

Upaya Meningkatkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru

¹Wafrotur Rohmah

¹Universitas Muhammadiyah Surakarta

wafroturrohmah@ums.ac.id

Abstrak

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan sesuatu yang harus dilakukan seiring dengan peningkatan informasi dan teknologi. Khususnya guru harus siap mengembangkan diri secara terus menerus untuk meningkatkan profesinya. Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Hal ini berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. Kenyataannya, tidak semua guru bisa dan cepat merespon peraturan-peraturan pemerintah dan berbagai kebijakan. Guru lebih menunggu fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh pemerintah. Untuk itu guru perlu dipacu untuk mengembangkan diri dalam meningkatkan profesionalisme. PKB diharapkan dapat menciptakan guru yang profesional tidak hanya dalam kemampuan IPTEK tetapi juga memiliki kepribadian yang matang. Dasar hukum PKB yaitu 1) Undang-undang No.14/2005 Pasal 1 ayat (1) dan Pasal 20 ayat (b); 2) Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 1 ayat (5) dan pasal 11 ayat (a). Strategi PKB meliputi 3 aspek, yaitu: 1) strategi pengembangan diri melalui mentoring dan pelatihan, 2) strategi publikasi ilmiah terbagi dalam tiga kelompok yaitu: a) presentasi pada forum ilmiah, b) publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, c) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan atau pedoman guru, dan 3) strategi karya inovatif berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan atau pengembangan karya seni, pembuatan atau modifikasi alat pelajaran atau peraga atau praktikum, membangun program pembelajaran yang unik, mengembangkan *software e-learning*. Ketiga strategi pengembangan tersebut perlu dilaksanakan secara *continue* untuk menciptakan guru yang benar-benar profesional bukan hanya untuk memenuhi angka kredit. Meskipun angka kredit sudah terpenuhi guru akan terbiasa untuk mengembangkan diri sehingga tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat tercapai. Selain itu, dukungan pemerintah, masyarakat, dan sekolah dalam penyediaan sarana dan prasarana untuk peningkatan kompetensi guru dapat menunjang layanan pendidikan bermutu dan berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk pengembangan karir guru.

Kata kunci : keprofesian berkelanjutan, profesionalisme guru

PENDAHULUAN

Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Ruang lingkupnya meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dilakukan berdasarkan kebutuhan guru yang bersangkutan. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mencapai dan/atau meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesi guru. Hal ini nantinya juga sekaligus berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru

Pada peraturan menteri Negara pemberdayaan aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, PKB adalah unsur utama yang kegiatannya juga diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru, selain kedua unsur utama lainnya, yakni: 1) pendidikan, 2) pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan dan atau tugas lain yang relevan. Menurut permennegpan itu telah pula dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) terdiri dari 3 komponen, yaitu: 1) pengembangan diri, 2) publikasi ilmiah, 3) karya inovatif.

Profesionalisme merupakan sikap professional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. Seorang professional mempunyai kebermaknaan ahli (*expert*) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Seorang professional memberikan pelayanan pekerjaan secara terstruktur. Hal ini dapat dilihat dari tugas personal yang mencerminkan suatu pribadi yaitu terdiri dari konsep diri (*self concept*), ide yang muncul dari diri sendiri (*self idea*), dan realita atau kenyataan dari diri sendiri (*self reality*).

Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personel lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Menggerakkan dan mendorong peserta didik agar semangat dalam belajar, sehingga semangat belajar peserta didik benar-benar dapat menguasai bidang ilmu yang dipelajari. Guru mata pelajaran juga harus membantu peserta didik untuk dapat memperoleh pembinaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki.

Udin Syaefudin (2011:32) menyebutkan paling sedikit ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni (1) guru bertugas sebagai pengajar, (2) guru bertugas sebagai pembimbing, (3) guru bertugas sebagai administrator kelas, (4) guru bertugas sebagai pengembang kurikulum, (5) guru bertugas untuk mengembangkan profesi, (6) guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.

