

Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik

Yohamintin

Universitas Pendidikan Indonesia, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
yohamintin@dsn.ubharajaya.ac.id

Johar Permana

Universitas Pendidikan Indonesia

Diding Nurdin

Universitas Pendidikan Indonesia

Suharjuddin

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ahmad Hafidh Alkaf

Sekolah Tinggi Agama Islam Sadra

Yayah Huliatusisa

Universitas Muhammadiyah Tangerang

ABSTRACT

Continuing Professional Development Program has not received a good response. Elementary school teachers are still not optimal in carrying out research, self-development, creating innovative works, and scientific publications. This study evaluates the professional development program in terms of the principal's role in improving the professional competence of teachers; and to evaluate the process of continuous professional development in improving the professional competence of educators. This study uses a qualitative descriptive approach with a case study design. The subject of this research is the principal and the teacher who teaches at the school. The results showed: 1) that the majority of teachers did not have a structured plan; 2) Implementation of class action research is still low; 3) The development of innovation works to support learning is still low; 4) Implementation of self-development by attending scientific activities on a medium scale; 5) Implementation of scientific paper publications is still very low; 6) Policy support is needed to hold continuous professional development training programs on an ongoing basis; 7) the role of the principal is needed in supervising teacher performance and improving professional competence. In contrast to previous research, this research raises the problems faced by schools with the evaluation of the professional development program and shows the impact and also solutions that can be taken by schools in an effort to improve school quality.

Keywords: *Professional Competence, Teacher, Educator, Development Program, Sustainable*

Article Info

Received date: 4 Juli 2021

Revised date: 3 Desember 2021

Accepted date: 8 Desember 2021

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan yang semakin berkembang menuntut setiap lembaga pendidikan berbenah diri untuk meningkatkan mutunya. Peningkatan mutu sekolah merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh setiap sekolah, agar tetap eksis di dunia pendidikan. Mengingat persaingan dunia pendidikan begitu besar, maka tuntutan masyarakat terhadap mutu sekolah sudah menjadi pilihan yang tidak bisa ditawar lagi.

Tujuan pendidikan nasional akan tercapai melalui upaya peningkatan mutu, pemerataan, efisiensi penyelenggaraan pendidikan, dan demokratisasi pendidikan. Dengan demikian sekolah selaku penyelenggara pendidikan harus mengelola lembaga pendidikan dengan optimal. Pengembangan kompetensi guru menjadi hal yang penting, salah satunya kompetensi profesional guru. Guru SD adalah salah satu komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Karena pendidikan di SD adalah tahapan awal dari seorang anak memasuki dunia sekolah. Oleh karena itu seorang guru SD harus memiliki berbagai kompetensi dalam melakukan proses pembelajaran, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kemampuan guru dalam melakukan penelitian, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

Mutu sekolah sangat ditentukan berbagai faktor, diantaranya manajemen sekolah yang diterapkan. Manajemen sekolah yang baik dan berorientasi pada mutu, berimplikasi pada penyelenggaraan pendidikan yang baik dan kepuasan pelanggan. Penyelenggaraan pendidikan yang baik dapat terlihat dari efektivitas pengelolaan sekolah. Manajemen pendidikan adalah suatu usaha yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien

dan dalam hal ini kompetensi guru dalam melaksanakan penelitian dan PKB memegang peranan yang cukup penting dalam kelangsungan mutu sekolah (Arikunto, 2008).

Pada hasil observasi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti pada beberapa SD Negeri di Bekasi, sejauh ini pelaksanaan penelitian dan PKB belum mendapatkan respon yang baik dalam pelaksanaannya. Guru SD masih belum optimal dalam melaksanakan penelitian, pengembangan diri, menciptakan karya inovatif, dan melaksanakan publikasi ilmiah. Hal ini akhirnya akan menurunkan mutu sekolah yang akan berakibat pada penurunan mutu pendidikan di Indonesia. Sedangkan kita ketahui bahwa sumber daya manusia berkualitas hanya dapat dibentuk melalui sistem pendidikan yang dirancang oleh guru yang profesional dan bermutu (Mulyasa, 2013).

Kepala sekolah berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, pencipta iklim kerja dan wirausahawan (Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007). Tuntutan terhadap peran-peran tersebut belum seutuhnya berjalan, sehingga dalam pelaksanaannya ada peran-peran yang belum sesuai dengan harapan.

Melihat dari permasalahan yang ada peneliti berasumsi bahwa kepala sekolah dapat mengantisipasi rendahnya tingkat keterlaksanaan program PKB di sekolah dengan beberapa *treatment*, salah satunya adalah supervisi dan pemberlakuan *reward* dan *punishment* yang jelas. Serta dukungan penuh dari sekolah dengan strategi- strategi untuk mengembangkan kompetensi profesional berkelanjutan guru yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada kinerja dan kualitas sekolah.

