

KESIAPAN GURU MELAKSANAKAN *LESSON STUDY* BERBASIS MGMP DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM 2013

Siti Mariah
FPTK UPI

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui variable: (1) komitmen guru, (2) budaya kerja guru, dan (3) motivasi kerja guru terhadap kesiapan melaksanakan *Lesson Study* (LS) dalam implementasi kurikulum 2013 berbasis MGMP di SMK. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif eksploratif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengukuran pada variabel eksogen mendapatkan skor rerata lebih dari 3 yang mengindikasikan guru sudah memiliki komitmen dan budaya kerja yang tinggi. Motivasi kerja terkategori tinggi (81.15%), komitmen kerja (65.57%) dan budaya kerja (52.46%) mayoritas terkategori cukup. Dari 4 aspek yang merefleksikan kesiapan guru melaksanakan LS. Skor tertinggi (>3) terjadi dalam aspek *plan*. Skor dibawahnya terjadi dalam aspek lainnya, dengan kisaran skor 2.75 – 2.93 (dari rentang skore maksimum (5). Semua aspek tersebut sebagai kesatuan kesiapan guru ter-skor sebesar 2.89 dapat dikatakan sudah mendekati 3 sehingga cukup kuat untuk diterima sebagai indikasi kesiapan guru dalam melaksanakan LS yang sudah baik.

Kata Kunci: Guru, *Lesson Study*, kurikulum 2013

PENDAHULUAN

Perubahan kurikulum dari masa ke masa disebabkan karena kebutuhan masyarakat yang selalu berkembang dan tuntutan zaman yang cenderung berubah. Kurikulum di Indonesia sudah mengalami perkembangan sejak periode sebelum tahun 1945 hingga kurikulum tahun 2006 yang berlaku sampai akhir tahun 2012 lalu. Awal tahun 2013 Kemendikbud meluncurkan kurikulum baru yaitu Kurikulum 2013 dan telah mendapatkan restu dari berbagai pihak untuk diimplementasikan.

Menjelang penerapan kurikulum 2013 kemendikbud melaksanakan pelatihan-pelatihan kepada guru-guru inti untuk meningkatkan komptensinya dengan target 712.000 guru dalam tahun 2013. Jumlah itu terdiri dari 572 orang instruktur nasional, 4.740 orang guru inti dan 55.762 guru sasaran (diambil dari: <http://litbang.kemdikbud.go.id>). Sekretaris Badan Penelitian dan Pengembangan Kemendikbud menyatakan bahwa sekitar 61.074 guru telah menerima pelatihan (diambil dari, <http://www.merdeka.com>)

Hasil refleksi peserta pelatihan (dikutip dari <http://wijayalabs.com>) salah satu kegiatan pelatihan implementasi kurikulum 2013 yang diselenggarakan di di Grand Hotel Lembang Bandung pada 9-13 juli 2013 sebagai berikut:

1. Sebagian besar guru belum siap. Untuk itu diperlukan pelatihan-pelatihan dan pendidikan agar merubah paradigma guru sebagai pemberi materi menjadi guru yang dapat memotivasi siswa agar kreatif.
2. Guru hanya sekedar tahu tentang kurikulum 2013, baik sebelum pre test maupun post test. Sebab banyak materi diklat yang tidak sampai ke otak guru dengan baik.
3. Guru inti yang men-training guru ada yang kurang kompeten, bahkan guru inti masih diisi oleh tim pusat kurikulum dan perbukuan. Kemampuan berkomunikasi lisan, dan tulis dengan runtut, benar dan santun belum terkuasai dengan baik.
4. Perubahan mind set guru selama pelatihan masih belum terjadi, sebab pola pikir guru belum bisa dirubah hanya dalam waktu 5 hari.
5. Rasional, dan elemen perubahan kurikulum 2013 terkesan dipaksakan dan belum dipahami sepenuhnya oleh guru
6. Pemahaman SKL, Kompetensi Inti, dan Kompetensi dasar masih belum utuh diterima guru

7. Tugas menganalisis SKL, KI, KD, Buku Siswa dan Buku guru belum sepenuhnya dikerjakan oleh guru, masih banyak yang *copy paste* dan kurangnya waktu untuk membaca dokumen secara mendalam
8. Konsep pendekatan scientific masih belum dipahami, apalagi tentang metoda pembelajaran yang kurang aplikatif disampaikan.
9. Keterampilan merancang RPP dan penilaian autentik belum sepenuhnya dikuasai oleh guru, hal ini dikarenakan guru inti yang menjadi nara sumber masih belum memiliki keterampilan merancang RPP, dan penilaian autentik.

