

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi Tenaga Pendidik

1. Pengertian Kompetensi Tenaga pendidik

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut *competency* merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.¹ Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu syarat yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tugas atau membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kecakapan. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kelayakan untuk menjalankan tugas, kemampuan sebagai satu faktor penting bagi guru. Kualitas dan produktivitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan professional yang bermutu.²

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga pendidik yaitu tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

¹ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), hal. 17

² Kompri, *Belajar, Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2017), hal. 49

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama kepada masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.¹

Kompetensi tenaga pendidik merupakan suatu kemampuan atau kecakapan yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang dimiliki dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan fungsi profesionalnya. Kompetensi guru adalah kelayakan menjalankan tugas. Menurut E. Mulyasa, kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara *kaffah* membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme.²

Kompetensi atau kemampuan guru dibagi menjadi tiga bidang, yaitu:

- a. Kemampuan dalam bidang kognitif, artinya kemampuan intelektual, seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan cara mengajar, pengetahuan tentang cara belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang evaluasi pendidikan, pengetahuan kemasyarakatan dan pengetahuan umum.
- b. Kemampuan dalam bidang sikap, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal yang berkenaan tugas dan profesinya. Misalnya, sikap menghargai pekerjaan, mencintai, dan menyenangi mata pelajaran

¹ Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hal. 26

yang dibinannya, toleransi terhadap sesama teman seprofesi, memiliki kemauan keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

- c. Kemampuan perilaku (*performance*), artinya kemampuan guru dalam berbagai ketrampilan dan perilaku, yaitu ketrampilan dan perilaku, yaitu ketrampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pelajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, ketrampilan menyusun persiapan perencanaan mengajar, ketrampilan melaksanakan administrasi kelas dan lain-lain.³

2. Jenis-Jenis Kompetensi Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 tentang guru dan dosen yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.⁴ Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri dari guru yang professional. Berikut ini merupakan jenis-jenis dari kompetensi guru:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta

³ Kompri, *Belajar, Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, hal. 51

⁴ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 Tentang Guru dan Dosen

didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.⁵

Secara rinci setiap sub kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensialnya sebagai berikut:⁶

- 1) Sub kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki *indicator esensial* yaitu memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip pengembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal belajar awal peserta didik.
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Sub kompetensi ini memiliki *indicator esensial*, yaitu memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang yang dipilih.
- 3) Sub kompetensi ini melaksanakan pembelajaran memiliki *indicator esensial*, sebagai berikut: menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.

⁵ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, hal. 23

⁶ Kompri, *Belajar, Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, hal. 54

- 4) Sub kompetensi merancang dan melaksanakan pembelajaran memiliki *indicator esensial*: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assesment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*), dan memanfaatkan hasil penelitian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
 - 5) Sub kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki *indicator esensial*: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.
- b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, dewasa, bijaksana, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat berpengaruh terhadap tugas dari seorang tenaga pendidik. Tenaga pendidik harus memberikan kepribadian yang baik dan disiplin, karena peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik

berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain peserta didik dengan mudah memahami hal tersebut.⁷

Secara rinci sub kompetensi dari kompetensi kepribadian dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Sub kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki *indicator esensial*, bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- 2) Sub kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki *indicator esensial*: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- 3) Sub kompetensi guru kepribadian yang arif, memiliki *indicator esensial*: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
- 4) Sub kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki *indicator esensial*: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Sub kompetensi kepribadian akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki *indicator esensial*: bertindak sesuai dengan norma religious (iman dan taqwa, jujur dan ikhlas, dan suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

⁷ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, hal. 21

6) Sub kompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki *indicator esensial*: memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.⁸

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi serta berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun lingkungan luar sekolah. Komunikasi yang harus dilakukan guru juga termasuk pada orangtua peserta didik sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Dengan adanya komunikasi dua arah, peserta didik dapat dipantau secara lebih baik dan dapat mengembangkan karakternya secara lebih efektif.⁹ Dalam kompetensi sosial seorang guru harus mampu:

