

BAB II

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN BAGI GURU

A. Deskripsi Teori

Pada subbab ini akan diuraikan dua pembahasan, yaitu profesionalisme guru dan manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Kedua pembahasan tersebut akan terbagi menjadi sub-sub pembahasan sesuai dengan cakupan teori yang diperlukan dalam penelitian ini.

1. Profesionalisme Guru

Ruang lingkup teori pada subbab ini, yaitu pengertian profesionalisme guru dan prinsip-prinsip profesionalisme guru. Uraikan kedua subbab tersebut sebagai berikut.

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata. Keudanya mempunyai pengertian masing-masing, yaitu kata profesionalisme dan guru.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Profesionalisme berasal dari kata profesi yang

artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang.⁶

Menurut Kunandar profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.⁷ Selanjutnya, Mudjahit mengungkapkan bahwa profesi merupakan term yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.⁸

Berdasar beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sifat dari sebuah profesi atau pekerjaan. Sifat tersebut merujuk pada tuntutan melaksanakan tugas atau kewajiban suatu profesi atau pekerjaan dengan semestinya. Hal tersebut dikarenakan dalam setiap profesi atau pekerjaan memiliki deskripsi tugas untuk mencapai tujuan dari profesi atau pekerjaan tertentu.

⁶Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 377.

⁷Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 45.

⁸Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 31.

Kunandar menjelaskan pula bahwa profesi menunjukkan lapangan yang khusus dan menyaratkan studi serta penguasaan khusus yang mendalam. Seperti bidang hukum, militer, keperawatan, kependidikan, dan sebagainya.⁹

Dari pengertian profesi di atas, dipahami bahwa profesi merupakan suatu pekerjaan atau jabatan yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) diperoleh dari pendidikan dan pelatihan yang telah diprogram secara khusus. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang. Dengan demikian profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.¹⁰ Maka dalam menjalankan tugas profesi perlu adanya profesionalisme sebagai bentuk kesungguhan atau tanggung jawab profesi.

Deskripsi tentang guru menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang pekerjaannya, mata

⁹Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 45.

¹⁰Danim, *Inovasi Pendidikan...*, hlm. 23.

pencahariannya, profesinya mengajar.¹¹ Menurut UU no. 14 Tahun 2005 tentang Guru, guru ialah seorang pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹² Pendapat tersebut mengungkapkan bahwa guru merupakan salah satu dari profesi atau pekerjaan dengan keahlian tertentu berkaitan dengan proses pengajaran dan pendidikan. Keahlian tersebut tercantum dalam deskripsi tugas guru, mulai dari mendidik hingga mengevaluasi dengan ruang lingkup pendidikan formal. Namun, pendapat lain menjelaskan bahwa pengertian guru lebih luas dari itu.

Guru merupakan salah satu term yang banyak dipakai untuk menyebut seseorang yang dijadikan panutan. Penggunaan term ini tidak hanya dipakai dalam dunia pendidikan, tetapi hampir semua aktivitas yang memerlukan seorang pelatih, pembimbing atau sejenisnya. Dari sosok guru menyiratkan pengaruh yang luar biasa terhadap murid-muridnya. Sehingga baik tidak muridnya sangat ditentukan oleh guru. Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta

¹¹Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 377.

¹²Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hlm. 44.

didik. Dalam pandangan masyarakat, guru adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau di mushalla, di rumah dan sebagainya.¹³ Artinya bahwa sebutan guru sebagai sebuah profesi tidak hanya berada pada ruang lingkup pendidikan formal, melainkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pengajaran, pelatihan, bimbingan, serta pendidikan. Ruang lingkup guru sebenarnya tidak menjadi fokus utama dalam hal pengajaran atau pendidikan, fokus utama guru adalah tugasnya sebagai subjek profesi dalam mencapai tujuan profesi

Guru mempunyai peranan penting ditengah-tengah kehidupan masyarakat. Setiap nafas kehidupan masyarakat tidak bisa melepaskan diri dari peranan seorang guru. sehingga eksistensi guru dalam kehidupan masyarakat sangat dibutuhkan untuk memberikan pencerahan dan kemajuan pola hidup manusia. Menurut Moh. Uzer Usman, guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.¹⁴ Oleh karna itu, guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam dunia pendidikan. Ruh pendidikan sesungguhnya terletak dipundak guru, baik buruknya atau berhasil tidaknya pendidikan hakikatnya ada di tangan guru. Sosok guru memiliki peranan yang strategis

¹³Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 31.

¹⁴Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*,..... hlm. 33.

dalam mengukir peserta didik menjadi pandai, cerdas, terampil, bermoral dan berpengetahuan luas. Seorang guru yang baik adalah mereka yang memenuhi persyaratan kemampuan profesional baik sebagai pendidik maupun sebagai pengajar atau pelatih.¹⁵

Penjelasan tentang pengertian guru mengungkap itulah mengapa seorang guru harus memiliki jiwa profesionalisme. Keberadaan guru yang sangat strategis tersebut diharapkan melalui jiwa profesionalisme dapat mengembangkan kegiatan pendidikan yang berkualitas dan menjadi tonggak yang kokoh bagi lembaga pendidikan.¹⁶

Dengan demikian profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.¹⁷ Berdasarkan pengertian diatas, pengertian profesionalisme guru adalah suatu pekerjaan yang didalamnya terdapat tugas-tugas dan syarat-syarat yang harus dijalankan oleh seorang guru dengan penuh dedikatif,

¹⁵Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*,..... hlm. 4-5.

¹⁶Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*,..... hlm. 6.