Atas fakta empirik tersebut diperlukan metode lain yang lebih efektif dan efisien dalam mengimplementasikan kurikulum 2013. Di samping itu keadaan di lapangan menunjukkan masih terdapat guru yang kurang memperhatikan pendekatan ilmiah. Hal tersebut dapat dilakukan dengan *Lesson Study*. *Lesson Study* (LS) adalah suatu pembinaan profesi untuk memperbaiki proses pembelajaran. LS memberi kesempatan kepada guru melihat hasil pembelajarannya sendiri melalui respon siswa dan tanggapan para guru kolega. Data yang diberikan para kolega menjadi “cermin” bagi guru yang melaksanakan LS. Dengan cara ini guru dapat melihat bagaimana siswa mengalami pembelajaran yang efektif.

Secara teoritis pelatihan bukanlah satu-satunya faktor yang diasumsikan mempengaruhi kinerja guru sehingga penelitian ini juga melibatkan faktor komitmen (x_1), budaya kerja (x_2), serta faktor motivasi kerja guru (x_3) sebagai bentuk pelengkap eksplorasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi guru.

KAJIAN TEORI

1. Guru sebagai pelaksana Kurikulum

Kurikulum adalah perangkat pengalaman belajar yang akan didapat oleh peserta didik selama ia mengikuti suatu proses pendidikan. Keberhasilan dari suatu kurikulum yang ingin dicapai sangat bergantung pada faktor kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru. Artinya, guru adalah orang yang bertanggung jawab dalam upaya mewujudkan segala sesuatu yang telah tertuang dalam suatu kurikulum resmi. Bahkan pandangan mutakhir menyatakan bahwa meskipun suatu kurikulum itu bagus, namun berhasil atau gagalnya kurikulum tersebut pada akhirnya terletak di tangan pribadi guru.

Guru sebagai pelaku kurikulum akan selalu terlibat dalam pembaruan yang sedang dilakukan sebagai suatu usaha untuk mencari format kurikulum yang sesuai dengan perkembangan zaman.

2. *Lesson Study*

Lesson Study merupakan suatu model pembinaan profesi pendidik melalui pengkajian pembelajaran secara kolaboratif dan berkelanjutan berlandaskan prinsip-prinsip kolegalitas dan mutual learning untuk membangun *learning community*. *Lesson Study* merupakan kegiatan yang dapat mendorong terbentuknya sebuah komunitas belajar (*learning society*) yang secara konsisten dan sistematis melakukan perbaikan diri, baik pada tataran individual maupun manajerial. *Lesson Study* sebagai salah satu model pembinaan profesi pendidik melalui pengkajian pembelajaran secara kolaboratif dan berkelanjutan berlandaskan pada prinsip-prinsip kolegalitas dan *mutual learning* untuk membangun komunitas belajar (Slamet Mulyana, 2007).

Lesson Study banyak diterapkan karena sangat efektif bagi guru dalam kegiatan pembelajaran. *Lesson Study* memiliki 4 (empat) tujuan utama, yaitu untuk : (1) memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana siswa belajar dan guru mengajar; (2) memperoleh hasil-hasil tertentu yang dapat dimanfaatkan oleh para guru lainnya, di luar peserta *Lesson Study*; (3) meningkatkan pembelajaran secara sistematis melalui inkuiri kolaboratif. (4) membangun sebuah pengetahuan pedagogis, dimana seorang guru dapat menimba pengetahuan dari guru lainnya.

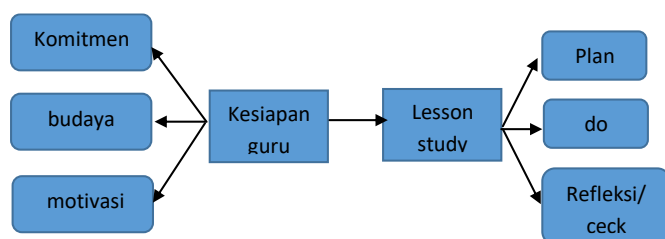
Slamet Mulyana (2007) mengetengahkan tentang dua tipe penyelenggaraan *Lesson Study*, yaitu *Lesson Study* berbasis sekolah dan *Lesson Study* berbasis MGMP. *Lesson Study* berbasis sekolah dilaksanakan oleh semua guru dari berbagai bidang studi dengan tujuan agar kualitas proses dan hasil pembelajaran dari semua mata pelajaran di sekolah yang bersangkutan dapat lebih ditingkatkan. Sedangkan *Lesson Study* berbasis MGMP merupakan pengkajian tentang proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh kelompok guru mata pelajaran tertentu, dengan pendalaman kajian tentang proses pembelajaran pada mata pelajaran tertentu, yang dapat dilaksanakan pada tingkat wilayah, kabupaten atau mungkin bisa lebih diperluas lagi.