Pada penelitian terdahulu dari beberapa peneliti ditemukan, pelaksanaan diklat PKB untuk meningkatkan kualitas kompetensi profesional guru dilaksanakan di banyak jenjang sekolah, salah satunya PAUD (Maiza & Nurhafizah, 2019). Mekanisme pelaksanaan

PKB masih belum memberikan hasil yang signifikan. Pada pelaksanaan diklat hanya dihasilkan sebesar 12% kenaikan untuk kategori publikasi karya ilmiah, dan 58 % tidak efektif (Anif, 2009). Pada penelitian terkait diungkapkan implementasi PKB belum efektif terlaksana, dan tidak adanya pengukuran dan evaluasi yang dilakukan terkait PKB, melainkan hanya pengembangan PKB melalui diklat dan metode lainnya (Kastawi & Yuliejantiningasih, 2019). Adapun pada penelitian lain terkait PKB yang dilakukan Atsnan, menyatakan bahwa pelaksanaan diklat PKB hanya memberikan dampak guru-guru lebih termotivasi, akan tetapi hasil dari diklat tidak diukur secara konkrit dan jelas yang dilihat dari kinerja guru selama diklat (Atsnan, Gazali, Maulana, & Fajaruddin, 2020).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memunculkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi sekolah dengan evaluasi program PKB serta memperlihatkan dampak dan juga solusi yang dapat ditempuh sekolah dalam upaya perbaikan kualitas sekolah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengevaluasi proses pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SD Negeri 1 Teluk Pucung Bekasi; 2) mengetahui peranan kepala sekolah dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi profesional guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif lebih banyak mementingkan proses daripada hasil. Jadi dalam penelitian kualitatif penelitian merupakan instrument yang memegang peranan dalam mengumpulkan data guna menyelesaikan permasalahan yang ada dalam penelitian (Lexy Meleong, 2004: 4). Oleh karena itu peneliti mengamati proses atau pelaksanaan pengembangan keprofesian

berkelanjutan maka dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian deskriptif kualitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 1 Teluk Pucung, Bekasi Utara Jawa Barat. Waktu penelitian ini mulai direncanakan bulan September sampai Januari 2020.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi subjek penelitian adalah Subjek penelitian ini adalah kepala SD Negeri 1 Teluk Pucung Bekasi dan guru-guru yang mengajar disekolah tersebut, yang berjumlah 41 guru.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (Interview)

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data tentang pengembangan diri, publikasi ilmiah, karya inovatif serta untuk mengetahui hambatan dalam upaya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di SDN 1 Teluk Pucung, Bekasi Utara.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan dokumen atau teknik pengumpulan data yang dicatat dalam bentuk catatan-catatan lapangan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang guru yang sudah mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan serta hasil dari publikasi ilmiah, hasil dari karya inovatif, dan sumber data lainnya yang berkenaan dengan upaya pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di SDN 1 Teluk Pucung, Bekasi Utara.

Peneliti menggunakan triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Dalam penelitian triangulasi sumber ini, maka untuk mengecek keabsahan data dengan membandingkan antara informasi yang diperoleh dari subjek dan informan. Triangulasi metode ini dilakukan untuk

melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model interaktif yang terdiri dari 3 komponen analisa data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Lexy Moleong, 2004), prosesnya yaitu:

1. Pengumpulan Data

Selain mengumpulkan data wawancara, dokumentasi, penulis juga membuat catatan lapangan dalam pengumpulan data itu. Catatan lapangan tidak lain daripada catatan yang dibuat oleh peneliti sewaktu mengadakan pengamatan, wawancara atau menyaksikan kejadian tertentu.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah mengidentifikasi satuan/ unit, yaitu unit-unit terkecil yang ditemukan dalam data yang memiliki makna jika dikaitkan dengan fokus data masalah penelitian. Data yang diperoleh dari lapangan selanjutnya dianalisis, untuk memudahkan dalam menganalisis, perlu

adanya reduksi data atau merangkum memilih hal-hal pokok,

memfokuskan pada hal-hal yang kemudian disusun secara sistematis sehingga lebih mudah dikendalikan.