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dengan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.¹⁰

⁸ Kompri, *Belajar, Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, hal. 60

⁹ Sugeng Widodo dan Dian Utami, *Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), hal. 16

Tenaga pendidik adalah makhluk sosial, yang pada kehidupan tidak dapat terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Guru dituntut memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah, tetapi juga terjadi pendidikan di lingkungan masyarakat.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional seorang guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Guru professional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi kecakapan yang dimiliki oleh peserta didik. Produk guru adalah prestasi siswa dan lulusan-lulusannya dari suatu sekolah. Lulusan tersebut harus mampu bersaing dalam dunia akademisi dan dunia kerja yang tidak lain berfokus pada mutu, setiap orang dalam sistem sekolah harus mengakui bahwa *output* lembaga pendidikan adalah *customer*, artinya dapat memberikan kepuasan dan kebanggaan bagi semua pihak. Transformasi mutu merupakan dengan mengadopsi paradigma baru pendidikan. Cara pikir dan cara kerja lama yang sudah tergilas oleh masa dan kebutuhan harus disingkirkan. Guru

¹⁰ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012), hal. 25

harus memiliki keberanian berinovasi dalam pembelajaran dan mengembangkan pembelajaran bermutu, pembelajaran yang monoton, harus segera diubah dengan pembelajaran dinamis dan bermakna.¹¹ Menjadi professional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal diantaranya sebagai berikut:

- 1) Guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa.
- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para siswa.
- 3) Guru bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.
- 4) Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
- 5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.¹²

Sebagai seorang guru, harus memiliki ilmu yang akan diajarkan, karena tidak mungkin memberikan sesuatu kepada orang lain, dengan kata lain apa yang akan diajarkan harus dikuasai oleh pendidik terlebih dahulu. Hal tersebut harus dilakukan, kemudian diamalkan kembali kepada orang lain yang membutuhkan. Penjelasan dari berbagai

¹¹ Kompri, *Belajar, Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, hal. 71

¹² *Ibid*, hal. 72

kompetensi diatas, disimpulkan bahwasanya seorang guru harus memiliki semua kompetensi tersebut untuk menunjang keberhasilan dari seorang guru yang dapat dikatakan menjadi guru yang kinerjanya professional.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Tenaga Pendidik

Kecakapan kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:¹³

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan cirri orang yang berpikir ke depan.

b. Ketrampilan

Setiap individu harus memperbaiki ketrampilan, dengan demikian kecakapannya dalam kompetensi akan meningkat.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Walaupun dapat berubah, namun cenderung tidak mudah untuk memperbaiki kompetesinya.

¹³ Sessi Rewetty Rivilla, dkk, *Strategi Peningkatan Kompetensi Professional dan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kalimantan Selatan*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2018), hal. 8

e. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi bawahan.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti, proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi, misi, dan nilai-nilai organisasi), kebiasaan dan prosedur, komitmen dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dan proses organisasional.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik tenaga pendidik, diantaranya yaitu:

- a. Latar belakang pendidikan yang merupakan faktor kemampuan intelektual
- b. Pelatihan dan pengembangan termasuk faktor budaya organisasi yaitu dalam kegiatan komitmen pada pengembangan dan pelatihan

- c. Supervisi akademik termasuk faktor budaya organisasi dalam kegiatan proses organisasional
- d. Kompensasi termasuk faktor motivasi berupa apresiasi terhadap pekerja
- e. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi termasuk faktor ketrampilan dalam meningkatkan kompetensinya.¹⁴

4. Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik

Peningkatan kompetensi tenaga pendidik dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Strategi untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yaitu sertifikasi, perlunya kebijakan persebaran guru-guru berkualitas, perlunya pencarian bibit unggul dalam profesi keguruan, restrukturisasi lembaga keguruan, peningkatan kesejahteraan guru, beasiswa, penghargaan.

