



**RAMBU-RAMBU PENGEMBANGAN KEGIATAN
KKG dan MGMP**

**DIREKTORAT JENDERAL PENINGKATAN MUTU
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI
KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**

@Direktorat Profesi Pendidik
2010

KATA PENGANTAR

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau D-IV, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Selain itu, sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS), guru harus meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan. Sehubungan dengan hal tersebut, agar proses peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi guru terprogram serta terlaksana dengan baik, diperlukan wadah pembinaan guru yang mandiri dan profesional.

Wadah pembinaan guru yang sudah ada, yaitu Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk guru SD/MI/SDLB dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk guru SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/ SMALB, dan SMK/MAK saat ini masih belum berjalan dengan baik dan masih banyak menghadapi berbagai kendala.

Agar kegiatan pembinaan guru di KKG dan MGMP lebih terarah, perlu disusun rambu-rambu pengembangan dan penyelenggaraan KKG dan MGMP. Rambu-rambu tersebut terdiri atas 3 (tiga) buku, yaitu:

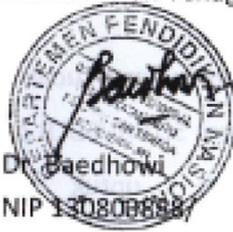
Rambu-rambu Pengembangan KKG dan MGMP

1. Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP.
2. Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG dan MGMP.
3. Prosedur Operasional Standar Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan di KKG dan MGMP.

Kami sampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam menyusun ketiga buku di atas. Semoga buku ini mampu memberikan inspirasi dan motivasi pada KKG dan MGMP di masa depan sehingga berjalan efektif dan efisien untuk meningkatkan mutu guru secara berkelanjutan.

Jakarta, Februari 2009

Direktur Jenderal Peningkatan Mutu
Pendidik dan Tenaga Kependidikan



Dr. Baedhowi

NIP 1308008887

19490828 197903 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR ISTILAH	iv
BAB I PENDAHULUAN	7
A. Latar Belakang	7
B. Dasar Hukum	9
C. Tujuan	10
D. Hasil yang diharapkan	10
E. Tantangan (Isu Strategis)	11
F. Indikator Keberhasilan	13
G. Manfaat	13
1. Bagi Siswa	13
2. Bagi Guru	13
3. Bagi Sekolah	14
4. Bagi KKG atau MGMP	14
5. Bagi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota	14
BAB II PENGEMBANGAN KKG DAN MGMP	15
A. Organisasi	15
B. Program	17
C. Sumber Daya Manusia	20
D. Sarana dan Prasarana	21
E. Pengelolaan	22
F. Pembiayaan	23
G. Pemantauan dan Evaluasi	24
BAB III PENUTUP	30
LAMPIRAN	31

DAFTAR ISTILAH

- 1. Guru** adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- 2. Kelompok Kerja Guru (KKG)** adalah wadah kegiatan profesional bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah.
- 3. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP)** adalah Unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan Nasional yang memiliki tugas melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah di provinsi dengan menyelenggarakan fungsi: pemetaan mutu, pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu, supervisi, fasilitasi sumberdaya pendidikan terhadap satuan pendidikan dasar dan menengah termasuk TK, RA, atau bentuk lain yang sederajat dalam penjaminan mutu pendidikan; dan pelaksanaan urusan administrasi.
- 4. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)** adalah wadah kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, dan SMK/MAK di tingkat kabupaten/kota yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah.
- 5. Organisasi KKG atau MGMP** adalah pengaturan baku minimal tentang struktur kepengurusan, keanggotaan, dan legalitas administrasi KKG atau MGMP.
- 6. Pembiayaan KKG atau MGMP** adalah pengaturan baku minimal tentang sumber dana, penggunaan, dan pertanggungjawaban penggunaan dana KKG atau MGMP.