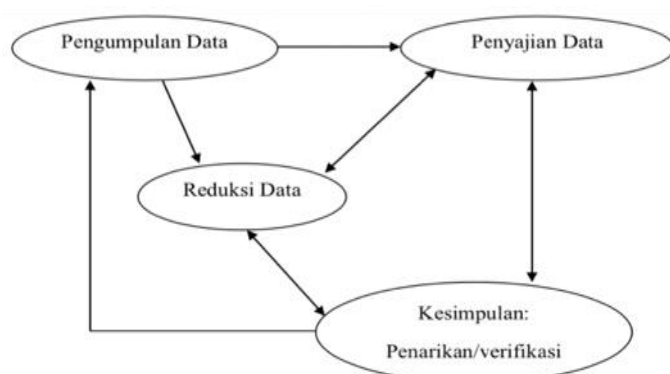
3. Penyajian Data

Penyajian Data merupakan kesimpulan informasi diskripsi dalam bentuk narasi yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, informasi disini termasuk di dalamnya matrik, skema.

4. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Pemeriksaan kesimpulan dimulai sejak pengumpulan data dengan memahami apa arti dari berbagai hal tentang gejala-gejala yang ditemui dengan penelitian dengan mencari benda- benda, mencatat keterangan pola-pola penjelasan atau konfigurasi yang merupakan kesimpulan akhir dari hasil penelitian (Matthew B Milles, Huberman, 1992: 18).

Berikut adalah gambar model analisis interaktif Miles dan Huberman:



Gambar 1. Analisis Model Interaktif

Instrument dikembangkan oleh Peneliti bersama Tim Ahli dengan menjaga validitas isi. Instrument penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati. Menurut Bogman dan Bikelen bahwa peneliti adalah orang yang paling mengetahui seluruh data dan cara menyikapinya. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang berupa observasi,

angket, dokumentasi dan wawancara (Zainal, Aqib :156).

Observasi pelaksanaan program Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan Guru;

1. Observasi perencanaan terstruktur yang dimiliki guru
2. Observasi pelaksanaan PTK
3. Observasi pengembangan karya inovasi untuk mendukung pembelajaran

4. Observasi pelaksanaan pengembangan diri dengan menghadiri kegiatan ilmiah
5. Observasi pelaksanaan publikasi karya ilmiah

Penyusunan angket untuk kepentingan ini dilakukan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Menyusun kisi-kisi tes yang berdasarkan pada evaluasi pelaksanaan PKB;
2. Menjabarkan aspek- aspek yang mencakup PKB pada butir-butir angket;
3. Menyusun pertanyaan angket;
4. Melakukan analisis item pertanyaan dan merevisi item jika terdapat kesalahan.

Dokumentasi dilakukan dengan mencatat atau mengabadikan kegiatan pembelajaran berupa foto atau melihat arsip-arsip (catatan- catatan) yang dilakukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini metode dokumentasi yang dicatat dalam bentuk

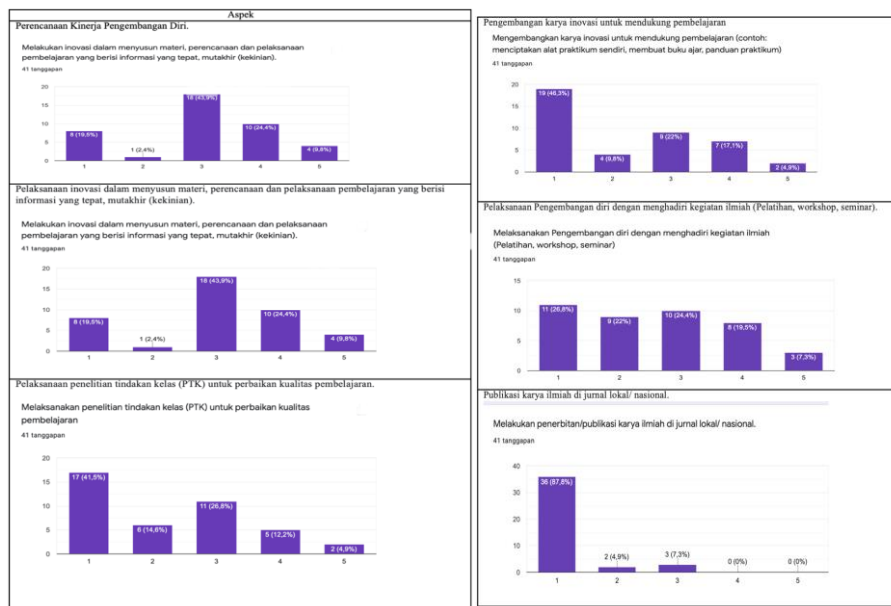
catatan-catatan lapangan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang guru yang sudah mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan serta hasil dari publikasi ilmiah, hasil dari karya inovatif, dan sumber data lainnya yang berkenaan dengan upaya pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di SDN 1 Teluk Pucung, Bekasi Utara.