¹⁷Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 45.

sesuai dengan bidang keahliannya dan selalu melakukan improvisasi diri.¹⁸

Dari keseluruhan uraian tentang profesionalisme guru, disimpulkan bahwa profesionalisme guru merupakan suatu tuntutan profesi keguruan dengan berbagai indikator sebagai alat untuk mencapai visi misi, tentu berfokus dalam bidang pendidikan. Guru dapat dikatakan profesional apabila mampu melaksanakan tugas dan syarat profesinya dengan penuh tanggung jawab.

b. Prinsip-prinsip Profesionalisme Guru

Dalam undang – undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bab 3 pasal 7 ayat 1 menerangkan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip profesionalisme sebagai berikut.

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas

¹⁸Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 36.

- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesionalan
- 6) Memiliki penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.¹⁹

Terdapat sembilan prinsip yang menjadi pengarah guru dalam menjalankan tugas profesinya. Kesembilan prinsip tersebut melingkupi ranah pedagogik, professional, sosial dan kepribadian. Artinya guru tidak hanya memiliki tugas yang mengedepankan intelektualitasan IQ atau pengetahuan, melainkan juga keluasan dan keluwesan wawasan sosial dan kepanutan kepribadian.

¹⁹Undang-undang R.I. No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, (Ciputat Press, 2006), hlm. 9.

2. Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pada subbab ini terdapat lima pembahasan, yaitu pengertian, prosedur, tujuan/manfaat/sasaran, unsur-unsur, dan prinsip-prinsip Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

a. Pengertian Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pembahasan manajemen PKB tidak terlepas dari pemahaman awal tentang pengertian manajemen. Secara bahasa manajemen dapat diartikan sebagai pengelolaan, ketatalaksanaan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran, atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.²⁰ Kata ‘manajemen’ yang umum digunakan saat ini berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin.²¹ Berdasar pengertian tersebut, maka manajemen merupakan suatu kata yang merujuk pada pemikiran untuk mengatur yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk aktifitas berupa tindakan pengelolaan.

²⁰Trisno Yuwono dan Pius Abdullah, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Praktis*,...hlm. 271.

²¹Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 23.

Beberapa ahli berpendapat mengenai pengertian manajemen. Sudjana mengatakan manajemen merupakan rangkaian berbagai kegiatan wajar yang dilakukan seseorang berdasarkan norma-norma yang telah ditetapkan dan dalam pelaksanaannya memiliki hubungan dan saling berkaitan. Hal tersebut dilaksanakan oleh orang atau beberapa orang yang dalam organisasi dan diberi untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Sedangkan menurut George R. Jerry, manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia.²² Dua pendapat tersebut menjelaskan lebih lanjut mengenai kegiatan mengatur atau mengelola, yakni adanya serangkaian aturan dan tahapan pengelolaan.

Pengertian manajemen sendiri telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan sudut pandangnya masing-masing. Manajemen dapat didefinisikan sebagai kegiatan mengelola berbagai sumber daya dengan cara bekerja sama dengan orang lain melalui proses tertentu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.²³ Pengertian ini mengungkap bahwa pengertian dan aplikasi manajemen bergantung pada fokus suatu kegiatan

²²Panglaykin dan Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1999), hlm. 27.

²³Barnawi dan M. Arfin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*,...hlm. 15.

atau profesi. Artinya bahwa manajemen merupakan cara mengelola sesuatu yang berlandaskan kegiatan atau profesi tertentu.

Selanjutnya Engkoswara dan Komariah menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang berkelanjutan yang bermuatan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan maupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mengkoordinasi dan menggunakan segala sumber untuk mencapai tujuan organisasi secara produktif, efektif, dan efisien.²⁴ Efektif berarti mampu mencapai tujuan dengan baik, sedangkan efisien berarti melakukan sesuatu dengan benar.²⁵ Pengertian ini menguatkan pendapat sebelumnya, bahwa manajemen dapat diaplikasikan dalam berbagai kegiatan atau profesi sesuai dengan tujuan dan kebutuhan.

Dari banyaknya pengertian manajemen, disimpulkan bahwa manajemen merupakan kegiatan mengelola atau mengatur sesuatu sesuai dengan sifat, tujuan, dan kebutuhan. Manajemen dapat dilakukan secara pribadi dan untuk kepentingan pribadi dan dapat dilakukan dalam lingkup kelompok, organisasi, atau instansi.

²⁴Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*,...hlm. 87

²⁵Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, ...hlm. 28.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan berdasarkan permennag PAN dan RB No.16 Tahun 2009, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.²⁶

Dilihat dari pengertian diatas, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan ketrampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap peserta didik.²⁷ Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ditujukan untuk mendorong guru dalam memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan dan mencakup bidang-bidang yang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai sebuah profesi.²⁸ Pengembangan keprofesian berkelanjutan mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan. Merujuk pada penjelasan ini, maka PKB sudah semestinya dilaksanakan

²⁶Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013), hlm. 191.

²⁷Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 52.

²⁸Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013), hlm. 191.

oleh civitas akademik demi terwujudnya visi misi pendidikan, khususnya dalam mengukur atau memantau kompetensi guru dalam mengajar dan mendidik.

Berdasar pengertian manajemen dan PKB di atas, diperoleh sinkronisasi bahwa manajemen dapat diterapkan dalam berbagai bidang, hal ini disebabkan karena fokus garapan manajemen terkait dengan bidang apa saja yang ingin dikelola untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan.²⁹ PKB juga merupakan salah satu fokus proses garapan dari manajemen. Melihat pengertian manajemen dan PKB di atas, maka kita dapat mendefinisikan manajemen PKB adalah mengelola berbagai proses kegiatan PKB untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara bekerja sama dengan sumber terkait secara efektif dan efisien.

b. Prosedur Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Dalam PKB terdapat cakupan yang harus diperhatikan. Sebagaimana pedoman untuk pengelolaan PKB, cakupan tersebut tertera pada siklus PKB yaitu perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi. Siklus tersebut lebih jelas ditampilkan pada diagram berikut ini. (diadopsi dari *Center for Continuous Professional*

²⁹Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*,...hlm. 43.