7. **Pengelolaan KKG atau MGMP** adalah pengaturan baku minimal tentang proses pelaksanaan program KKG atau MGMP.
8. **Pengembangan KKG atau MGMP** adalah upaya memberikan nilai tambah dari keadaan KKG atau MGMP yang ada saat ini mencakup input, proses, dan output yang dihasilkan dari kegiatan KKG atau MGMP.
9. **Pemantauan dan Evaluasi KKG atau MGMP** adalah proses untuk memperoleh gambaran tentang aktivitas dan kinerja KKG atau MGMP dalam manajemen dan pelaksanaan kegiatan secara konsisten dan berkelanjutan.
10. ***Programme in International Student Assessment (PISA)*** adalah sebuah survei tiga tahunan dengan tujuan untuk mengukur tingkat melek (literacy), bukan hanya tingkat pengetahuan siswa dengan mengklasifikasi pencapaian siswa ke dalam sejumlah tingkatan, yaitu lima untuk membaca dan masing-masing enam untuk matematika dan sains. Sasaran survei adalah siswa usia 15 tahun, yaitu usia menjelang akhir masa wajib belajar.
11. **Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK)** adalah Lembaga unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan Nasional yang memiliki tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan tingkat nasional sesuai dengan bidangnya dengan melaksanakan fungsi: penyusunan pengembangan dan pemberdayaan, pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi, fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi, evaluasi dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, dan pelaksanaan urusan administrasi P4TK.
12. **Sekolah Inti** adalah sekolah dengan persyaratan tertentu yang layak dijadikan sebagai tempat penyelenggaraan kegiatan KKG atau MGMP.

- 13. Sumber Daya Manusia** adalah guru, instruktur, tutor, kepala sekolah, pengawas sekolah, fasilitator, widyaiswara, dosen, serta pejabat struktural terkait dan non struktural di kabupaten/kota/provinsi/pusat sebagai pembimbing dalam kegiatan KKG atau MGMP.
- 14. *Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS)*** adalah kegiatan rutin yang dirancang untuk meneliti trend pengetahuan dan kemampuan Matematika dan IPA anak-anak usia 13 tahun yang dilakukan oleh organisasi yang bergerak di bidang penilaian dan pengukuran pendidikan IEA (*The International Association for the Evaluation of Educational Achievement*).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia pendidik, khususnya pengembangan profesional guru, merupakan usaha mempersiapkan guru agar memiliki berbagai wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan memberikan rasa percaya diri untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai petugas profesional. Pengembangan atau peningkatan kemampuan profesional harus bertolak pada kebutuhan atau permasalahan nyata yang dihadapi oleh guru, agar bermakna. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 ayat (b) mengamanatkan bahwa dalam rangka melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Pernyataan undang-undang di atas pada intinya mempersyaratkan guru untuk memiliki: (i) kualifikasi akademik minimum S1 atau D-IV; (ii) kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan (iii) sertifikat pendidik. Undang-undang ini diharapkan memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya secara berkelanjutan melalui pelatihan, penelitian, penulisan karya ilmiah, dan kegiatan profesional lainnya. Kegiatan tersebut sangat dimungkinkan dilaksanakan di Kelompok Kerja Guru (KKG), atau di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP),

mengingat wadah ini dijadikan sebagai tempat melakukan pertemuan bagi guru kelas atau guru mata pelajaran sejenis. Berkaitan dengan peran forum pertemuan guru di KKG atau MGMP yang sangat strategis untuk peningkatan kompetensi guru dan kinerja guru, maka pemberdayaan KKG atau MGMP merupakan hal mendesak yang harus segera dilakukan. Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui berbagai pelatihan instruktur, peningkatan sarana dan prasarana, dan peningkatan mutu manajemen KKG atau MGMP. Laporan evaluasi pelaksanaan kegiatan KKG atau MGMP menyebutkan, masih banyak KKG atau MGMP yang belum menunjukkan peningkatan kinerja yang berarti. Di beberapa daerah peningkatan kinerja KKG atau MGMP cukup menggembirakan, namun di sebagian besar daerah lainnya masih memprihatinkan.

Disamping itu belum adanya rambu-rambu/petunjuk yang dapat digunakan sebagai acuan bagi guru dan pengurus KKG atau MGMP dalam melakukan aktivitas kelompok kerja atau musyawarah kerja serta belum intensifnya program pendampingan yang dilaksanakan instruktur terhadap guru sebagai tindak lanjut pelaksanaan kegiatan KKG atau MGMP. Dengan lebih terstrukturanya kegiatan guru yang dilakukan di KKG atau MGMP diharapkan dapat diperhitungkan ekuivalensinya dengan satuan kredit semester (sks) bagi guru yang akan melanjutkan ke jenjang S1 atau pemberian angka kredit bagi guru untuk mengajukan kenaikan kepangkatan. Berdasarkan hal tersebut, penyelenggaraan KKG atau MGMP perlu direvitalisasi agar pelaksanaan kegiatan lebih terstruktur. Berkenaan dengan hal tersebut Ditjen PMPTK melalui Direktorat Profesi Pendidik mengembangkan panduan penyelenggaraan KKG atau MGMP sebagai berikut: (1)

Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP, (2) Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG dan MGMP, dan (3) Prosedur Operasional Standar Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan di KKG dan MGMP. Diharapkan panduan ini dijadikan pegangan bagi KKG atau MGMP agar aktivitas yang dilaksanakan dapat lebih terarah dan dapat dijadikan wahana bagi pengembangan profesionalisme guru yang bermutu, mandiri, dan berkelanjutan.