Wawancara digunakan peneliti untuk mengetahui permasalahan yang diteliti. Wawancara dilakukan Peneliti dengan Kepala SDN 1 Teluk Pucung, Bekasi Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Aspek PKB dalam Kompetensi Profesional yang diteliti, dari 41 respon guru dan pengumpulan dokumen bukti yang ada, diperoleh data sebagai berikut:



Gambar 2. Data Hasil Penelitian Evaluasi Pengembangan Kompetensi Profesional

Tabel 1. Metode analisa data

Aspek	Respon Guru	Data Penunjang
Perencanaan Kinerja Pengembangan Diri.	Tidak memiliki perencanaan terstruktur 100%	Wawancara, Observasi lapangan, dokumen
Pelaksanaan inovasi dalam menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir (kekinian).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 19,5 % di skala 1 ▪ 2,4 % di skala 2 ▪ 43,9 % di skala 3 ▪ 24,4 % di skala 4 ▪ 9,8 % di skala 5 	Wawancara, Observasi lapangan, dokumen

Pelaksanaan penelitian tindakan kelas (PTK) untuk perbaikan kualitas pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 41,5 % di skala 1 ▪ 14,6 % di skala 2 ▪ 26,8 % di skala 3 ▪ 12,2 % di skala 4 ▪ 4,9 % di skala 5 	Wawancara, Observasi lapangan, dokumen
Pengembangan karya inovasi untuk mendukung pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 46,3 % di skala 1 ▪ 9,8 % di skala 2 ▪ 22 % di skala 3 ▪ 17,1 % di skala 4 ▪ 4,9 % di skala 5 	Wawancara, Observasi lapangan, Dokumen.
Pelaksanaan Pengembangan diri dengan menghadiri kegiatan ilmiah (Pelatihan, workshop, seminar).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 26,8 % di skala 1 ▪ 22 % di skala 2 ▪ 24,4 % di skala 3 ▪ 19,5 % di skala 4 ▪ 7,3 % di skala 5 	Wawancara, Observasi lapangan, dokumen
Publikasi karya ilmiah di jurnal lokal/ nasional.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 87,8 % di skala 1 ▪ 4,9 % di skala 2 ▪ 7,3 % di skala 3 ▪ 0 % di skala 4 ▪ 0 % di skala 5 	Wawancara, Observasi lapangan

Adapun pada angket: skala 1 untuk pilihan "tidak selalu", merupakan nilai minimal terendah. Skala 5 untuk pilihan "selalu" yang merupakan nilai maksimal. Pengisian angket diisi oleh 41 guru, dan dikonfirmasi dengan wawancara kepala sekolah, observasi lapangan, dan dokumen riil yang dimiliki guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi pelaksanaan program PKB untuk menunjang kompetensi profesional guru, dilihat oleh peneliti dari 6 aspek berdasarkan data hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja Pengembangan Diri.

Berdasarkan data hasil penelitian, ditemukan sebesar 100% tidak memiliki perencanaan terstruktur dalam pengembangan kompetensinya. Hal ini diperkuat dari hasil angket yang diisi oleh guru, dan tidak adanya dokumen penunjang yang dimiliki oleh guru. Guru tidak terstruktur untuk merencanakan karir atau kenaikan jabatan/ golongan.

Kurangnya koordinasi maupun supervisi kepala sekolah beserta jajaran dan guru dan menjadi salahsatu rendahnya

motivasi guru dalam merencanakan pengembangan diri secara aktif dan produktif. Sebagaimana diungkapkan Satyawati (2020) dalam penelitiannya bahwa supervisi memiliki pengaruh signifikan baik langsung maupun tidak langsung pada komitmen organisasi yang akan membawa keberhasilan kepada institusi dalam kepemimpinan kepala sekolah.

2. Pelaksanaan inovasi dalam menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir (kekinian).

Berdasarkan data penelitian, ditemukan bahwa lebih dari setengah jumlah guru, tepatnya 65.8 % guru melakukan inovasi yang baik dalam menyusun materi pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta cukup adaptif menggunakan informasi terkini dalam kegiatan belajar mengajar. Hal tersebut dipastikan oleh kepala sekolah yang menyatakan bahwa masih ada guru yang kurang melakukan inovasi dalam mempersiapkan media ajar dalam kegiatan belajar mengajar.