Development (CPD). University of Cincinnati Academic Health Center)



Gambar 2.1 Siklus PKB Bagi Guru.³⁰

Melalui siklus perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi kegiatan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, maka diharapkan guru akan mampu mempercepat pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian untuk kemajuan karirnya.³¹ Berikut penjelasan keempat prosedur PKB dalam siklus PKB.

1) Perencanaan PKB

Perencanaan PKB merupakan kegiatan secara sistematis untuk menyusun rangkaian kegiatan. Perencanaan PKB dilakukan oleh guru bersama koordinator PKB untuk satu tahun yaitu pada dua

³⁰Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,.....hlm. 6.

³¹Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,hlm. 53.

semester. Perencanaan tersebut bertolak atau berlandaskan kepada hasil evaluasi. Perencanaan dibuat sesuai keadaan dan kebutuhan guru.

Hal penting yang perlu diperhatikan adalah bahwa perencanaan hendaklah riil, konkret, dan dapat dilaksanakan. Dan juga perencanaan tersebut harus disahkan oleh kepala sekolah atau pejabat yang ditunjuk untuk itu.³²

2) Implementasi PKB

Implementasi PKB merupakan kegiatan PKB yang dilaksanakan secara substansial yang mengacu pada hasil perencanaan. Kegiatan ini juga harus dilengkapi dengan administrasi kegiatan. Kelengkapan administrasi kegiatan misalnya catatan kehadiran, produk yang dihasilkan, topik yang dibahas, narasumber atau fasilitator yang berperan. Intinya adalah mencatat apa yang dilakukan dan melakukan apa yang dicatat. Kelengkapan administrasi tersebut sangat diperlukan karena akan berfungsi sebagai bukti fisik bahwa kegiatan telah dilakukan.

Termasuk dalam Implementasi PKB, monitoring dan evaluasi (monev) yang dilakukan oleh koordinator

³² Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,....hlm. 28-29.

PKB atau petugas yang ditunjuk untuk itu. Monev ini diperlukan untuk melihat dan mengumpulkan informasi tentang pelaksanaan PKB. Dari hasil monev itu akan tergambar keberhasilan, hambatan, dan tantangan dalam pelaksanaan PKB sesuai perencanaan yang dibuat. Hasil monev ini nanti akan menjadi bahan dan dasar untuk melakukan kegiatan refleksi.³³

3) Evaluasi PKB

Evaluasi diri merupakan dasar bagi guru untuk menyusun rencana kegiatan PKB yang akan dilakukan oleh guru.

Dalam mengevaluasi diri terdapat dua kegiatan utama. Kedua kegiatan utama itu adalah Evaluasi Diri Guru (EDG) yang dilakukan secara mandiri dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilakukan oleh penilai eksternal yang ditunjuk dan ditetapkan untuk itu. Dari hasil penilaian internal dan eksternal itu akan diperoleh gambaran tentang kompetensi guru. Dari gambaran itu akan terlihat hal yang harus diperbaiki dan hal yang harus ditingkatkan (pengembangan).³⁴

³³Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,.....hlm. 29-33.

³⁴Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik,

4) Refleksi PKB

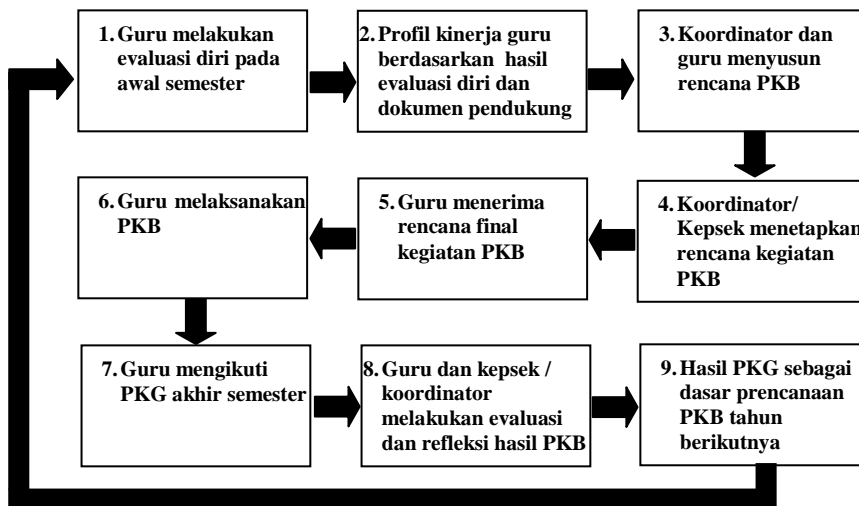
Merefleksi artinya melihat kembali hal-hal yang telah dilaksanakan. Pelaksanaan PKB ini sejak awal dilihat kembali, hal yang dilihat adalah menyangkut dengan proses dan hasil. Dalam refleksi ini akan terhimpun data dan tercatat informasi tentang pelaksanaan PKB. Data dan informasi itu bersifat netral dan objektif. Belum ada intervensi terhadapnya. Guru yang bersangkutan melakukan kegiatan refleksi ini apakah kegiatan PKB yang diikutinya benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan kompetensinya.