Menyusun strategi peningkatan kompetensi tenaga pendidik dapat dilakukan dengan cara lain, yaitu harus melalui beberapa proses, yaitu analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*) adalah identifikasi berbagai faktor untuk memahami kelebihan dan kekurangan suatu organisasi.¹⁵ Setelah dilakukan analisis SWOT, langkah berikutnya yaitu analisis lingkungan eksternal dan internal untuk mengetahui keadaan lapangan yang sebenarnya, berikutnya yaitu formulasi strategi untuk bisa menentukan langkah apa yang akan dilakukan dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik sesuai dengan analisis yang sudah dilakukan.

¹⁴ *Ibid*, hal. 9

¹⁵ Ridi Ferdiana, *Dasar-Dasar Manajemen Proyek Teknologi Informasi*, (Yogyakarta: Teknosain, 2016), hal. 23

Jenis-jenis dari pelatihan dan pendidikan yang menunjang untuk peningkatan kompetensi guru yaitu, sebagai berikut:¹⁶

a. *Inhouse Training* (IHT)

Pelatihan dalam bentuk IHT merupakan pelatihan yang dilakukan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. IHT dilaksanakan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan dengan guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan IHT ini, diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

b. Program magang

Pelatihan yang dilaksanakan di industri atau institusi yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.

c. Kemitraan sekolah

Pelatihan ini dilaksanakan dengan bekerjasama dengan intitusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaanya dapat dilakukan di sekolah atau tempat mitra sekolah. Pelatihan ini diperlukan karena beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesional.

¹⁶ Raharjo, *Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penyusunan KTSP: Studi tentang Efektivitas Program SSQ di Madrasah Kabupaten Pati*, (Semarang: IAIN Walisongo, 2013), hal. 24-27

d. Belajar jarak jauh

Pelatihan ini dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.

e. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, dimana program pelatihan khusus secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi.

f. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya

Pelatihan ini untuk meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dan lain-lain.

g. Pembinaan internal oleh sekolah

Pelatihan ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat, dan sejenisnya.

h. Pendidikan lanjut

Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi guru.

B. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Pengertian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pengembangan keprofesian berkelanjutan yaitu pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan secara bertahap, dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru.¹⁷ Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah kesempatan yang diberikan kepada guru, tenaga professional lain, dan personil pendukung untuk mendapatkan pengetahuan-pengetahuan dan sikap-sikap baru, yang akan membawa pada perubahan perilaku, sehingga dapat meningkatkan prestasi peserta didik.¹⁸

Menurut Payong, pengembangan professional merupakan proses dimana guru baik secara individu maupun bersama-sama dengan orang lain mengkaji, membaharui, dan memperluas komitmen sebagai pelaku perubahan terhadap tujuan-tujuan pengajaran, dan dimana mereka belajar dan mengembangkan secara kritis pengetahuan, ketrampilan dan *intelegensi* emosional mereka bagi perencanaan, pemikiran, dan praktik professional yang baik dengan para siswanya, guru yang lebih muda dan pihak yang terkait melalui tahap proses belajar mengajar mereka.¹⁹

¹⁷ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2016), hal. 6

¹⁸ Nurkolis, dkk. *Efektivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 4, No. 1, Januari-Juni 2017, hal. 31

¹⁹ Marselus, R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2011), hal. 19

PKB berhubungan dengan kompetensi professional guru. Kompetensi ini dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi gurunya. Guru yang kompeten dan professional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya. Berdasarkan hal ini kompetensi guru dapat didenifinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.²⁰

Pengembangan profesi dalam PKB dilakukan dengan berbagai kegiatan seperti pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Model pengembangan yang digunakan dalam PKB sesuai dengan model pengembangan professional yang dikemukakan oleh pedoman PKB yang dapat dilakukan guru. Penerapan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilakukan dalam berbagai bentuk kegiatan, seperti lokakarya, diklat, seminar, dan lain-lain.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang di desain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan ketrampilan guru yang bersangkutan. Dengan demikian guru akan memperoleh kemajuan didalam karirnya.²¹ PKB ditujukan untuk mendorong guru dalam memelihara dan meningkatkan standar guru secara keseluruhan dan

²⁰ Aguslani Muslih dan Rudi Ahmad Suryadi, *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), hal. 192

²¹ Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 191

mencangkup bidang-bidang yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai sebuah profesi. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengarahan dan ketrampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan dalam karir professional seorang guru.