B. Dasar Hukum

1. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Kewenangan Pusat dan daerah.
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
6. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
7. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan.
8. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Program Sarjana (S1) Kependidikan bagi Guru dalam Jabatan.

C. Tujuan

Tujuan disusunnya rambu-rambu ini adalah untuk memberikan acuan bagi para pengelola KKG atau MGMP di daerah agar dapat menyelenggarakan kegiatan secara mandiri, bermutu, dan berkelanjutan.

D. Hasil yang diharapkan

Dengan adanya revitalisasi kegiatan di KKG atau MGMP hasil yang diharapkan dapat:

1. memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, seperti penyusunan dan pengembangan silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP), menyusun bahan ajar berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), membahas materi esensial yang sulit dipahami, strategi/metode/ pendekatan/media pembelajaran, sumber belajar, kriteria ketuntasan minimal, pembelajaran remedial, soal tes untuk berbagai kebutuhan, menganalisis hasil belajar, menyusun program dan pengayaan, dan membahas berbagai permasalahan serta mencari alternatif solusinya;
2. memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik;
3. meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru;
4. memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai dengan standar;
5. mengubah budaya kerja dan mengembangkan

- profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan;
6. meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik dalam rangka mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas;
 7. mengembangkan kegiatan *mentoring* dari guru *senior* kepada guru *junior*; dan
 8. meningkatkan kesadaran guru terhadap permasalahan pembelajaran di kelas yang selama ini tidak disadari dan tidak terdokumentasi dengan baik.

E. Tantangan (Isu Strategis)

1. Mutu peserta didik Indonesia, saat ini masih kalah bersaing dengan negara-negara lain, bahkan di kawasan ASEAN. Hal ini terlihat dari beberapa indikator berskala internasional (antara lain melalui TIMSS dan PISA), dimana peserta didik usia 15 tahun (untuk siswa kelas II SMP) masih menunjukkan prestasi yang kurang menggembirakan.
2. Masih banyak guru yang memiliki kualifikasi akademik di bawah ketentuan sebagaimana diamanatkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mensyaratkan kualifikasi akademik guru sekurang-kurangnya S1 atau D-IV.
3. Jumlah guru di Indonesia sekitar 2,7 juta orang tidak memungkinkan seluruhnya dapat mengikuti kegiatan peningkatan profesionalisme secara tatap muka di LPMP, P4TK, atau lembaga penyelenggara pelatihan lain dalam waktu singkat. Kegiatan tersebut dimungkinkan dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan di KKG atau MGMP.

4. Basis kerja guru tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang merupakan pulau-pulau dan bahkan sebagian di antaranya merupakan daerah terpencil.
5. Terbatasnya jumlah perguruan tinggi yang memiliki program studi tertentu yang dibutuhkan oleh guru dalam upaya peningkatan kualifikasi akademiknya.
6. Pelaksanaan sertifikasi guru hanya satu kali sepanjang masa tugas guru. Dengan demikian, perlu adanya sistem peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan sebagai upaya memelihara dan meningkatkan kompetensi guru. Kegiatan tersebut dimungkinkan dapat dilakukan di KKG atau MGMP.
7. Sebagian guru cenderung hanya sebagai pengajar daripada pendidik, sehingga dalam memberikan pendidikan karakter anak belum terbangun dengan baik.
8. Kekhasan daerah mewarnai perbedaan tingkat penanganan berbagai permasalahan, termasuk permasalahan yang terjadi di KKG atau MGMP.
9. Terbatasnya kesempatan yang memfasilitasi pengembangan diri bagi guru dan belum menyentuh semua guru.
10. Kurangnya dukungan dari pemangku kepentingan terhadap kegiatan KKG atau MGMP.
11. Ketidaksiharian latar belakang guru dalam mengajar dengan mata pelajaran yang diampunya (*mismatch*) menjadi kendala bagi guru dalam mengikuti kegiatan di KKG atau MGMP.

F. Indikator Keberhasilan

1. Terwujudnya peningkatan mutu pelayanan pembelajaran yang mendidik, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa.
2. Terjadinya saling tukar pengalaman dan umpan balik antar guru anggota KKG atau MGMP.
3. Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota KKG atau MGMP dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih profesional ditunjukkan dengan perubahan perilaku mengajar yang lebih baik di dalam kelas.
4. Meningkatnya mutu pembelajaran di sekolah melalui hasil-hasil kegiatan KKG atau MGMP oleh anggotanya.
5. Termanfaatkannya kegiatan KKG atau MGMP bagi guru, siswa, sekolah, KKG atau MGMP, dan pemerintah (pusat, provinsi, dan kabupaten/kota).