Refleksi inilah nanti yang akan dijadikan dasar untuk evaluasi diri (internal) dan penilaian (ekternal) pada tahun berikutnya.³⁵

Melalui siklus PKB bagi guru yaitu perencanaan, implementasi, evaluasi dan refleksi sesuai dengan penjelasan diatas, maka dapat dijelaskan dan digambarkan kedalam proses mekanisme PKB yang terbagi menjadi sembilan tahapan, sebagai berikut.

Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan,....hlm. 34.

³⁵Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan,....hlm. 34.*



Gambar 2.2 Mekanisme Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan³⁶

Pertama, setiap awal tahun semua guru wajib melakukan evaluasi diri untuk merefleksikan kegiatan yang telah dilakukan pada tahun ajaran sebelumnya.

Kedua, hasil evaluasi diri guru yang dilengkapi dengan dokumen pendukung antara lain perangkat pembelajaran yang telah disiapkan oleh guru yang bersangkutan selanjutnya akan digunakan untuk menentukan profil kinerja guru dalam menetapkan apakah guru akan mengikuti progra peningkatan kinerja untuk mencapai

³⁶Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,.....hlm. 34.

standar kompetensi profesi atau kegiatan pengembangan kompetensi lebih lanjut.

Ketiga, melalui konsultasi dengan kepala sekolah, guru dan koordinator PKB membuat perencanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Keempat, koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah bersama dengan kepala sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan PKB bagi guru. Perencanaan tersebut memuat kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilakukan oleh guru baik secara mandiri dan/atau bersama – sama dengan guru lain di dalam sekolah, maupun kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan.

Kelima, guru menerima rencana program PKB yang mencakup kegiatan yang akan dilakukan di dalam dan/atau luar sekolah. Rencana kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan juga mencakup sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu setelah guru mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Keenam, guru selanjutnya melaksanakan kegiatan PKB yang telah direncanakan baik di dalam dan/atau di luar sekolah. sekolah berkewajiban menjamin bahwa kesibukan guru melaksanakan kegiatan PKB tidak mengurangi kualitas pembelajaran peserta didik.

Ketujuh, monitoring dan evaluasi kegiatan pengembang keprofesian berkelanjutan dilakukan oleh koordinator PKB untuk mengetahui apakah kegiatan PKB yang telah dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi dilaksanakan sesuai dengan rencana dan pelaksanaan dengan mengkaji kelebihan, permasalahan dan hambatan untuk PKB selanjutnya.

Kedelapan, setelah mengikuti program PKB, guru wajib mengikuti penilaian kinerja guru di akhir semester. Penilaian kinerja guru di akhir semester tersebut dimaksudkan untuk melihat peningkatan kompetensi yang telah dicapai oleh guru setelah melaksanakan PKB.

Kesembilan, di akhir semester, semua guru dan koordinator PKB tingkat sekolah melakukan refleksi apakah kegiatan PKB yang telah diikutinya benar- benar bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran.³⁷

Kesembilan poin mekanisme tersebut tentu perlu diaplikasikan sesuai langkah dengan jelas dan benar. Seluruh subjek PKB harus secara teliti dan peka menganalisis dan menanggapi hasil dari setiap langkah mekanisme tersebut.

Kegiatan PKB tidak terlepas dari peran koordinator PKB. Koordinator tersebut memiliki tanggung jawab mengelola kegiatan PKB. Koordinator PKB adalah guru

³⁷Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,...hlm. 260-267

yang bertugas mengkoordinasi pelaksanaan PKB mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi kegiatan, hingga melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait pelaksanaan PKB di sekolah/madrasahny.

Koordinator PKB tingkat sekolah dapat dijabat oleh Kepala sekolah langsung atau wakil atau guru yang ditunjuk dan ditetapkan oleh kepala sekolah untuk melaksanakan tugas tersebut. Selain itu, sekolah dan dinas pendidikan setempat harus menjamin keterlaksanaan tugas koordinator PKB tingkat sekolah, tujuannya agar pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip PKB dan sekaligus dapat mencapai tujuan PKB, yaitu dalam rangka peningkatan kualitas layanan pendidikan bagi peserta didik.

Masa kerja koordinator PKB tingkat sekolah adalah tiga tahun, setelah habis masa kerjanya, akan dilakukan evaluasi untuk menentukan masa kerja berikutnya. Adapun syarat koordinator PKB tingkat sekolah adalah sebagai berikut.

- 1) Memiliki kualifikasi S1/D4
- 2) Sudah memiliki sertifikat pendidik
- 3) Memiliki kinerja baik berdasar PKG (Penilaian Kinerja Guru)
- 4) Memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang manajer.³⁸

³⁸Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,...hlm. 254.

Syarat tersebut tentunya perlu diperhatikan, agar dalam proses kegiatan PKB semua dapat terpantau dengan baik. Syarat tersebut tentunya berpengaruh pada setiap aktifitas PKB yang tercantum dalam prosedur PKB.

c. Tujuan, Manfaat dan Sasaran Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Setiap kegiatan yang akan, sedang, maupu telah terselenggara pasti memiliki tujuan, manfaat, dan sasaran. Maka dalam kegiatan PKB pun terdapat tiga komponen tersebut.

Tujuan umum PKB adalah untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Secara khusus tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku.
- 2) Memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik.
- 3) Meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.