PKB dilakukan dengan komitmen secara keseluruhan terhadap struktur ketrampilan dan kompetensi pribadi atau bagian penting dari kompetensi professional. Dalam hal ini, suatu komitmen untuk menjadi professional dengan memenuhi standar kompetensi profesinya, selalu memperbaharuinya, dan secara berkelanjutan untuk terus berkembang. PKB merupakan kunci untuk mengoptimalkan kesempatan pengembangan karir baik saat ini maupun ke depan. PKB harus mendorong dan mendukung perubahan khususnya didalam praktik-praktik dan pengembangan karir guru.

2. Tujuan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Menurut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan Penjaminan Mutu Pendidikan merumuskan bahwa dalam PKB ada tujuan umum dan khusus, berikut adalah tujuan umum dari pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yaitu untuk meningkatkan kualitas suatu layanan pendidikan yang ada di sekolah atau madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan”.²² Tujuan ini sejalan dengan tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dikemukakan oleh Payong,

²² Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2012), hal. 6

yaitu, “Di satu sisi untuk meningkatkan kinerja belajar siswa, dan di sisi yang lain untuk meningkatkan mutu pelayanan sekolah secara menyeluruh”.²³ Secara umum, tujuan dari program pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di sekolah.

Secara lebih spesifik Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, merumuskan tujuan khusus program pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah:²⁴

- a. Meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik.
- c. Meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
- d. Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru.
- e. Meningkatkan citra, harkat, dan martabat guru di masyarakat.
- f. Menunjang pengembangan karir guru.
- g. Memberi penghargaan bagi guru profesional, diantaranya adalah kenaikan golongan.

²³ Marselus, R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*, hal. 48

²⁴ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, hal. 6-7

- h. Memberi motivasi tinggi untuk mencapai pangkat puncak PNS, yaitu Pembina Utama, golongan ruang IV/e.

Tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan akan tercapai secara optimal jika dilaksanakan dengan sebaik-baiknya serta sesuai dengan aturan yang berlaku. Sebaliknya, apabila dalam pelaksanaan kurang optimal, maka hasilnya juga tidak akan sesuai dengan yang diharapkan.

3. Prinsip Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan prioritas pelaksanaan tersebut, maka pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan harus didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. PKB harus fokus pada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, PKB harus menjadi bagian bagian integral dan tugas guru sehari-hari.
- b. Setiap guru berhak mendapat kesempatan dan wajib mengembangkan diri secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan profesinya.
- c. Sekolah wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk program PKB.
- d. Guru yang tidak memperlihatkan peningkatan kompetensi setelah diberi kesempatan mengikuti program PKB sesuai dengan kebutuhannya, maka dimungkinkan diberi sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Sanksi

tersebut tidak berlaku bagi guru, jika sekolah tidak dapat memenuhi kebutuhan guru untuk melaksanakan program PKB.

- e. Guru harus terlibat secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan sebagai salah satu sumber informasi kegiatan *monitoring* dan evaluasi program PKB, sehingga benar-benar terjadi perubahan pada dirinya yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah
- f. PKB harus berkontribusi dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah atau kabupaten atau kota. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan keprofesian harus menjadi bagian terintegrasi dari rencana pengembangan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- g. Sedapat mungkin 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 ke tempat lain.
- h. PKB harus mendorong pengakuan profesi guru sebagai lapangan pekerjaan bermartabat dan bermakna bagi masyarakat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.²⁵

Prinsip-prinsip dasar tersebut yang menjadi arahan bagi PKB untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan merefleksi sesuai dengan

²⁵ Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, hal. 248-249

kebutuhan bakat dan minat dalam rangka meningkatkan kualitas keprofesian sebagai seorang guru.