Dapat kita lihat pada data tahun 2015 Kemendiknas mengadakan uji kompetensi awal

pada guru, dimana hasilnya rerata nilainya dibawah nilai standar. Hanya diperoleh rerata 44,22 yang seharusnya standar minimal adalah 60.00. Apabila mengacu pada data tersebut dapat dikatakan kualitas SDM guru masih rendah, sehingga dibutuhkan pembinaan kompetensi guru yakni program intensif/ pelatihan PKB. Adanya implementasi program pelatihan intensif PKB memberikan dampak positif kepada guru, dimana terlihat keterampilan mengajar guru menjadi lebih baik dan pembelajarannya pun lebih inovatif. Sehingga dapat dikatakan model PKB yang berbasis pada pembelajaran aktif efektif dalam usaha meningkatkan kompetensi profesional guru (Nurdin, 2018).

3. Pelaksanaan penelitian tindakan kelas (PTK) untuk perbaikan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan data penelitian dan konfirmasi data lapangan, hanya 4.9 % guru yang aktif melakukan PTK setiap tahunnya. Selain itu guru lainnya mendapatkan penilaian yang kurang. Peneliti mendapati bahwa mayoritas guru adalah guru senior yang mendekati masa pensiun, hal ini menjadi salahsatu kemungkinan kurang produktifnya guru dalam melakukan inovasi dalam hal penelitian tindakan kelas.

Pada data lapangan masih kurangnya sosialisasi yang diikuti dengan bimbingan intensif bagi guru untuk melaksanakan PTK sebagaimana mestinya. Perubahan kurikulum yang terus menerus menuntut guru untuk adaptif dengan cepat, walaupun kenyataannya tidak semua guru memiliki *progress* adaptasi yang sama. Sebagaimana diungkapkan (Mawardi, 2014) dalam penelitiannya bahwa pemberlakuan pergantian kurikulum berpengaruh pada proses pengembangan keprofesian guru, dimana guru mengalami kesulitan penyesuaian di kondisi lapangan yang berubah-ubah secara drastis, seperti halnya

dalam sistem penilaian peserta didik, model pembelajaran maupun pendekatan belajar yang harus berubah sehingga hal tersebut sedikit banyak mempengaruhi inovasi guru.

Melihat hal tersebut butuhnya pembinaan secara intensif tidak hanya sosialisasi, yang membina guru untuk melakukan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Dengan adanya program Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan (PKB) yang dilaksanakan dengan baik akan berdampak positif pada perbaikan atau meningkatnya nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) yang menjadi wadah bagi pendidik untuk mengembangkan kompetensi dirinya secara profesional menjadi lebih baik (Maiza & Nurhafizah, 2019).

4. Pengembangan karya inovasi untuk mendukung pembelajaran

Ditemukan hanya 4.9 % guru yang aktif mengembangkan inovasi dalam hal menciptakan bahan ajar untuk mendukung pembelajaran. Guru mengembangkan media ajar sederhana seperti alat raga seni, maupun alat praktikum sederhana. Hal tersebut dikonfirmasi data wawancara kepala sekolah dan observasi lapangan berdasarkan inovasi yang dilakukan guru. Meskipun begitu, lebih dari setengah jumlah guru pasif dalam berkreasi maupun berinovasi dalam menciptakan bahan ajar.

Guru dituntut untuk selalu berupaya mengembangkan kompetensinya, salah satunya adalah kompetensi profesional yang dilakukan secara berkelanjutan. Kompetensi guru dalam berinovasi dalam kegiatan pembelajaran menjadi komponen penting dalam mengelola pengembangan kompetensi profesional guru. Dibutuhkan dukungan kepala sekolah sebagai pengampu kebijakan untuk merencanakan dan mensukseskan program pengembangan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan. Dibutuhkan beberapa hal dalam mengelola pengembangan

kompetensi profesional guru, yaitu: dengan merekrut SDM yang unggul dan mau berkembang, memberikan program training dan mendukung studi lanjut bagi guru; melakukan supervisi untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja; dan membangun motivasi kinerja guru untuk membangun komitmen dan juga memberikan reward/penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi. Hal tersebut apabila diupayakan akan meningkatkan kinerja guru, dan semestinya akan berbanding lurus dengan peningkatan karya inovasi guru dalam pembelajaran (Yohamintin, Permana, Wulansari, Mulyani, & Sabban, 2020).

5. Pelaksanaan Pengembangan diri dengan menghadiri kegiatan ilmiah (Pelatihan, workshop, seminar).

Berdasarkan data penelitian 7.3 % guru yang secara aktif mengembangkan diri dengan menghadiri kegiatan ilmiah. Berdasarkan bukti dokumen yang diperoleh hanya 7.3 % tersebut yang memiliki sertifikat, maupun *run down* acara pelatihan.