- 4) Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru.
- 5) Meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat.
- 6) Menunjang pengembangan karir guru³⁹
- 7) Menumbuhkan komitmen yang tinggi di kalangan para guru untuk mengabdikan diri kepada bangsa dan negaranya melalui pendidikan.⁴⁰

Secara khusus dilaksanakannya PKB bagi guru adalah untuk memfasilitasi guru dalam mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. memotivasi guru untuk tetap memiliki komitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional, mengangkat citra, harkat, dan martabat profesi guru, rasa hormat dan kebanggaan sebagai guru yang profesional.⁴¹ Tujuan yang secara fokus ditujukan pada guru sebenarnya tidak semata-mata berdampak pada guru saja, melainkan berpengaruh pula pada rangkaian pembelajaran dan pendidikan yang melibatkan guru, misalnya pemahaman dan keterampilan peserta didik, layanan pendidikan di sekolah, maupun hubungan guru dengan masyarakat luar sekolah, seperti orang tua atau keluarga peserta didik.

³⁹Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,.....hlm. 53

⁴⁰Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 138.

⁴¹Jurnal Sarwahita volume 11 No.1, (Yogyakarta:2014), hlm. 16.

Manfaat PKB yang terstruktur, sistematis dan memenuhi kebutuhan peningkatan keprofesian guru adalah sebagai berikut.

1) Bagi Peserta Didik

Peserta didik memperoleh jaminan pelayanan dan pengalaman belajar yang efektif.⁴² PKB memberikan jaminan supaya siswa memperoleh pelayanan dan pengalaman belajar yang efektif untuk meningkatkan potensi diri secara optimal melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan perkembangan waktu, serta memiliki jati diri sebagai pribadi yang sesuai dengan nilai-nilai luhur bangsa.⁴³

2) Bagi Guru

Guru dapat memenuhi standar dan mengembangkan kompetensinya sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas utamanya secara efektif sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik untuk menghadapi kehidupan di masa datang.⁴⁴ Guru dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta

⁴²Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,.....hlm. 5-7.

⁴³Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 193.

⁴⁴Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,.....hlm. 7.

memiliki kepribadian yang kuat dan kompetitif sesuai dengan profesinya agar mampu menghadapi berbagai perubahan internal dan eksternal selama kariernya.⁴⁵

3) Bagi Sekolah/Madrasah

Sekolah/Madrasah mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.⁴⁶ Terwujudnya sekolah/madrasah sebagai sebuah organisasi pembelajaran yang efektif dalam rangka meningkatkan kompetensi, motivasi, dedikasi, loyalitas, dan komitmen guru.⁴⁷

4) Bagi Orang Tua/Masyarakat

Orang tua/masyarakat memperoleh jaminan bahwa anak mereka mendapatkan layanan pendidikan yang berkualitas dan pengalaman,⁴⁸ yang mampu bekerja secara profesional dan penuh tanggung jawab dalam rangka mewujudkan kegiatan pembelajaran secara efektif, efisien, dan berkualitas, sesuai dengan kebutuhan masyarakat lokal, nasional, dan global.⁴⁹

⁴⁵Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 194.

⁴⁶Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan*,.....hlm. 7.

⁴⁷Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 194.

⁴⁸Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan*,.....hlm. 8.

⁴⁹Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 194.

5) Bagi Pemerintah

Memberikan jaminan kepada masyarakat tentang layanan pendidikan yang berkualitas dan profesional.⁵⁰ Pemerintah dapat memetakan kualitas layanan pendidikan sebagai upaya pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kinerja guru serta pembiayaannya dalam rangka mewujudkan kesetaraan kualitas antar sekolah.⁵¹

Dari uraian di atas diketahui bahwa kegiatan PKB tidak hanya berdampak pada sekolah khususnya guru, melainkan masyarakat hingga pemerintah. Manfaat ini lebih luas akan memengaruhi pula kemajuan pendidikan hingga peradaban Bangsa dan Negara Indonesia.

Sasaran kegiatan PKB adalah setiap guru pada satuan pendidikan yang berada di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, dan/atau Kementerian lain, serta satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.⁵² Jelas disebutkan bahwa sasaran PKB adalah guru dalam konteks pengajaran formal dalam lingkup Kementerian Pendidikan.

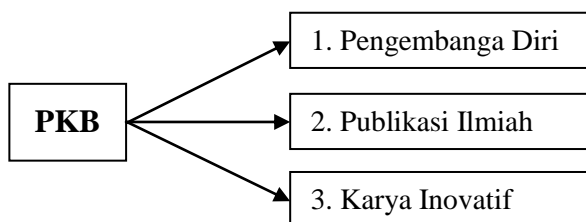
⁵⁰Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,.....hlm. 8.

⁵¹Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 194.

⁵²Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,.....hlm. 8.

d. Unsur-Unsur Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

PKB dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru. Pelaksanaannya didasarkan pada unsur-unsur PKB, prinsip pelaksanaan dan lingkup pelaksanaan kegiatan. Unsur kegiatan PKB Menurut Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009.⁵³ Unsur PKB terdiri dari 3 jenis yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.⁵⁴



Gambar 2.3 Unsur-unsur Kegiatan PKB⁵⁵

1) Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau

⁵³Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,.....hlm. 54-55.

⁵⁴Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 172.

⁵⁵Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,.....hlm. 55.

seni.⁵⁶ Pengembangan diri dapat berupa diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru.⁵⁷ Yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.⁵⁸

Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 menyatakan bahwa: Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu.⁵⁹ Kegiatan ini dapat berupa kursus, pelatihan, penataran, maupun berbagai bentuk diklat yang lain.⁶⁰

Dalam sistem penilaian kinerja guru, terdapat beberapa pola pendidikan dan latihan (diklat) fungsional yang dapat diklasifikasikan sebagai bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan guru (PKB Guru). Diklat tersebut bertujuan antara lain untuk memperbaiki kompetensi dan/atau kinerja guru di bawah standar, memelihara/meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan/atau kinerja guru standar/di atas standar,

⁵⁶Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,.....hlm. 55.