G. Manfaat

1. Bagi Siswa

- a. Siswa berpeluang untuk memperoleh proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
- b. Akumulasi dari proses pembelajaran tersebut di atas, diharapkan akan berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa.

2. Bagi Guru

- a. Meningkatnya kompetensi guru dalam menyiapkan rencana pembelajaran, bahan ajar, dan perangkat penilaian.
- b. Meningkatnya kompetensi dalam menyelenggarakan Pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM).

- c. Terhimpunnya dokumen portofolio untuk proses sertifikasi, kenaikan jabatan fungsional guru, dan pengakuan hasil belajar.
- d. Terfasilitasinya menjadi anggota atau pengurus organisasi profesi guru yang sesuai dengan bidang yang diampunya.

3. Bagi Sekolah

- a. Adanya kaitan antara pendidikan dan pelatihan guru di KKG atau MGMP dengan pembenahan pembelajaran di sekolah.
- b. Tersedia guru yang profesional dan mampu meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.
- c. Kemudahan dalam pengelolaan keikutsertaan guru dalam pendidikan dan pelatihan di KKG atau MGMP dengan meminimalisasi dampak negatif akibat guru sering meninggalkan tugas mengajar karena keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan.

4. Bagi KKG atau MGMP

Terwujudnya KKG atau MGMP sebagai wadah komunikasi, pembinaan, dan peningkatan profesi dan karier guru yang terpercaya.

5. Bagi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota

Tersedianya model pembinaan organisasi profesi guru yang profesional untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

BAB II

PENGEMBANGAN KKG DAN MGMP

Pengembangan KKG dan MGMP yang dibahas berikut ini meliputi: Organisasi, Program dan Kegiatan, Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana, Pengelolaan, Pembiayaan, serta Pemantauan dan Evaluasi.

A. Organisasi

Dasar hukum penyelenggaraan kegiatan KKG atau MGMP sebagai wahana pengembangan profesionalisme guru, perlu dilengkapi dengan:

1. Surat Penetapan dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota melalui Kepala Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk KKG, Surat Penetapan dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk MGMP.
2. Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) KKG atau MGMP.
3. Struktur Organisasi KKG atau MGMP, sebagaimana contoh berikut.



Gambar 1. Contoh Struktur Organisasi KKG atau MGMP

Organisasi KKG atau MGMP mengatur kepengurusan dan keanggotaan dengan berbagai tugas pokok dan fungsinya.

1. Organisasi KKG atau MGMP terdiri dari pengurus dan anggota.
2. Pengurus KKG atau MGMP terdiri dari: satu orang ketua, satu orang sekretaris, satu orang bendahara, dan tiga orang ketua bidang, yaitu (1) bidang perencanaan dan pelaksanaan program; (2) bidang pengembangan organisasi, administrasi, sarana dan prasarana; dan (3) bidang hubungan masyarakat dan kerjasama.
3. Pengurus KKG atau MGMP dipilih oleh anggota berdasarkan AD/ART.
4. Anggota KKG atau MGMP berasal dari guru sekolah negeri dan guru sekolah swasta, baik yang berstatus PNS maupun bukan PNS.

5. Anggota KKG terdiri dari guru kelas, guru pendidikan agama, guru penjasorkes, dan guru lain di SD/MI/SDLB yang berasal dari 8 – 10 sekolah atau disesuaikan kondisi daerah setempat dan pembentukannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
6. Anggota MGMP terdiri dari guru mata pelajaran di SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, SMK/MAK (setiap mata pelajaran membentuk MGMP), yang berasal dari 8 – 10 sekolah atau disesuaikan dengan kondisi daerah setempat dan pembentukannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

B. Program

Program KKG atau MGMP pada dasarnya merupakan bagian utama dalam pengembangan KKG atau MGMP. Program tersebut harus selalu merujuk pada usaha peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru.

Setiap program dan kegiatan KKG atau MGMP diharapkan memiliki kerangka program yang mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Kerangka dasar dan struktur program kegiatan KKG atau MGMP

Kerangka dasar program kegiatan KKG atau MGMP merujuk kepada pencapaian empat kompetensi guru, yaitu kompetensi profesional, pedagogik, social, dan kepribadian.