Kenyataannya tidak semua guru bisa dan cepat merespon peraturan-peraturan pemerintah dan berbagai kebijakan. Guru lebih menunggu fasilitas-

fasilitas yang disediakan oleh pemerintah. Untuk itu guru perlu dipacu untuk mengembangkan diri untuk meningkatkan profesionalisme guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan guru yang profesional tidak hanya dalam kemampuan IPTEK tetapi juga memiliki kepribadian yang matang. Berikut penjelasan dasar hukum PKB, strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan pedoman pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

1. Dasar Hukum Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

a. Undang-undang No.14/2005 tentang Guru dan Dosen

Pasal 1, ayat (1) menyebutkan : guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Pasal 20 ayat (b) mengamanatkan: dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

b. Peraturan Menteri pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 1 ayat (5) menyebutkan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Pasal 11, ayat (a) : Pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi:

- 1) Pengembangan diri, terdiri dari: a) Diklat Fungsional, b) Kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan atau keprofesian guru
- 2) Publikasi Ilmiah, terdiri dari: a) Publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal, b) Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru
- 3) Karya Inovatif, terdiri dari: a) Menemukan teknologi tepat guna, b) Menemukan/menciptakan karya seni, c) Membuat/memodifikasi alat pelajaran, peraga, praktikum, d) Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Tugas guru tidaklah ringan karena harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai standar kompetensi tertentu serta norma dan nilai-nilai yang berlaku. Tugas guru meliputi "*instruction, education, and management*". Dalam aspek *instruction*, guru bertugas mentransfer pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Dalam tugas *instruction* ini, guru berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta didik sehingga kelak akan menjadi orang memiliki pengetahuan yang luas

serta keterampilan yang tinggi. Guru harus pandai-pandai memberikan motivasi kepada peserta didiknya agar peserta didik bersedia dengan senang hati mengembangkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilan yang diberikan di kelas dengan memanfaatkan sumber-sumber informasi yang ada baik dari informasi media cetak maupun media elektronik.

Di Era globalisasi guru memiliki tantangan besar yang harus disikapi dengan mengedepankan profesionalisme guru. Kusnandar (2011) menyebutkan tantangan guru tersebut yaitu 1) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dan mendasar, 2) krisis moral yang melanda bangsa dan negara Indonesia, 3) Krisis sosial, 4) krisis identitas, 5) adanya perdagangan bebas, baik tingkat ASEAN, Asia Pasifik maupun dunia.

Seorang guru harus responsif terhadap perkembangan IPTEK, terutama tentang pembelajaran menggunakan multimedia. Tanpa penguasaan IPTEK yang baik, guru akan tertinggal dan menjadi korban IPTEK. Selanjutnya akibat pengaruh IPTEK dan globalisasi telah terjadi pergeseran nilai dalam kehidupan masyarakat. Pengaruh hiburan baik media cetak maupun elektronik yang menjurus pada hal-hal negatif telah menjadikan remaja tergoda dengan kehidupan yang menjurus pada pergaulan bebas dan materialisme.

Perkembangan industri dan kapitalisme menyebabkan munculnya masalah-masalah sosial seperti kriminalitas, kekerasan, pengangguran dan kemiskinan. Tidak semua masyarakat bisa menikmati dunia industri dan kapitalisme. Orang yang lemah secara pendidikan, akses dan ekonomi akan menjadi korban ganasnya industrialisme dan kapitalisme. Hal inilah menjadi tantangan guru untuk merespon realitas tersebut. Dunia pendidikan harus menjadi solusi untuk mengatasi masalah sosial (kriminalitas, kekerasan, pengangguran, dan kemiskinan) bukan menjadi penyebab dari masalah sosial.

Oleh karena itu, profesionalisme guru dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebutuhan masyarakat termasuk SDM yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk bersaing dalam forum nasional maupun internasional.

2. Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi 3 aspek, yaitu: a) strategi pengembangan diri, b) strategi publikasi ilmiah, dan c) strategi karya inovatif.

a. Strategi Pengembangan Diri

Kompetensi guru meliputi: 1) kompetensi pedagogic, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi professional dan 4) kompetensi social. Kompetensi pedagogic merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki peserta didik. Kompetensi

kepribadian merupakan kemampuan seseorang yang diwujudkan dalam kepribadian yang mantap dan berwibawa, stabil, dewasa dan berakhlak mulia serta mampu sebagai teladan bagi peserta didik. Kompetensi professional merupakan kemampuan seseorang yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, sehingga yang bersangkutan mampu membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Sedangkan kompetensi social adalah kemampuan seorang untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, antar sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua/wali peserta didik serta masyarakat sekitar.

