasi terkait dokumen dan implementasi kurikulum sebagai upaya untuk memahami proses belajar yang terjadi pada Pelatihan Guru Merdeka Belajar.
2. Kurikulum Pelatihan: kurikulum yang didesain untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan kelas pada guru peserta Pelatihan Guru Merdeka Belajar yang dikembangkan oleh Kampus Guru Cikal (KGC).
3. *Self-Regulated Learning* (Merdeka Belajar): kemampuan guru sebagai peserta Pelatihan Guru Merdeka Belajar dalam (1) memahami kebutuhan belajar dan memegang kontrol pada proses belajarnya sendiri, dengan menentukan tujuan belajarnya sendiri, (2) menemukan cara untuk mencapai tujuan belajarnya tersebut, serta (3) melakukan refleksi terhadap proses belajar yang dilakukannya.

## **1.6 Struktur Organisasi Tesis**

Struktur organisasi berupa sistematika penulisan dapat mempermudah pembaca dalam mendapatkan gambaran secara umum mengenai penyajian penelitian dalam tesis. Adapun sistematika penulisan pada tesis ini terbagi dalam beberapa bab, yaitu:

### **BAB I                      PENDAHULUAN**

Bab pertama meliputi pembahasan masalah secara umum, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab kedua berisi konsep, teori yang menunjang penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka berpikir peneliti terhadap permasalahan penelitian yang dihadapi.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ketiga bersifat prosedural berisi desain penelitian, partisipan dan subjek penelitian, pengumpulan data, dan analisis data yang dipilih oleh peneliti.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab empat ini terdiri atas 2 hal utama, yaitu hasil temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan masalah penelitian, dan (2) pembahasan hasil temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

## **BAB V KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

Bab lima berisi kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian, yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hal-hal yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian yang dilakukan, juga mengenai keterbatasan penelitian.