3. Kesiapan guru dalam melaksanakan LS

a. Kesiapan

Kesiapan sebagai keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban dengan cara tertentu mencakup 3 aspek, yaitu: (a) kondisi fisik, mental, dan emosional; (b) kebutuhan, motivasi, dan tujuan; dan (c) keterampilan dan pengetahuan yang dipelajari (Slameto, 2003: 113). Dalam penelitian

ini kesiapan (X) dimanifestasikan oleh komitmen (x_1), budaya kerja (x_2), dan motivasi (x_3).



Gambar 1. Kesiapan guru melaksanakan LS

- 1) Komitmen merupakan etika kerja yang kuat, sebuah keterbukaan untuk belajar dan *drive* yang kuat untuk melakukan yang terbaik (Smith, 2009: 2). Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi; dan (3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (Mowday.1982: 27). Maka dimensi pengukuran komitmen kerja di tunjukkan oleh kesediaan, kemauan, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas-tugas
- 2) Budaya kerja sebagaimana dikemukakan Gering & Tri Guno (2005: 6) adalah: "...nilai-nilai yang yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi...". Toto Tasmara (2002: 13-14) mengidentifikasi ciri-ciri budaya kerja yang rendah, diantaranya: (1) suka mengeluh, banyak menuntut, egois; (2) bekerja seenaknya, kepedulian kurang; (3) kerja serba tanggung, sering menunda, manipulative; (4) malas, disiplin buruk, stamina kerja rendah; (5) pengabdian minim, *sense of belonging* tipis, gairah kerja kurang; (6) terjebak rutinitas, menolak perubahan, kurang kreatif; (7) bekerja

asal-asalan, cepat merasa puas; (8) jiwa melayani rendah, merasa hebat, dan arogan.

- 3) Motivasi, teori motivasi yang digunakan dalam kesiapan guru adalah teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang dikembangkan oleh Edwin Locke (1960) dalam Robbin & Timothy (2007: 237) yang mengemukakan bahwa niat untuk mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Teori ini mengisyaratkan bahwa seorang individu berarti berkomitmen pada tujuan yang jelas dan pasti. Dari teori ini muncul bahwa seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi jika dia memiliki tujuan yang jelas. Dalam penelitian ini motivasi di dioperasionalisasikan ke dalam lima dimensi pengukuran yaitu; perhatian, kerja keras, dan prestasi.
- b. Implementasi *Lesson Study* yang dilakukan oleh IMSTEP-JICA di Indonesia, Saito, dkk (2005) dilaksanakan atas 3 tahap pokok, yakni:
- 1) *Plan*: Membentuk kelompok untuk menyusun rencana pembelajaran dengan penggalian akademis pada topik dan alat-alat pembelajaran yang digunakan;
 - 2) *Do*: Melaksanakan pembelajaran yang mengacu pada rencana pembelajaran dan alat-alat yang disediakan, serta mengundang rekan-rekan sejawat untuk mengamati.
 - 3) *Refleksi/See*: menganalisis pembelajaran yang telah dilaksanakan dan merencanakan pembelajaran tahap selanjutnya.

Metodologi

1. Desain sampling adalah purposive dengan jumlah sampel
2. Masing-masing 35 responden dari SMK dari berbagai sekolah yang ada di kota Bandung

3. Skala pengukuran dalam kuesioner adalah Likert (1 - 5).
4. Analisis Statistik adalah statistik Deskriptif dan Inferensial (Analisis Jalur)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Skor jawaban adalah respon partisipan (guru) terhadap beberapa variabel yang diajukan, yaitu: komitmen, budaya kerja, dan motivasi dan kesiapan. Secara umum semakin tinggi skor menandakan semakin baik, dan semakin rendah berarti sebaliknya. Sesuai dengan skala jawaban yang digunakan, skor akan berada dalam kisaran 1-4.