4. Jenis-Jenis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi Tenaga Pendidik

Program PKB sangat bermanfaat bagi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, oleh karena itu, ada beberapa jenis PKB yang dapat dilakukan oleh tenaga pendidik:

- a. Pengembangan diri yaitu usaha peningkatan kemampuan kompetensi tenaga pendidik itu sendiri dengan cara mengikuti diklat fungsional, *workshop* pendidikan, seminar tentang kependidikan dan mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, serta melakukan kegiatan kolektif guru lainnya. Selain itu, pengembangan diri yang dapat dilakukan dalam diklat fungsional maupun dengan kegiatan kolektif tenaga pendidik antara lain sebagai berikut:
 - 1) Penyusunan RPP, program kerja, perencanaan pendidikan, evaluasi, dan sebagainya
 - 2) Penyusunan kurikulum dan bahan ajar
 - 3) Pengembangan metode mengajar
 - 4) Pelaksanaan penilaian proses dan hasil pembelajaran peserta didik
 - 5) Pengembangan dan pemanfaatan teknologi informatika dan komputer (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) Peningkatan kemampuan untuk mempresentasikan hasil karya.
- b. Publikasi ilmiah yaitu dengan menyusun karya ilmiah dan mempublikasikannya karya-karya ilmiah atas hasil penelitian maupun gagasan ilmu di bidangnya. Publikasi ilmiah dapat dilakukan dengan presentasi pada forum ilmiah.
 - c. Karya inovatif yaitu dengan melakukan kegiatan-kegiatan dalam upaya meningkatkan kompetensi keprofesiannya, seperti menemukan teknologi tepat guna dan membuat atau memodifikasi alat pelajaran dan alat peraga yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya.

Sebelum melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi tenaga pendidik, hal-hal yang dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi diri. Dari hasil evaluasi, maka dapat menentukan langkah dan jenis kegiatan selanjutnya, sehingga jenis pengembangan yang akan dipilih tepat sesuai dengan yang diharapkan sehingga pencapaian kompetensi tenaga pendidik dapat tercapai.²⁶

5. Prosedur Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Dalam PKB terdapat cakupan yang harus diperhatikan, sebagaimana pedoman untuk pengelolaan PKB, cakupan tersebut tertera

²⁶ Agus Dudung, *Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi Guru-Guru se Jakarta Timur*, Jurnal Sarwahita, Volume 11, No. 1, Tahun 2014, hal. 16-17

pada siklus PKB yaitu perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi. Melalui siklus perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi kegiatan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, maka diharapkan guru akan mampu mempercepat pengembangan kompetensi pedagogik, professional, sosial, dan kepribadian untuk kemajuan karirnya.²⁷ Berikut penjelasan dari prosedur PKB dalam siklus PKB.

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

Hal penting yang perlu diperhatikan adalah bahwa perencanaan hendaklah riil, konkret, dan dapat dilaksanakan. Perencanaan tersebut harus disahkan oleh kepala sekolah atau pejabat yang ditunjuk untuk itu.²⁸

b. 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

²⁷ Darmawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 53

²⁸ Kemendikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku I Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (Jakarta: Kemendikbud, 2012), hal.28-29

dihasilkan, topik yang dibahas, narasumber atau fasilitator yang berperan. Pada 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 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.²⁹

c. 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 tersebut

²⁹ *Ibid*, hal. 29-33

akan terlihat hal yang harus diperbaiki dan hal yang harus ditingkatkan (pengembangan).³⁰

d. 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 ini yang akan dijadikan dasar untuk evaluasi diri (internal) dan penilaian (eksternal) pada tahun berikutnya.