2. Struktur Program

Struktur program kegiatan KKG atau MGMP terdiri dari program umum, program inti/pokok, dan program penunjang dengan uraian sebagai berikut.

- a. **Program umum** adalah program yang bertujuan untuk memberikan wawasan kepada guru tentang kebijakan-kebijakan pendidikan di tingkat daerah sampai pusat, seperti kebijakan terkait dengan pengembangan profesionalisme guru.
- b. **Program inti** adalah program-program utama yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru. Program inti dapat dikelompokkan ke dalam program rutin dan program pengembangan.
 - 1) **Program rutin** terdiri dari:
 - a) Diskusi permasalahan pembelajaran.
 - b) Penyusunan dan pengembangan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran.
 - c) Analisis kurikulum
 - d) Penyusunan laporan hasil belajar siswa.
 - e) Pendalaman materi.
 - f) Pelatihan terkait dengan penguasaan materi yang mendukung tugas mengajar.
 - g) Pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional dan Ujian Sekolah
 - 2) **Program pengembangan** dapat dipilih sekurang-kurangnya lima dari kegiatan-kegiatan berikut.
 - a) Penelitian, diantaranya Penelitian Tindakan Kelas/Studi Kasus.
 - b) Penulisan Karya Ilmiah.
 - c) Seminar, lokakarya, kolokium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel.
 - d) Pendidikan dan pelatihan berjenjang (diklat berjenjang).

- e) Penerbitan jurnal dan buletin KKG atau MGMP.
 - f) Penyusunan dan pengembangan website KKG atau MGMP.
 - g) Kompetisi kinerja guru.
 - h) Pendampingan pelaksanaan tugas guru oleh pembimbing/tutor/ instruktur/ fasilitator di KKG atau MGMP.
 - i) *Lesson study* (suatu pengkajian praktik pembelajaran yang memiliki tiga komponen yaitu *plan, do, see* yang dalam pelaksanaannya harus terjadi kolaborasi antara pakar, guru pelaksana, dan guru mitra).
 - j) *Profesional Learning Community* (komunitas belajar profesional)
 - k) *TIPD (Teachers International Profesional Development)*
 - l) *Global Gateway*
 - m) Program lain yang sesuai dengan kebutuhan setempat.
- c. **Program penunjang** bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan peserta KKG atau MGMP dengan materi-materi yang bersifat penunjang seperti bahasa asing, Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), dll.

2. Kewajiban anggota KKG atau MGMP

Setiap anggota KKG atau MGMP berkewajiban untuk:

- a. menghadiri dan mengikuti kegiatan-kegiatan di KKG atau MGMP sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan;

- b. membayar iuran sesuai dengan kesepakatan anggota KKG atau MGMP;
- c. mengimplementasikan hasil kegiatan di KKG atau MGMP di sekolah masing-masing; dan
- d. berperan aktif dalam setiap pelaksanaan kegiatan yang diselenggarakan oleh KKG atau MGMP.

3. Materi Kegiatan KKG atau MGMP

Setiap KKG atau MGMP perlu mengembangkan materi kegiatan KKG atau MGMP yang mengacu kepada empat kompetensi guru dan program yang telah ditetapkan. Untuk melihat sejauh mana materi-materi yang dipilih dalam program/kegiatan KKG atau MGMP, diperlukan penyusunan indikator pencapaian kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di KKG atau MGMP.

4. Kalender Kegiatan KKG atau MGMP

Setiap KKG atau MGMP perlu menyusun kalender kegiatan yang terdiri dari kalender kegiatan bulanan, semesteran, dan tahunan. Sekurang-kurangnya kalender kegiatan KKG atau MGMP dilaksanakan 12 kali dalam satu tahun.

C. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia untuk mendukung kegiatan KKG atau MGMP terdiri dari nara sumber utama dan nara sumber pendukung.

Nara sumber utama pada kegiatan KKG atau MGMP berasal dari unsur-unsur berikut:

1. Guru (anggota)
2. Instruktur/fasilitator
3. Tenaga fungsional lainnya

Nara sumber pendukung pada kegiatan KKG atau MGMP berasal dari unsur-unsur berikut:

1. Kepala Sekolah
2. Pengawas Sekolah
3. Tenaga struktural di Dinas Pendidikan
4. Tenaga struktural/non struktural dari instansi lainnya

Nara sumber tersebut harus memiliki kriteria, yaitu:

1. keahlian yang relevan dengan materi yang disampaikan atau pakar di bidang tertentu yang khas atau unik dan telah diakui keberadaannya;
2. kepribadian dan kemampuan sosial yang baik.