Zainal Aqib dan Elham Rohmanto (2007:146) menyebutkan profesionalisme ditunjukkan oleh lima unjuk kerja sebagai berikut: a) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal, b) Meningkatkan dan memelihara citra profesi, 3) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan, 4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi, 5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Daryanto (2013:214) menyebutkan beberapa contoh materi yang dapat dikembangkan dalam kegiatan pengembangan diri, baik dalam diklat fungsional maupun kegiatan kolektif guru, antara lain: 1) perencanaan pendidikan dan program kerja, 2) pengembangan kurikulum, penyusunan RPP dan pengembangan bahan ajar, 3) pengembangan metodologi mengajar, 4) penilaian proses dan hasil pembelajaran peserta didik, 5) penggunaan dan pengembangan teknologi informatika dan computer (TIK) dalam pembelajaran, 6) inovasi proses pembelajaran, 7) peningkatan kompetensi professional dalam menghadapi tuntutan teori terkini, 8) penulisan publikasi ilmiah, 9) pengembangan karya inovatif, 10) kemampuan untuk mempresentasikan hasil karya, dan 11) peningkatan kompetensi yang terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas tambahan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Pengembangan profesi yang tepat untuk guru yang belum lama menjadi guru adalah dengan mentoring guru. Sebagaimana pendapat Barnawi dan Arifin (2011) program mentoring guru merupakan sarana penting untuk menjaga standar kualitas sekolah disaat suatu sekolah menerima guru pemula. Dengan adanya mentoring guru yang terarah dan terencana seseorang guru dapat memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu, mentoring guru sangat memungkinkan guru yang bersangkutan membangun jaringan (*networking*) dan kerja sama antar guru untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan.

Pengembangan keprofesian selain dengan mentoring guru dapat juga dilakukan dengan pelatihan. Barnawi dan Arifin (2011) menyebutkan perbedaan antara mentoring dan pelatihan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Perbedaan antara Mentoring dan Pelatihan

Keterangan	Pelatihan	Mentoring
<i>Key Goals</i>	Mengkoreksi perilaku yang kurang tepat, meningkatkan kinerja dan mengajarkan keterampilan yang terkait dengan peran dan tanggungjawab	Mendukung dan membimbing pertumbuhan pribadi dari mentee
<i>Initiatives for mentoring</i>	Coach mengarahkan proses pembelajaran sereta instruksi	Orang yang diberikan mentoring yang bertanggungjawab akan proses pembelajaran yang berlangsung
<i>Focus</i>	Masalah yang berlangsung pada saat ini serta peluang pembelajaran	Pengembangan karir pribadi yang bersifat jangka panjang
<i>Roles</i>	Menitikberatkan pada gaya “telling” dengan umpan balik yang tepat	Menitikberatkan pada proses mendengar, memberikan role model serta nasehat
<i>Duration</i>	Biasanya berkonsentrasi pada kebutuhan jangka pendek	Jangka panjang
<i>Relationship</i>	Coach merupakan atasan dari coachee	Mentor jarang merupakan atasan dari mentee. Sangat dianjurkan mentor bukan berhubungan secara hirarki langsung dengan mentee.

Tujuan utama mentoring lebih luas dibandingkan dengan pelatihan. Mentoring mendukung dan membimbing pertumbuhan pribadi sehingga hubungan dalam mentoring dapat berlangsung secara berkelanjutan. Pelatihan hanya sebatas mengoreksi perilaku, mengajarkan keterampilan dan meningkatkan kinerja sehingga hubungan dalam pelatihan hanya dalam jangka waktu tertentu saja. Pelatihan lebih menyelesaikan masalah yang sedang terjadi sedangkan mentoring untuk pengembangan karier jangka panjang.