1. Variabel Eksogen

Skor hasil pengukuran variabel komitmen antara 2.32-3.80 dengan rata-rata sebesar 3.282. Skor 2.32 adalah hasil terendah dari seluruh partisipan yang diukur dalam skala 1-4 mengartikan adanya responden dengan tingkat motivasi kerja kurang dari moderat. Sedangkan skor 3.80 adalah hasil tertinggi yang menunjukkan adanya responden dengan motivasi tinggi. Rata-rata sebesar 3.282 menunjukkan secara umum dari seluruh responden sudah memiliki motivasi tinggi. Hasil pengukuran pada eksogen lain juga mendapatkan skor rerata lebih dari tiga (tabel 1) pada semua variabel, mengindikasikan responden sudah memiliki komitmen, dan budaya kerja yang tinggi.

Tabel 1. Skor Rata-rata Deskriptif Kesiapan kerja

No	Eksogen	Rerata*	Sd	Terendah	Tertinggi
1	Motivasi	3.386	0.167	2.867	3.667
2	Komitmen	3.282	0.226	2.320	3.800
5	Budaya kerja	3.216	0.218	2.353	3.647

Sumber: Hasil pengujian statistik deskriptif

* Skala pengukuran 1 - 4

Selain secara keseluruhan melalui skor rata-rata di atas, respon guru juga dapat dijelaskan secara individu melalui kategorisasi. Diperoleh sebaran

respon dalam variabel motivasi sebanyak 99 atau 81.15% guru sekor motivasinya terkategori tinggi, yang lainnya sebanyak 23 atau 18.85% terkategori cukup. Tidak ditemukan guru yang skor motivasi kerjanya terkategori kurang atau rendah.

Tabel 2. Sebaran Respon Motivasi Kerja

Kategorisasi	Frekuensi	Frekuensi (%)
Rendah	0	0.00
Kurang	0	0.00
Cukup	23	18.85
Tinggi	99	81.15
Total	122	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Variabel komitmen memiliki karakteristik sebaran dengan mayoritas kategori tinggi. Dengan demikian terhadap motivasi dan komitmen, tidak saja direspon tinggi secara agregat, melainkan juga secara individupun guru memberikan tanggapan yang tinggi.

Tabel 3. Sebaran Respon Variabel Eksogen

Variabel	Kategorisasi	Frekuensi	Frekuensi (%)
Komitmen	Rendah	0	0.00
	Kurang	4	3.28
	Cukup	38	31.15
	Tinggi	80	65.57
	Total	122	100.00
Motivasi	Rendah	0	0.00
	Kurang	10	8.20
	Cukup	82	67.21
	Tinggi	30	24.59
	Total	122	100.00
Budaya kerja	Rendah	0	0.00
	Kurang	2	1.64
	Cukup	64	52.46
	Tinggi	56	45.90
	Total	122	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Variabel motivasi dan budaya kerja mayoritas terkategori cukup, sebanyak 67.21% dalam variabel motivasi, dan 52.46% dalam budaya kerja.

2. Variabel Endogen (Kesiapan Kerja)

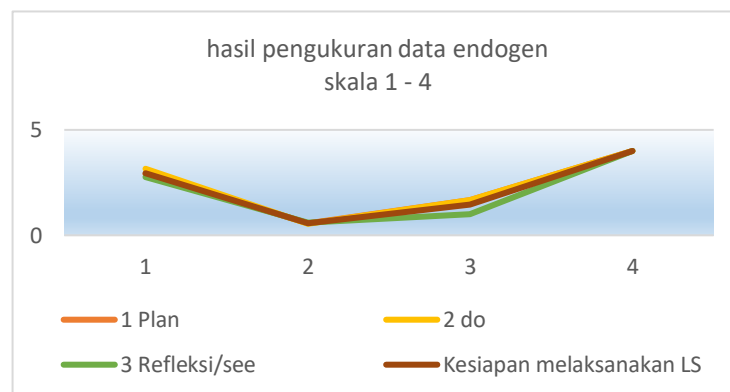
Ada 4 aspek yang merefleksikan kesiapan kerja. Sekor tertinggi (>3) terjadi dalam aspek *plan*. Sekor dibawahnya terjadi dalam aspek lainnya, dengan kisaran sekor 2.749–2.926. Untuk aspek dengan sekor lebih dari 3 mengindikasikan respon yang tinggi dari guru, sedangkan aspek lain dengan skor kurang dari 3 dan lebih dari 2.5 mengindikasikan respon diatas moderat. Semua aspek tersebut sebagai kesatuan kesiapan ter-skor sebesar 2.889, dapat dikatakan sudah mendekati 3 sehingga cukup kuat untuk diterima sebagai indikasi kesiapan kerja yang sudah cukup baik.