⁵⁷Tutik Rahmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hlm. 193.

⁵⁸Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 173.

⁵⁹Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,.....hlm. 56-57.

⁶⁰Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 202.

serta sebagai bentuk aktifitas untuk memenuhi angka kredit kenaikan pangkat/jabatan fungsional dan pengembangan karir guru.

Sedangkan kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru yang bersangkutan.⁶¹ Kegiatan kolektif guru dapat berupa Lokakarya atau kegiatan bersama (seperti KKG, MGMP, MGBK, KKKS dan MKKS) untuk menyusun dan/atau mengembangkan perangkat kurikulum, pembelajaran, penilaian, dan/atau media pembelajaran. Keikutsertaan pada kegiatan ilmiah (seminar, koloqium, *workshop*, bimbingan teknis, dan/atau diskusi panel), baik sebagai pembahas maupun peserta. Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru seperti penilaian hasil belajar, pengembangan kurikulum, penyusunan perangkat pembelajaran.⁶²

Kegiatan pengembangan diri dilaksanakan di sekolah sesuai kebutuhan guru dan sekolah, dan dikoordinasikan oleh koordinator PKB. Setelah melaksanakan kegiatan pengembangan diri untuk

⁶¹Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 204.

⁶²Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,.....hlm. 58-59.

penilaian kinerjanya maka guru harus menyusun laporan hasil pengembangan diri.⁶³ Bukti pelaksanaan kegiatan pengembangan diri yang dapat dinilai, antara lain.

Diklat fungsional yang harus dibuktikan dengan surat tugas, sertifikat, dan laporan deskripsi hasil pelatihan yang disahkan oleh kepala sekolah.

Kegiatan kolektif guru/MGMP yang harus dibuktikan dengan surat keterangan dan laporan deskripsi hasil kegiatan yang disahkan oleh kepala sekolah.

Guru yang telah mengikuti diklat fungsional atau kegiatan kolektif guru berkewajiban mendiseminasikan kepada rekan guru lain, minimal di sekolahnya masing-masing, sebagai bentuk kepedulian dan wujud kontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan. Kegiatan ini diharapkan dapat mempercepat proses kemajuan dan pengembangan sekolah secara komprehensif. Guru yang mendiseminasikan hasil diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif akan memperoleh penghargaan berupa angka kredit sesuai perannya sebagai pemrasaran/nara sumber.⁶⁴

⁶³Tutik Rahmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*,.....hlm. 193.

⁶⁴Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,.....hlm. 8.

2) Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah merupakan salah satu kegiatan PKB, disamping pengembangan diri dan karya inovatif.⁶⁵ Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum.⁶⁶ Publikasi ilmiah mencakup tiga kelompok, berikut ini.

- a) Presentasi pada forum ilmiah. Dalam hal ini guru bertindak sebagai pemrasaran dan/atau nara sumber pada seminar, lokakarya, kolokium, dan/atau diskusi ilmiah.⁶⁷ Kegiatan ini baik diselenggarakan pada tingkat sekolah, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.
- b) Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal. Publikasi dapat berupa karya tulis hasil penelitian, makalah tinjauan ilmiah di bidang pendidikan formal dan pembelajaran, tulisan ilmiah populer, dan artikel ilmiah dalam bidang pendidikan. Karya ilmiah ini telah diterbitkan dalam jurnal ilmiah tertentu atau minimal telah diterbitkan dan diseminarkan di sekolah masing-

⁶⁵Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 209.

⁶⁶Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,.....hlm. 63.

⁶⁷Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*,.....hlm. 174.

masing. Dokumen karya ilmiah disahkan oleh kepala sekolah dan disimpan di perpustakaan sekolah. Catatan: Bagi guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah, karya ilmiahnya harus disahkan oleh kepala dinas pendidikan setempat.

- c) Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru. Buku yang dimaksud dapat berupa buku pelajaran, baik sebagai buku utama maupun buku pelengkap, modul/diktat pembelajaran per semester, buku dalam bidang pendidikan, karya terjemahan, dan buku pedoman guru. Buku termaksud harus tersedia di perpustakaan sekolah tempat guru bertugas. Keaslian buku harus ditunjukkan dengan pernyataan keaslian dari kepala sekolah atau dinas pendidikan setempat bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.⁶⁸

3) Karya inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia

⁶⁸Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,...hlm. 12.

pendidikan, sains/teknologi, dan seni.⁶⁹ Karya inovatif ini dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni, pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.⁷⁰

Kegiatan PKB yang berupa karya inovatif, terdiri dari 4 kelompok, yaitu: *pertama*: menemukan teknologi tepat guna, *kedua*: menemukan/ menciptakan karya seni, *ketiga*: membuat/memodifikasi alat pelajaran/ peraga/ praktikum, *keempat*: mengikuti pengembangan penyusunan standar pedoman soal dan sejenisnya.⁷¹

Kegiatan PKB yang mencakup ketiga unsur tersebut harus dilaksanakan secara berkelanjutan, agar guru dapat selalu menjaga dan meningkatkan profesionalismenya, tidak sekedar untuk pemenuhan angka kredit. Oleh sebab itu, meskipun angka kredit seorang guru diasumsikan telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional tertentu, guru tetap wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

⁶⁹Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*,.....hlm. 175.

⁷⁰Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,.....hlm. 13.

⁷¹ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,.....hlm. 94.