Hadir dalam seminar ataupun workshop merupakan salah satu bentuk konkrit dari proses dan rencana pengembangan kompetensi profesional, khususnya dalam mengembangkan keprofesian berkelanjutan. Akan tetapi dari 41 guru hanya 7.3 % guru yang aktif melakukannya. Tentunya hal ini dapat menjadi salah satu indikator lemahnya nilai kompetensi guru, dilihat dari proses pengembangan kompetensi profesionalnya. Berbagai permasalahan dikemukakan oleh guru dalam memenuhi tuntutan ini seperti: tidak memiliki waktu lebih, minimnya informasi, dan dana.

Sebagaimana Nurjanah (2017) mengungkapkan dalam penelitiannya beberapa hambatan yang ditemukan dalam usaha melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan yakni: guru kurang berperan aktif dalam ikut kegiatan

seminar maupun pelatihan; guru tidak membuat laporan sesuai *deadline*; tidak adanya subsidi dana melainkan dari uang pribadi guru; kegiatan seminar yang bertabrakan dengan kegiatan belajar mengajar; kurangnya komitmen dan motivasi guru dalam pengembangan kompetensi profesional itu sendiri.

6. Publikasi karya ilmiah di jurnal lokal/nasional.

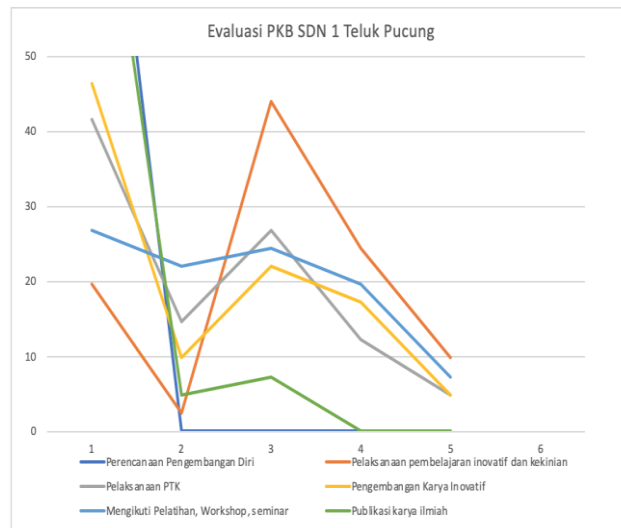
Berdasarkan data lapangan diperoleh 87.8 % dari jumlah guru yang ada tidak melaksanakan publikasi aktif, maupun yang terhitung dari kurun 3 tahun terakhir pengajaran. Hal tersebut dibuktikan dengan peneliti tidak menemukan dokumen publikasi yang dilakukan oleh guru.

Besarnya angka yang diperoleh membuktikan bahwa dari 41 guru, mayoritas diantaranya tidak produktif dalam melakukan publikasi. Berdasarkan wawancara dan juga angket ditemukan permasalahan dimana guru merasa keterbatasan waktu dan juga kurang paham alur langkah-langkah untuk melakukan publikasi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh kepala sekolah, bahwa mayoritas guru yang menjelang pensiun cenderung pasif dalam melakukan pengembangan diri, terlebih untuk melakukan penelitian yang dilanjutkan dengan publikasi karya ilmiah. Sebagaimana Atsnan (2020), dalam penelitiannya mengatakan bahwa mayoritas guru mengalami kesulitan dalam melakukan penelitian (PTK), menulis buku, menulis di media massa, maupun untuk penulisan karya ilmiah yang akan dipublikasikan

Pentingnya pengembangan kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional seharusnya didukung dengan langkah nyata yakni dengan pembinaan/pelatihan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen dapat menjadi salah

satu solusi dalam menjawab kebutuhan program pelatihan pengembangan kompetensi berkelanjutan, walau mungkin dibutuhkan pelatihan yang lebih intensif agar lebih optimal. Pada hasil pengabdian yang telah dilaksanakan menunjukkan respon positif, dimana guru lebih termotivasi dalam

merencanakan PKB, dengan langkah riil seperti: menyusun penelitian tindakan kelas (PTK), menulis artikel ilmiah dalam bentuk opini di media massa, dan merencanakan draft artikel ilmiah untuk diproses dalam jurnal sebagai publikasi (Atsnan et al., 2020).



Gambar 3. Grafik Kemajuan Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan Guru

Apabila digambarkan dalam ilustrasi grafik secara keseluruhan, evaluasi kinerja dosen dalam pengembangan kompetensi profesional masih rendah (dapat dilihat pada gambar 2). Terdapat 6 indikator penilaian PKB, dan terlihat pada indikator pencapaian bahwa perencanaan pengembangan diri dan publikasi karya ilmiah menempati nilai grafik paling rendah. Sedangkan untuk indikator yang lainnya memiliki nilai yang beragam.