Tabel 4. Sekor Rata-rata Deskriptif Kesiapan LS

No	Endogen	Rerata*	Sd	Terendah	Tertinggi
1	Plan	2.926	0.569	1.667	4.000
2	do	3.153	0.546	1.667	4.000
3	Refleksi/see	2.760	0.600	1.000	4.000
Kesiapan LS		2.899	0.402	1.507	3.597

Sumber: Hasil pengujian statistik deskriptif

* Skala pengukuran 1 - 4



Gambar 2. Histogram Variabel Endogen

Secara individu dari 122 partisipan diketahui mayoritas memiliki kesiapan melaksanakan LS terkategori cukup dengan jumlah mencapai 68.03%, terbesar berikutnya terkategori kurang sebanyak 16.39%, kemudian tinggi sebanyak 13.93% dan rendah 1.64%.

Tabel 5. Sebaran Respon Kesiapan LS

Kategorisasi	Frekuensi	Frekuensi (%)
Rendah	2	1.64
Kurang	20	16.39
Cukup	83	68.03
Tinggi	17	13.93
Total	122	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data primer

3. Validasi Data

a. Normalitas

Bentuk distribusi data primer dievaluasi dengan uji chi kuadrat, untuk variabel motivasi kerja diperoleh koefisien sebesar 0.047 dengan probabilitas 0.977, perolehan $p \geq 0.05$ menandakan data berdistribusi normal. Hasil pengujian chi kuadrat untuk variabel lain diperlihatkan dalam Tabel 58 di bawah. Dapat dilihat semua hasilnya memiliki chi kuadrat dengan probabilitas lebih dari 0.05, menandakan semua variabel memiliki data dengan distribusi normal.

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas

No	Manifest	Skewness		Kurtosis		Chi Square	
		Koef	P	Koef	p	Koef	p
1	Motivasi	-0.182	0.855	-0.119	0.905	0.047	0.977
2	Komitmen kerja	0.090	0.928	-0.056	0.956	0.011	0.994
5	Budaya kerja	-0.049	0.961	0.052	0.959	0.005	0.997

Sumber: Hasil pengujian data primer

Kenormalan ini penting karena berarti hasil analisis terhadapnya dapat digeneralisasikan kepada populasi, dan juga dapat digunakan statistik parametrik sebagai alatnya.

b. Multikolinieritas

Hubungan antar variabel dalam model hanya melibatkan satu buah eksogen, maka kekhawatiran munculnya hubungan tinggi antar eksogen menjadi tidak relevan. Dengan demikian tidak diperlukan evaluasi hubungan antar eksogen atau *multikolinier*.

c. Outlieritas

Secara relatif selalu ditemukan adanya nilai data yang jauh dari reratanya atau outlier. Keberadaannya menyebabkan kualitas data menurun dan distribusinya tidak normal. Hasil normal dalam pengujian sebelumnya menandakan outlieritas yang ada masih dapat ditoleransi karena

SIMPULAN

Hasil pengukuran pada variabel eksogen mendapatkan skor rerata lebih dari 3 yang mengindikasikan guru sudah memiliki komitmen dan budaya kerja yang tinggi. Motivasi kerja terkategori tinggi (81.15%), komitmen kerja (65.57%) dan budaya kerja (52.46%) mayoritas terkategori cukup. Dari 4 aspek yang merefleksikan kesiapan guru melaksanakan LS. Skor tertinggi (>3) terjadi dalam aspek *plan*. Skor dibawahnya terjadi dalam aspek lainnya, dengan kisaran skor 2.75–2.93 (dari rentang skore maksimum (5). Semua aspek tersebut sebagai kesatuan kesiapan guru ter-skor sebesar 2.89 dapat dikatakan sudah mendekati 3 sehingga cukup kuat untuk diterima sebagai indikasi kesiapan guru dalam melaksanakan LS yang sudah baik.

REFERENSI

Gering & Triguno. (2005). Budaya kerja menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Jakarta: PT Golden Terayon Press.

Slamet Mulyana. 2007. *Lesson Study (Makalah)*. Kuningan: LPMP-Jawa Barat

Slameto. (2003). Belajar dan factor-faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Rhineka Cipta

Toto Tasmara. (2002). Membudayakan etos kerja yang Islami. Jakarta: Gema Insan Press

Wikipedia.2007. *Lesson Study*. Online: http://en.wikipedia.org/wiki/Lesson_study

http://www.sowi-online.de/journal/2004-1/lesson_lewis.htm *Lesson Study Research Group* online:

<http://www.tc.edu/lessonstudy/whatislessonstudy.htm>