D. Sarana dan Prasarana

Sekolah yang ditunjuk sebagai sekolah inti penyelenggaraan pertemuan KKG atau MGMP harus memiliki sarana dan prasarana minimal sebagai berikut.

1. Komputer
2. OHP/LCD Proyektor
3. Telepon dan Facsimile

Sarana dan prasarana tambahan antara lain:

1. Laboratorium IPA (jika memungkinkan terpisah antara Fisika, Kimia, dan Biologi) berikut alat dan bahan /zat kimia)
2. Laboratorium Bahasa
3. Laboratorium Komputer (Ruang Multimedia)
4. Perpustakaan dengan jumlah dan jenis buku yang cukup bervariasi
5. Audio Visual Aids (AVA)
6. Handycam
7. Kamera Digital
8. Sambungan Internet
9. Davinet (Digital Audio Visual Network)
10. Ruang dan peralatan lain yang sesuai dengan kebutuhan.

E. Pengelolaan

Pengelolaan KKG atau MGMP sebagai wadah peningkatan kompetensi dan pengembangan profesionalisme guru meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program KKG atau MGMP.

1. Perencanaan Program KKG atau MGMP

Perencanaan program KKG atau MGMP meliputi penyusunan:

- a. visi;
- b. misi;
- c. tujuan; dan
- d. rencana kerja.

2. Pelaksanaan Program KKG atau MGMP

- a. Pedoman Kerja KKG atau MGMP

KKG atau MGMP membuat dan memiliki pedoman yang mengatur berbagai aspek pengelolaan secara tertulis yang mudah dibaca oleh pihak-pihak yang terkait.

- b. Struktur Organisasi KKG atau MGMP

- 1) Struktur organisasi KKG atau MGMP berisi tentang sistem penyelenggaraan dan administrasi yang diuraikan secara jelas dan transparan.
- 2) Semua pimpinan dan anggota mempunyai uraian tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang jelas tentang keseluruhan penyelenggaraan dan administrasi KKG atau MGMP.

- c. Kegiatan KKG atau MGMP

Kegiatan KKG atau MGMP dilaksanakan dengan:

- 1) berdasarkan kepada rencana kerja tahunan dan disesuaikan dengan kebutuhan;

- 2) memperhitungkan sumber pendanaan yang dimiliki oleh KKG atau MGMP.

Selanjutnya pengelolaan kegiatan KKG atau MGMP menjadi tanggungjawab pengurus KKG atau MGMP. Para anggota melaksanakan kegiatan dengan berpedoman pada program kerja yang disusun oleh pengurus.

3. Evaluasi Program KKG atau MGMP

- a. Pengurus mengevaluasi setiap kegiatan sebagaimana yang tertera pada rencana program tahunan
- b. Pengurus melaporkan pelaksanaan program KKG atau MGMP dan mempertanggungjawabkannya pada rapat pengurus serta anggota dalam bentuk laporan pada akhir tahun pelajaran yang disampaikan sebelum penyusunan rencana kerja tahunan berikutnya. Laporan yang telah dipertanggungjawabkan, disampaikan ke Dinas Pendidikan.

F. Pembiayaan

Pembiayaan KKG atau MGMP disesuaikan dengan situasi dan kondisi daerah masing-masing. Biaya pelaksanaan program kegiatan KKG atau MGMP ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain: besar kecilnya jumlah sekolah, letak geografis, insentif nara sumber, dan pemeliharaan sarana dan prasarana.

Pembiayaan kegiatan KKG atau MGMP mencakup sumber dana, penggunaan, dan pertanggungjawaban. Sumber dana kegiatan KKG atau MGMP dapat berasal dari:

1. Iuran Anggota,
2. Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS),
3. Komite Sekolah/Dewan Pendidikan,
4. Dinas Pendidikan Provinsi atau Kabupaten/Kota,

5. Kementerian Pendidikan Nasional,
6. Hasil Kerjasama,
7. Masyarakat,
8. Sponsor yang tidak mengikat dan sah,
9. *Block Grant*

Pengurus setiap KKG atau MGMP menyusun biaya operasional dengan pengelolaannya diatur sebagai berikut.

1. Sumber pemasukan, pengeluaran, dan jumlah dana yang dikelola.
2. Penyusunan dan pencairan anggaran, serta penggalangan dana di luar dana investasi dan operasional.
3. Dana KKG atau MGMP digunakan untuk membiayai program rutin dan program pengembangan.
4. Pembukuan semua penerimaan dan pengeluaran serta penggunaan anggaran, dipertanggungjawabkan kepada seluruh anggota dan dilaporkan kepada pemberi dana.