Pentingnya pengembangan kompetensi profesional berkelanjutan pendidik berbanding lurus dengan kualitas pembelajaran. Salah satu cara untuk manajemen disekolah adalah supervisi, dimana teknik supervisi harus variatif dan ditindaklanjuti dengan baik sebagai dasar pengembangan sekolah maupun kinerja SDM (Dwikurnaningsih, 2020). Pentingnya kesadaran kepala sekolah untuk memenuhi kewajiban supervisi, khususnya supervisi

akademik yang objektif dan komprehensif akan berdampak pada peningkatan kinerja sekolah (Satyawati, Widyanto, & Suemy, 2017)

Pengembangan diri adalah sesuatu yang harus diwujudkan dan terus diupayakan agar tidak mengalami stagnasi karir. Urgensi perencanaan dan pengembangan diri memunculkan berkembangnya keterampilan, wawasan, intelektual yang meningkat, motivasi serta dedikasi pendidik terhadap tugasnya (Pio, 2017). Pengembangan diri pun besar pengaruhnya dari beberapa faktor salah satunya peranan kepemimpinan kepala sekolah dan pembinaan motivasi kerja yang akan membawa kinerja positif dan produktif (Kastawi, Nugroho, & Miyono, 2021).

Pengembangan diri pendidik didukung dengan program-program perencanaan dan pengembangan karir yang

memberikan kesempatan dalam menelusuri minat maupun pilihan karir. Dalam prosesnya pendidik dapat mencari cara untuk memperbaiki diri sesuai target karirnya, sehingga dibutuhkan evaluasi manajemen pengembangan pendidik yang memperhatikan potensi maupun prestasi pendidik/ karyawan (Nurmasari, 2015).

Kompetensi profesional berkelanjutan yang harus dimiliki guru salah satunya adalah mampu untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi di kelas demi kualitas pembelajaran. Sebagaimana Astuti (2018), mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa inovasi pembelajaran dibutuhkan dalam kegiatan belajar di kelas untuk menciptakan proses pembelajaran lebih fleksibel dan efisien.

Guru sebagai pendidik memiliki keharusan dalam kesadaran untuk mengembangkan diri secara profesional. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dapat mencakup 3 strategi, yakni: 1) Pelaksanaan mentoring dan pelatihan; 2) peningkatan publikasi ilmiah dan teks buku pendukung pembelajaran; dan 3) meningkatkan karya inovatif seperti: media ajar alternatif, pengembangan *software e-learning*, pembuatan alat peraga olahraga maupun seni, atau peraga praktikum lainnya (Rohmah, 2016). Dan menulis di media massa dapat menjadi salahsatu opsi untuk produktifitas pengembangan diri guru, yang apabila secara aktif dan *continue* dilakukan akan meningkatkan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan (Ibda, 2017).

Sebagaimana Sutikno (2018), mengungkapkan bahwa seorang guru profesional harus memiliki kecakapan dasar seorang pendidik yakni kemampuan secara teoritik maupun secara praktik dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam implementasinya dibutuhkan model dalam pengembangan kompetensi berkelanjutan,

dimana model yang digunakan dapat disesuaikan dengan kebutuhan serta situasi dan kondisi. Model pengembangan keprofesian berkelanjutan seharusnya memiliki empat komponen, yakni: (a) perencanaan yang sesuai dengan analisis karakter pendidik, kebutuhan pendidik, pemilihan fasilitas/infrastruktur; (b) penugasan pendidik yang membutuhkan keterlibatan seluruh *stake holder* baik individu maupun organisasi/ lembaga terkait; (c) pemberian motivasi; (d) dan monitoring sesuai indikator standar pengembangan kompetensi berkelanjutan (PKB) (Sugiyanto, Slamet PH, 2016). Adapun model lain yang dikembangkan Junihot (2019), adanya model pelatihan pengembangan kompetensi berkelanjutan bagi pendidik menggunakan modul secara signifikan mampu menaikkan angka publikasi karya ilmiah di jurnal nasional, akan tetapi ditemukan kurangnya dukungan untuk penyelenggaraan secara berkelanjutan yang belum didukung optimal melalui kebijakan organisasi.