Selain mentoring guru, pelatihan sebaya adalah strategi yang sangat efektif untuk menguasai keterampilan baru dan menerapkannya ke dalam tugas mengajar seorang guru. Pelatihan sebaya dapat memberikan ruang untuk saling berbagi keahlian, memberikan umpan balik, dukungan dan bantuan untuk mempelajari keterampilan baru dan atau memecahkan masalah kelas.

Barnawi dan Arifin (2011) menyebutkan pelatihan teman sebaya merupakan wahana pengembangan profesional yang berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan kinerja yang berdasar pada kesadaran dan tanggung jawab pribadi. Pelatihan merupakan proses yang memungkinkan terjadinya peningkatan kinerja seseorang (peserta latihan) dengan bantuan orang lain (pelatih).

Strategi pengembangan Garmston, Neubert & Bratton menggolongkan pelatihan sebaya menjadi empat model, yaitu: 1) pelatihan teknis (*technical coaching*), 2) pelatihan *challenge* (*challenge coaching*), 3) pelatihan kolegiat (*collegial coaching*), dan 4) pelatihan tim (*team coaching*). Pelatihan teknis adalah pelatihan yang dirancang untuk mengaplikasikan apa yang dipelajari guru selama lokakarya (workshop) ke dalam kelas. Setelah beberapa guru mempelajari keterampilan dalam kegiatan lokakarya, mereka bersama-sama mengembangkan cara terbaik untuk menerapkannya di dalam kelas. Pelatihan kolegiat adalah pelatihan yang menempatkan salah satu guru sebagai ahli dan guru lain sebagai guru pemula. Pelatihan kolegiat terdiri dari tiga langkah utama yaitu *pre-conference*, observasi, dan *post-conference*. Pelatihan *challenge* adalah pelatihan sekelompok guru yang bekerja sama memecahkan masalah atau tantangan instruksional. Sedangkan pelatihan tim merupakan pelatihan yang dilaksanakan seorang guru yang ahli di bidangnya dengan dibantu oleh guru lain untuk mengembangkan keterampilan dan strategi khusus.

b. Strategi Publikasi Ilmiah

Daryanto (2011) menyebutkan bahwa 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. Publikasi ilmiah meliputi 3 kelompok yaitu: 1) presentasi pada forum ilmiah, 2) publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, 3) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan atau pedoman guru.

Dalam presentasi forum ilmiah guru menjadi narasumber dalam kegiatan seminar, lokakarya, koloqium, diskusi ilmiah baik tingkat regional, nasional, maupun internasional. Dalam publikasi ilmiah, guru menghasilkan penelitian atau makalah sesuai bidang pendidikan yang telah dipublikasikan dalam bentuk jurnal ilmiah. Selain itu, guru juga membuat buku pelajaran, modul pembelajaran, buku dalam bidang pendidikan, karya terjemahan, dan buku pedoman guru. Buku tersebut harus tersedia di perpustakaan sekolah tempat guru bertugas.

Dalam penelitian satyarini (2013) disebutkan rancangan kegiatan PKB kaitannya dengan publikasi ilmiah dapat dilaksanakan dengan beberapa cara yaitu: 1) presentasi pada forum ilmiah, 2) melaksanakan publikasi ilmiah, 3) membuat artikel ilmiah populer di bidang pendidikan formal, 4) membuat artikel ilmiah dalam bidang pendidikan formal, 5) melaksanakan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan pedoman guru, dicetak dan diterbitkan, 6) membuat modul/diktat

pembelajaran per semester, 7) membuat karya hasil terjemahan yang disahkan oleh kepala sekolah, 8) membuat buku pedoman guru.

Syamsul Arifin dan Adi Kusrianto (2009) menerangkan bahwa menulis buku adalah sebuah keniscayaan bagi guru karena: 1) guru adalah salah satu sumber ilmu, 2) guru dalam melaksanakan tugasnya terbiasa dengan membaca, bertutur, menerangkan sesuatu sehingga seharusnya menulis buku akan bisa jadi gampang, dan 3) disediakan insentif baik dalam bentuk grant-grant maupun promosi kenaikan pangkat bagi guru jika ia menulis buku yang diterbitkan. Dengan menulis guru dapat menuangkan ide dan pemikirannya secara konseptual. Selain itu, mempublikasikan karya tulis guru dapat menunjukkan kredibilitas atau reputasinya sebagai pekerja yang profesional.

c. Strategi Karya Inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan. karya inovatif dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan atau pengembangan karya seni, pembuatan atau modifikasi alat pelajaran atau peraga atau praktikum, penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi (Daryanto, 2011).