Selanjutnya pengelolaan biaya investasi dan operasional KKG atau MGMP disosialisasikan kepada seluruh anggota KKG atau MGMP untuk menjamin tercapainya pengelolaan dana secara transparan dan akuntabel.

G. Pemantauan dan Evaluasi

Pelaksanaan program KKG atau MGMP sebaiknya disertai dengan sistem pemantauan dan evaluasi. Melalui pemantauan dan evaluasi yang terprogram serta pembinaan yang berkelanjutan, diharapkan hasil kegiatan KKG atau MGMP dapat dipertanggungjawabkan dan diakui oleh pihak-pihak yang terkait seperti: guru sebagai anggota, kepala sekolah, pengawas sekolah, Dinas Pendidikan kabupaten/Kota/Provinsi, P4TK, LPMP, dan Perguruan Tinggi.

1. Pengertian Pemantauan dan Evaluasi KKG atau MGMP

Pemantauan dan evaluasi merupakan proses untuk memperoleh gambaran tentang aktivitas dan kinerja KKG atau MGMP dalam manajemen dan pelaksanaan kegiatan secara konsisten dan berkelanjutan.

Pemantauan dan evaluasi ini disusun untuk memberikan acuan tentang faktor-faktor yang terkandung dalam proses pemantauan dan evaluasi, yaitu: siapa, apa, mengapa, dan bagaimana pemantauan dan evaluasi tersebut dapat dijalankan.

Pentingnya pemantauan dan evaluasi kegiatan KKG atau MGMP di masa mendatang tentang keberadaan suatu KKG atau MGMP tidak tergantung pada pemerintah, melainkan pada penilaian para pemangku kepentingan (*stakeholders*), yaitu: guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, dunia kerja, pemerintah, dosen, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan tentang mutu penyelenggaraan KKG atau MGMP dimaksud. Agar keberadaannya terjamin, maka KKG atau MGMP harus menjalankan sistem pemantauan dan evaluasi yang standar dan berkualitas.

Faktor-faktor yang terkandung dalam pemantauan dan evaluasi KKG atau MGMP, antara lain input, proses, dan output dari kegiatan KKG atau MGMP, yang diuraikan sebagai berikut.

a. Input

Pemantauan dan evaluasi dimulai dari proses input yang mencakup komponen organisasi, program kegiatan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan pembiayaan sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

b. Proses

Pemantauan dan evaluasi di dalam kegiatan proses pelaksanaan KKG atau MGMP mencakup keterlaksanaan kegiatan sesuai dengan yang telah ditetapkan di dalam input. Komponen yang akan dipantau di dalam kegiatan proses adalah persiapan dan pelaksanaan program kerja yang didukung dari komponen-komponen input.

c. Output

Hasil-hasil yang diperoleh dari kegiatan KKG atau MGMP sesuai dengan program kerja yang direncanakan.

2. Pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut.

A. Evaluasi Mandiri

KKG atau MGMP melakukan evaluasi mandiri dua kali dalam setahun dengan menggunakan contoh instrumen sebagaimana pada Lampiran. Hasil evaluasi mandiri ini merupakan bahan dan lampiran laporan kegiatan secara keseluruhan.

B. Pemantauan Internal

Pengawas Sekolah, Tim UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Tim Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Tim LPMP, Tim P4TK, Tim Dinas Pendidikan Provinsi, dan Tim Ditjen PMPTK memantau pelaksanaan kegiatan guru di KKG atau MGMP dengan menggunakan contoh instrumen sebagaimana pada Lampiran. Setiap tim membuat laporan hasil pemantauan dan mendiseminasikannya kepada pihak terkait.

C. Pemantauan Eksternal

Kegiatan pemantauan eksternal dilakukan oleh pihak ketiga yang independen, dengan instrumen disusun sendiri oleh pemantau eksternal. Kegiatan yang dipantau mencakup kegiatan operasional maupun kegiatan teknis akademis.