Proses pengembangan kompetensi profesional berkelanjutan ini membutuhkan waktu yang cukup lama dalam perencanaan dan pelaksanaannya, minimalnya 10 bulan ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut: guru menyusun evaluasi diri, guru menerima profil kinerja, guru dan koordinator menyusun rencana kegiatan PKB, lalu kepala sekolah dan koordinator menetapkan rencana kegiatan PKB, guru melaksanakan penilaian kinerja pada akhir semester, serta dilanjutkan dengan refleksi hasil kegiatan PKB, lalu koordinator, kepala sekolah dan guru menyusun planing PKB untuk satu tahun mendatang. Kesemua langkah dan proses ini membutuhkan proses yang *continue* dan monitoring sehingga dibutuhkan kerjasama semua pihak yang terkait (Anif, 2009).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) mayoritas guru tidak memiliki perencanaan terstruktur; 2) Pelaksanaan PTK masih rendah; 3) Pengembangan karya inovasi untuk mendukung pembelajaran cukup baik; 4) Pelaksanaan pengembangan diri dengan menghadiri kegiatan ilmiah di skala sedang, hal ini terlihat dari beberapa guru yang aktif menghadiri seminar karya ilmiah dan ada beberapa yang sama sekali tidak aktif; dan 5) Pelaksanaan publikasi karya ilmiah masih sangat rendah. 6) Serta dibutuhkannya program pelatihan untuk pembinaan secara *continue* pengembangan keprofesian berkelanjutan sehingga kompetensi profesional guru menjadi lebih baik dengan bekerjasama melalui kepala sekolah dan pihak-pihak yang berkepentingan; 7) supervisi harus lebih dioptimalkan oleh kepala sekolah dalam memonitoring pengembangan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan.

Saran

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi profesional bagi guru sudah sangat baik untuk memacu peningkatan mutu guru, akan tetapi dalam implementasinya dilapangan masih rendahnya tingkat ketercapaiannya. Bagi kepala sekolah dapat mengantisipasi hal ini dengan monitoring (supervisi) yang lebih baik dalam implementasinya. Serta memberikan *reward* dan target karya ilmiah kepada guru dalam pelatihan penulisan karya ilmiah sehingga kualitasnya dapat meningkat. Supervisi kepala sekolah dipadankan dengan strategi pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta dukungan pihak terkait akan membantu pengembangan karir guru secara profesional yang akan membawa dampak baik pada kenaikan nilai kinerja produktif sekolah.

PENGHARGAAN

Saya ingin mengucapkan terima kasih atas dukungan lembaga-lembaga berikut dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih kepada Kemendikbud-Ristek atas bantuan pendanaan hibah penelitian. Dan juga terima kasih kepada SDN Teluk Pucung 1, Bekasi Utara yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anif, S. (2009). Keefektifan Model Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Biologi Pasca Sertifikasi Berbasis pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Karesidenan Surakarta. *The Progressive and Fun Education Seminar*, 500–510.
- Astuti, I. A. D., Nurullaeli, & Nugraha, A. M. (2018). Pengembangan Pembelajaran E-Learning Dengan Web Log. *Jurnal Terapan Abdimas*, 3(2), 165–169. Retrieved from <http://journal2.um.ac.id/index.php/jpbm/article/view/1697/969>
- Atsnan, M. F., Gazali, R. Y., Maulana, F., & Fajaruddin, S. (2020). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru-Guru di SLB Negeri Martapura. *Jurnal Abdimas Mahakam*, 4(1), 29–36. <https://doi.org/10.24903/jam.v4i1.548>
- Dwikurnaningsih, Y. (2020). Implementasi Supervisi Akademik di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4, 182–190.
- Kastawi, N. S., Nugroho, A., & Miyono, N. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 77–93. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2021.v8.i1.p77-93>

- Kastawi, N. S., & Yuliejantiningasih, Y. (2019). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 157–168. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p157-168>
- Maiza, Z., & Nurhafizah, N. (2019). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 356. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i2.196>
- Mawardi. (2014). Pemberlakuan Kurikulum SD/MI Tahun 2013 dan Implikasinya Terhadap Upaya Memperbaiki Proses Pembelajaran Melalui PTK. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 4(3).
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *PUBLIKA., Vol.1, No.2, Oktober, Hal 268-281* (2015), 1(2), 268–281. Retrieved from <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://jurnal.uir.ac.id/index.php/PUB/article/download/917/612>
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech)*, 7(2), 165. STMIK Bumigora.
- Satyawati, S. T. (2020). Pengaruh Kepengawasan dan Kepemimpinan Distributif-Relasional Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Semarang. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(2), 142–151. <https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i2.p142-151>
- Satyawati, S. T., Widyanto, I. P., & Suemy. (2017). Improving the professionalism of post-certification teacher through academic supervision in vocational schools. *AIP Conference Proceedings*, 1818(March). <https://doi.org/10.1063/1.4976913>
- Sugiyanto, Slamet PH, S. (2016). Continuing Profesional Competence Development Of Vocation Lecturers On Vocational Education In Lampung. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 6(3), 292–304.
- Yohamintin, Y., Permana, J., Wulansari, S., Mulyani, S., & Sabban, I. (2020). Management Development of Teachers' Professional Competence. *4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)*, 526(19), 65–70.