Seorang guru dapat membangun program pembelajaran yang unik, mengembangkan *software e-learning* dan aplikasi terkait pembelajaran hal tertentu sebagai bentuk karya inovatif dalam strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan. Guru sebagai individu yang selalu harus berinovasi dan meningkatkan kapasitas pembelajaran akan menjadikan guru kreatif, inovatif, dan produktif.

Ketiga strategi pengembangan tersebut perlu dilaksanakan secara continue untuk menciptakan guru yang benar-benar profesional bukan hanya untuk memenuhi angka kredit. Meskipun angka kredit sudah terpenuhi guru akan terbiasa untuk mengembangkan diri sehingga tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat tercapai.

Peningkatan profesionalisme pada dasarnya guru bukan hanya menjadi tanggung jawab guru, melainkan pula menjadi tanggung jawab pemerintah, masyarakat, sekolah dan organisasi yang terkait dengan pendidikan. Oleh karena itu, pihak-pihak terkait harus mendukung secara nyata ketika menuntut guru menjadi pekerjaan yang profesional. Penyediaan sarana dan prasarana untuk peningkatan kompetensi guru haruslah ada, karena guru diuntut untuk selalu update terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selain itu, pentingnya dukungan kepala sekolah atau dinas pendidikan dalam memberikan ruang dan waktu bagi guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan akan menjadikan guru lebih terpacu meningkatkan profesionalismenya. Sekolah bisa bekerja sama dengan perguruan tinggi dalam mengadakan workshop atau pelatihan di sekolah. Sehingga, guru tidak perlu keluar sekolah dan bisa melanjutkan pembelajaran di kelas setelah kegiatan workshop atau pelatihan selesai.

3. Pedoman Pengelolaan PKB

Pedoman pengelolaan PKB yang diterbitkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyebutkan Sembilan (9) prinsip dasar yang harus dilaksanakan dalam rangkaian kegiatan PKB (Nanang Priatna & Tito Sukanto, 2013 : 248-249), prinsip-prinsip tersebut adalah:

- a. PKB harus fokus kepada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik
- b. Setiap guru berhak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri, yang perlu diimplementasikan secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan
- c. Sekolah wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program PKB dengan minimal jumlah jam per tahun sesuai Permeneg PAN & RB No.16/2009
- d. Cakupan materi untuk kegiatan PKB harus berfokus pada pembelajaran peserta didik, kaya materi akademik, proses pembelajaran, penelitian pendidikan terkini dan teknologi dan atau seni
- e. Proses PKB harus dimulai dari guru sendiri, melibatkan guru secara aktif sehingga membawa perubahan pada dirinya
- f. PKB harus berkontribusi untuk mewujudkan visi, misi dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan atau kota kabupaten
- g. Sedapat mungkin PKB dilaksanakan di sekolah atau dengan sekolah disekitarnya (gugus KKG dan MGMP) untuk menjaga relevansi kegiatannya
- h. PKB harus mendorong pengakuan profesi guru menjadi lapangan pekerjaan yang bermartabat dan bermakna bagi masyarakat dalam pencerdasan bangsa.
- i. Bagi guru yang tidak memperlihatkan peningkatan setelah di beri kesempatan untuk mengikuti program PKB sesuai kebutuhannya, dimungkinkan diberikan sanksi sesuai ketentuan perundangan yang berlaku, sanksi tersebut tidak berlaku bagi guru, jika sekolah tidak dapat memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program PKB.

Pelaksanaan PKB harus mengacu pada kebutuhan guru yang berkaitan dengan sebera angka kredit yang dibutuhkan untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat dan jabatan kariernya. Rangkaian kegiatan PKB harus memenuhi indicator penilaian PKB dan dapat menghasilkan sejumlah angka kredit yang dibutuhkan guru. Kebutuhan nilai angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan karier guru dapat dilihat dalam table dibawah ini:

Tabel 2.