Sebelum melaksanakan PKB bagi Guru, hal-hal yang dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi diri dan dari hasil evaluasi diri maka kita dapat menentukan langkah dan jenis kegiatan selanjutnya sehingga Jenis pengembangan yang akan dipilih tepat sesuai yang diharapkan sehingga pencapaian kompetensi dan karier guru dapat tercapai.⁷²

e. Prinsip-prinsip Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Agar pelaksanaan PKB dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan prioritas pelaksanaan tersebut, maka pelaksanaan PKB harus didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) PKB harus fokus kepada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, PKB harus menjadi bagian integral dari tugas guru sehari-hari.
- 2) Setiap guru berhak mendapat kesempatan dan wajib mengembangkan diri secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesinya.
- 3) Sekolah wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program PKB.
- 4) Guru yang tidak memperlihatkan peningkatan kompetensi setelah diberi kesempatan untuk mengikuti

⁷² Jurnal Sarwahita volume 11 No. 1, (Yogyakarta:2014), hlm. 17.

program PKB sesuai dengan kebutuhannya, maka dimungkinkan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sanksi tersebut tidak berlaku bagi guru, jika sekolah tidak dapat memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program PKB.

- 5) Guru harus terlibat secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan sebagai salah satu sumber informasi kegiatan monitoring dan evaluasi program PKB sehingga betul-betul terjadi perubahan pada dirinya yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah.
- 6) PKB harus berkontribusi dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan/atau kabupaten/kota. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan harus menjadi bagian terintegrasi dari rencana pengembangan sekolah dan/atau kabupaten/kota dalam melaksanakan peningkatan mutu pendidikan.
- 7) Sedapat mungkin kegiatan PKB dilaksanakan di sekolah atau KKG/MGMP/MGBK bersama-sama dengan sekolah lain, sehingga mengurangi dampak negatif pada lingkungan yang disebabkan jika guru dalam jumlah besar berpergian ketempat lain.

- 8) PKB harus mendorong pengakuan profesi guru sebagai lapangan pekerjaan yang bermartabat dan bermakna bagi masyarakat dalam pencerdasan kehidupan bangsa.
- 9) Bagi guru yang tidak memperlihatkan peningkatan setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program PKB sesuai dengan kebutuhannya, dimungkinkan diberi sanksi sesuai dengan ketentuan. Sanksi tersebut tidak berlaku bagi guru, jika sekolah tidak dapat memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program PKB.⁷³

Kesembilan prinsip dasar itulah yang menjadi arahan bagi kita untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan merefleksi, kegiatan PKB sesuai dengan kebutuhan bakat dan minat kita dalam rangka meningkatkan kualitas keprofesionalan sebagai seorang guru.⁷⁴ Langkah-langkah tersebut harus dilaksanakan secara sistematis dan substansional, artinya harus sesuai dengan prosedur yang telah tersusun. Tujuannya agar kegiatan tersebut dapat terekam dan dianalisis sesuai tujuan dan kebutuhan.

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian terhadap penelitian-penelitian yang sebelumnya telah dilakukan. Kajian pustaka berupa buku, jurnal, atau sumber sumber lainnya yang berkaitan

⁷³ Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 248-249.

⁷⁴ Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 249.

dengan topic-topik kajian yang akan diteliti peneliti. Beberapa sumber yang dapat dijadikan kajian pustaka oleh peneliti terkait penelitiannya, antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma Titi Larasati, mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Pendidikan, dengan judul skripsi “Faktor-Faktor Penghambat Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Sekolah Dasar Negeri Lempuyangwangi Yogyakarta”. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif, penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor penghambat penulisan karya tulis ilmiah dan alasan munculnya faktor tersebut dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guru SD Negeri Lempuyangwangi Yogyakarta. Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang menghambat penulisan karya tulis ilmiah sebagai pengembangan keprofesian guru SD N Lempuyangwangi Yogyakarta. Faktor penghambat penulisan KTI dalam PKB guru berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan yang pertama berupa keterbatasan waktu sebesar 41%. Faktor penghambat berupa kurang berkembangnya ide/gagasan memiliki prosentase sebesar 25%. Faktor berupa terbatasnya wawasan mengenai PKB dan faktor penghambat berupa rendahnya motivasi guru sama-sama sebesar 17%. Adapun alasan munculnya faktor yang pertama berupa terbatasnya waktu guru karena beban mengajar yang padat, tuntutan administratif,

dan kesibukan pribadi. Alasan munculnya faktor yang kedua yakni tidak berkembaangnya ide/ gagasan KTI guru karena karena guru tidak memiliki pembimbing untuk menulis KTI dan guru kesulitan mencari referensi berkaitan dengan ide/ gagasan KTI yang hendak dituliskannya. Alasan munculnya faktor penghambat yang ketiga yakni faktor terbatasnya wawasan tentang PKB karena sosialisasi akan PKB yang dilakukan pihak terkait belum optimal. Alasan munculnya faktor penghambat yang keempat yakni faktor rendahnya motivasi karena usia dan belum adanya pihak yang menginisiasi para guru untuk menulis KTI terutama dari sekolah.⁷⁵

2. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Maharani Cyntia Desi mahasiswa Universitas negeri yogyakarta fakultas ilmu keolahragaan dengan judul skripsi “Makna Pengembangan Profesi Bagi Guru Penjas Sekolah Dasar di Yogyakarta”. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif, penelitian ini difokuskan pada pengembangan profesi guru terutama guru pendidikan jasmani. Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti, “Makna Pengembangan Profesi bagi Guru Penjas Sekolah Dasar di Yogyakarta”, kesimpulannya yaitu: mengembangkan keterampilan mengajar, mengembangkan kreativitas,