3. Persyaratan Pemantauan dan Evaluasi

Agar pemantauan dan evaluasi kegiatan KKG atau MGMP dapat dilaksanakan dan mencapai tujuannya, diperlukan beberapa prasyarat yang harus dipenuhi yaitu: komitmen, perubahan paradigma, sikap mental, dan pengorganisasian pemantauan dan evaluasi kegiatan KKG atau MGMP.

a. Komitmen

Para pelaku proses kegiatan KKG atau MGMP, harus memiliki komitmen yang tinggi untuk senantiasa menjamin dan meningkatkan mutu KKG atau MGMP yang diselenggarakannya. Tanpa komitmen dari setiap anggota KKG atau MGMP, pemantauan dan evaluasi kegiatan KKG atau MGMP tersebut akan mengalami kendala, bahkan mungkin tidak akan berhasil. Berbagai cara dapat dipilih untuk menggalang komitmen dari semua guru tergantung dari klasifikasi, struktur, sumber daya, visi dan misi, dan manajemen di KKG atau MGMP.

b. Perubahan Paradigma

Paradigma evaluasi kegiatan KKG atau MGMP, yaitu KKG atau MGMP harus menjaga dan meningkatkan mutu guru melalui program dan kegiatan yang diselenggarakan sesuai visi yang diwujudkan melalui pelaksanaan misi dan memenuhi kebutuhan para

anggotanya. Berdasarkan paradigma tersebut, tugas pengawasan oleh pemerintah dan/atau pemerintah daerah terbantu, sehingga akuntabilitas KKG atau MGMP bisa meningkat, dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) berperan lebih besar dalam menentukan mutu guru melalui program serta kegiatan KKG atau MGMP.

c. Sikap Mental

Anggota atau pengurus KKG atau MGMP dalam melaksanakan kegiatan di KKG atau MGMP harus memiliki sikap mental dengan prinsip "rencanakan pekerjaan anda dan kerjakan rencana anda".

d. Pengorganisasian

Pengorganisasian dan mekanisme pemantauan dan evaluasi kegiatan KKG atau MGMP disesuaikan dengan pengembangan organisasi yang disepakati.

e. Kiat

Agar terwujud pemantauan dan evaluasi kegiatan KKG atau MGMP sesuai harapan, maka kegiatan berikut harus dilaksanakan, yaitu:

- 1) menyelenggarakan pengarahan/pembimbingan agar tumbuh pemahaman, antusiasme, dan komitmen dalam pelaksanaan kegiatan pemantauan dan evaluasi;
- 2) menyusun rencana pemantauan dan evaluasi yang jelas, rinci, dan realistis; dan
- 3) menghubungi pihak-pihak yang kompeten sebagai fasilitator dalam melaksanakan pemantauan dan evaluasi.

Hasil pemantauan dan evaluasi digunakan sebagai tindak lanjut kegiatan KKG atau MGMP, agar wadah ini dapat berperan sebagaimana diharapkan dalam upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS).

BAB III

PENUTUP

Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP disusun untuk meningkatkan kinerja KKG dan MGMP sebagai wadah atau organisasi pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru. Banyak harapan terwujud melalui wadah ini antara lain terpenuhinya standar minimal profesionalisme pengembangan KKG dan MGMP yang diharapkan akan menjadi salah satu alternatif yang secara langsung dapat meningkatkan profesionalisme guru. Lebih lanjut, KKG dan MGMP diharapkan menjadi gugus kendali dan penjaminan dalam rangka peningkatan mutu guru secara berkelanjutan.

Di samping sebagai upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru, hasil-hasil pelaksanaan program KKG dan MGMP diharapkan dapat dimanfaatkan antara lain untuk: a) peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang belum memiliki ijazah S1 atau D-IV; dan b) pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
CONTOH INSTRUMEN EVALUASI DIRI ANGGOTA
KKG/MGMP*)

LAMPIRAN 2
CONTOH INSTRUMEN MONITORING DAN EVALUASI KKG/MGMP
UNTUK KETUA KKG/MGMP*)

LAMPIRAN 3
CONTOH INSTRUMEN MONITORING DAN EVALUASI
KEGIATAN KELOMPOK KERJA GURU (KKG) / MUSYAWARAH
GURU MATA PELAJARAN (MGMP) UNTUK KEPALA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN/KOTA

LAMPIRAN 4
CONTOH INSTRUMEN MONITORING DAN EVALUASI KKG/MGMP
UNTUK KEPALA LPMP



www.efullama.wordpress.com

Tim Penyusun

Drs. Ahmad Dasuki, MM, M.Pd. (Dirktur Profesi Pendidik)

Drs. Suparno, M.Pd. (Direktorat Profesi Pendidik)

Dra. Maria Widiani, MA. (Direktorat Profesi Pendidik)

Dian Wahyuni, SH, M.Ed. (Direktorat Profesi Pendidik)

Dr Darhim (Universitas Pendidikan Indonesia)

Ir. Drs. Budi Rahardjo (Direktorat Profesi Pendidik)

Design Layout

Neneng Heryati, S.Si (Direktorat Profesi Pendidik)

Syamsul Bachri (Direktorat Profesi Pendidik)