Kebutuhan Nilai Angka Kredit Unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

No	Jabatan/Pangkat	Gol	Total Kebutuhan Angka Kredit	Pengemb. Diri	Publikasi Ilmiah dan atau Karya Inovatif
1	GURU PRATAMA 1. Penata Muda	III/a	100		

	2. Penata Muda Tk.1	III/b	150	3	-
2	GURU MUDA				
	1. Penata	III/c	200	3	4
	2. Penata Tk.1	III/d	300	3	6
3	GURU MADYA				
	1. Pembina	IV/a	400	4	8
	2. Pembina Tk.1	IV/b	550	4	12
	3. Pembina Utama Madya	IV/c	700	4	12
4	GURU UTAMA				
	1. Pembina Utama Madya	IV/d	850	5	14
	2. Pembina Utama	IV/e	1050	5	20

Sumber: (Daryanto, 2011)

Uraian rinci dari setiap macam kegiatan pengembangan diri yang telah dilakukan meliputi: 1) nama kegiatan pengembangan diri, 2) waktu dan tempat kegiatan, 3) tujuan kegiatan, 4) berapa lama kegiatan dilaksanakan, 5) nama penyelenggara kegiatan, 6) hasil yang diperoleh guru yang bersangkutan, 7) tindak lanjut yang telah dilakukan dari hasil pengembangan diri. Uraian rinci dari setiap macam publikasi dan atau karya inovatif yang telah dilakukan meliputi: 1) macam publikasi dan atau karya inovasi, 2) abstrak atau ringkasan penjelasan hasil publikasi dan atau karya inovatif.

Rancangan rangkaian kegiatan PKB harus merupakan kegiatan-kegiatan yang memenuhi unsur penilaian kinerja guru pada unsur PKB, unsur kegiatan tersebut antara lain seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3
Nilai Angka Kredit Unsur PKB

NO	Unsur	Kegiatan	Satuan Hasil	Angka Kredit
1	Pengembangan Diri	1. Kegiatan diklat fungsional 30 s/d lebih dari 960 jam	Surat tugas, laporan, sertifikat	1 s/d 15
		2. Kegiatan kolektif guru		0,1 s/d 0,2
2	Publikasi Ilmiah	1. Presentasi pada forum ilmiah	Makalah, surat keterangan	0,2
		2. Publikasi hasil penelitian/karya ilmiah	buku/karya ilmiah diterbitkan karya tulis dalam	1 – 4
		3. Publikasi teks, pengayaan, pedoman guru	buku majalah/laporan/makalah/ artikel ilmiah	0,5 – 6

3	Melaksanakan Karya Inovatif	1. Menemukan teknologi tepat guna/karya seni. Membuat/modifikasi alat peraga/praktikum	Hasil Karya	1 – 4
		2. Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya		1 – 4

Sumber: Satyarini, 2013

KESIMPULAN

Pelaksanaan program keprofesionalitas berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesi sebagai guru. Peningkatan kompetensi tersebut dapat menunjang layanan pendidikan bermutu dan berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk pengembangan karir guru. Unsur pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan berupa pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif diharapkan dapat dilakukan secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesinya.

Angka kredit yang dicapai dalam unsur pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan dapat mendukung pengembangan karir guru yang lebih obyektif, transparan, dan akuntabel. Sehingga dapat mendorong pengakuan profesi guru sebagai lapangan pekerjaan bermartabat dan bermakna bagi masyarakat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- (2008). Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aqib, Zainal & Elham Rahmanto. (2007). *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Bandung: Yrama Widya.
- Barnawi & Arifin. (2014). *Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan Bagi Guru*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Daryanto. (2013). *Guru Profesional*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Kusnandar. (2011). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priatna, Nanang & Tito Sukamto. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Satyarini, D. (2013). "Menuju Kesiapan Guru dalam Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan". *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX. No.4. Oktober 2013.

- Syaefudin, U. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syamsul Arifin & Adi Kusrianto. (2009). *Sukses Menulis Buku Ajar dan Referensi: Teknik dan Strategi Menjadikan Tulisan Anda Layak Diterbitkan*. Jakarta: Grasindo.