⁷⁵ Skripsi, Rahma Titi Larasati, Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Pendidikan, judul skripsi “Faktor-Faktor Penghambat Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Sekolah Dasar Negeri Lempuyangwangi Yogyakarta, 2014.

mengembangkan jaringan sosial, memberi manfaat bagi guru. Beberapa faktor yang mendukung tercapainya pengembangan profesi yaitu dukungan dari sekolah, fasilitas yang diberikan oleh pihak penyelenggara, serta hasil yang bermanfaat bagi mereka. Beberapa faktor yang menghambat tercapainya pengembangan profesi yaitu pembagian waktu yang tidak sesuai antara teori dan praktik, peserta yang kesulitan mempraktekkan dikarenakan fasilitas yang tidak ada di sekolah masing-masing. Serta banyak yang sibuk sendiri, sehingga tidak memperhatikan pembicara. Hal tersebut menyebabkan ketidakefektifan kegiatan PKB.⁷⁶

Kedua penelitian di atas memiliki kesamaan yaitu sama-sama membahas tentang pengembangan keprofesian. *Penelitian pertama*, membahas tentang salah satu dampak unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yaitu publikasi ilmiah yang tertuang pada karya tulis ilmiah, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan berdampak kepada guru untuk meningkatkan karier dan kompetensinya. Sedangkan *Penelitian Kedua*, fokus pada pengembangan keprofesian berkelanjutan guru mata pelajaran.

Pada penelitian ini, peneliti akan membahas tentang bagaimana manajemen mengembangkan keprofesian berkelanjutan bagi guru di SMP Islam Al-Azhar 29 BSB

⁷⁶ Skripsi, Maharani Cyntia Desi, Universitas negeri yogyakarta fakultas ilmu keolahragaan, judul skripsi: Makna Pengembangan Profesi Bagi Guru Penjas Sekolah Dasar Di Yogyakarta, 2016.

Semarang yang meliputi perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi.

C. Kerangka Berfikir

Pada dasarnya, kegiatan pengembang keprofesian berkelanjutan ditujukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam mencetak generasi yang kompeten melalui peningkatan kualitas dan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik.

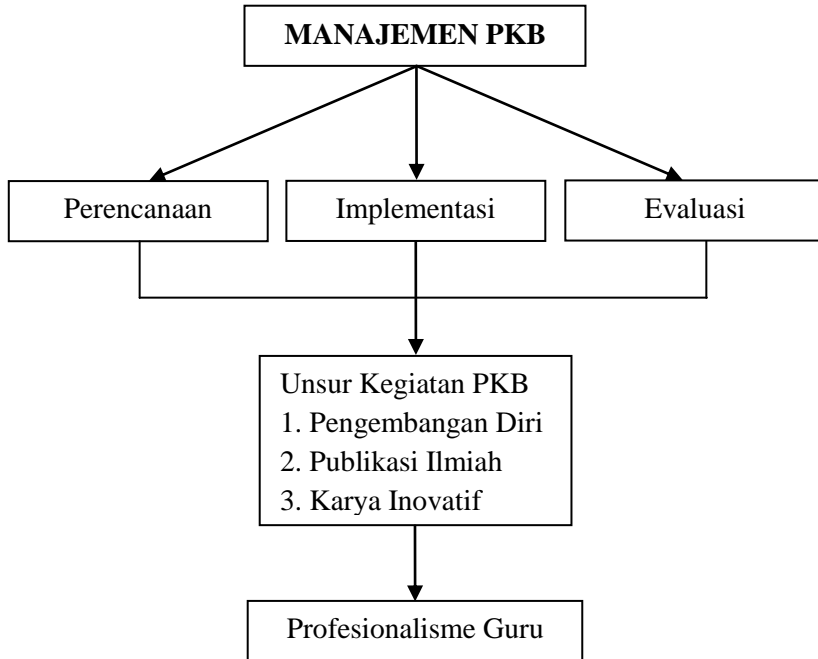
Pendidikan di era globalisasi sekarang ini, masih banyak guru belum memaksimalkan pengembangan kompetensi maupun karier guru tersebut guna meningkatkan kualitas pendidikan, oleh sebab itu adanya pengembangan keprofesian berkelanjutan ini sebagai wadah untuk guru agar dapat mengembangkan kemampuan, kualitas, profesionalisme dan meningkatkan karier guru yang berdampak pada seluruh warga sekolah, namun pengembangan keprofesian berkelanjutan ini harus dikelola dengan terstruktur dan sistematis.

Oleh sebab itu, rangkaian kegiatan pengembang keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan hendaknya senantiasa berorientasi terhadap kebutuhan guru dalam mengembangkan kemampuan, kualitas, dan keprofesionalismenya di sekolah tempat bertugas. Terdapat 3 unsur kegiatan PKB untuk meningkatkan profesionalisme guru, dengan melaksanakan kegiatan tersebut maka keprofesionalisme guru tersebut akan meningkat dan

berpengaruh terhadap layanan pendidikan di SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang.

Pengembangan keprofesian diharapkan dapat terlaksana dengan merata dan melibatkan semua guru di SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang, maka dari itu pengelolaan merupakan bagian yang terpenting guna terbentuknya dan berjalannya perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi dapat berjalan dengan baik dan berkelanjutan. Pengelolaan yang berjalan baik maka akan berdampak positif bagi guru SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang dalam meningkatkan profesionalisme guru dan meningkatkan layanan pendidikan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka di atas, penelitian yang berjudul “Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru di SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang” dapat peneliti gambarkan skema kerangka berfikir sebagai berikut.



Gambar 2.4 Bagan kerangka berfikir manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi guru