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, diantaranya sebagai berikut:

- a. Setiap awal tahun semua guru wajib melakukan evaluasi diri untuk merefleksikan kegiatan yang telah dilakukan pada tahun ajaran sebelumnya.
- b. Hasil evaluasi diri guru yang dilengkapi dengan dokumen pendukung, antara lain: perangkat pembelajaran yang telah disiapkan oleh guru

³⁰ *Ibid*, hal. 34

yang bersangkutan selanjutnya akan digunakan untuk menentukan profil kinerja guru dalam menetapkan apakah guru akan mengikuti program meningkatkan kinerja untuk mencapai standar kompetensi profesi atau kegiatan pengembangan kompetensi lebih lanjut.

- c. Melalui konsultasi dengan kepala sekolah, guru, dan koordinator PKB membuat perencanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- d. 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 atau bersama dengan guru yang lain dalam sekolah, maupun kegiatan yang akan dilaksanakan oleh dinas pendidikan.
- e. Guru menerima rencana program PKB yang mencakup kegiatan yang akan dilakukan didalam 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.
- f. Guru selanjutnya melaksanakan kegiatan PKB yang telah direncanakan baik di dalam atau diluar sekolah. Sekolah berkewajiban menjamin bahwa kesibukan guru melaksanakan kegiatan PKB tidak mengurangi kualitas pembelajaran peserta didik.

- g. *Monitoring* dan evaluasi kegiatan PKB 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.
- h. 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.

Di akhir semester, semua guru dan koordinator PKB tingkat sekolah melakukan refleksi apakah kegiatan PKB yang telah diikutinya bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran.³¹

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. Program PKB tidak terlepas dari peran koordinator PKB. Koordinator memiliki tanggungjawab mengelola kegiatan PKB. Koordinator PKB adalah guru yang bertugas mengkoordinasi pelaksanaan PKB mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi kegiatan, hingga melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait pelaksanaan PKB disekolah atau madrasahnyanya.

³¹ Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, hal. 260-267

C. Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Perencanaan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Perencanaan sebagai pedoman pelaksanaan, pengendalian, dan menentukan strategi pelaksanaan kegiatan, serta menentukan tindakan untuk mencapai tujuan suatu kegiatan tersebut. Dalam Al-Qur'an sudah dijelaskan bahwasanya setiap individu atau organisasi harus mempersiapkan diri untuk hari esok atau harus menyusun suatu perencanaan untuk masa yang akan datang. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surat Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Hai orang-orang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Al-Hasyr: 18) ³²

Tujuan perencanaan tenaga pendidik adalah untuk mempergunakan pendidik seefektif mungkin agar memiliki sejumlah pekerja yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi. Rencana tenaga pendidik merupakan dasar bagi penyusunan program kerja yang menangani pendidik di sekolah. Dalam perencanaan yang perlu diperhatikan adalah menetapkan tentang apa yang

³² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Depok: Cahaya Qur'an, 2008), hal. 548

harus dikerjakan, kapan, dan bagaimana melakukannya untuk membatasi sasaran dan dapat menetapkan pelaksanaan-pelaksanaan kerja untuk mencapai efektifitas maksimum melalui proses penentuan target dan mempersiapkan serta mengkomunikasikan rencana-rencana dan keputusan.

Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi tersebut sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan.³³ Jadi perencanaan tenaga pendidik dapat diartikan sebagai proses penyusunan kegiatan dan pengambilan keputusan yang mengandung tujuan yang telah ditentukan.

Peningkatan kompetensi tenaga pendidik dapat dilakukan dengan adanya program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melalui program PKB yaitu menyusun perencanaan. Perencanaan yaitu suatu proses untuk menentukan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manfaat penyusunan perencanaan dapat membantu untuk menyelesaikan hambatan agar ada jalan keluar untuk hambatan tersebut. Pembuatan perencanaan pada hakikatnya dapat

³³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 43

memutuskan hal-hal yang akan dilakukan, waktu untuk melakukan, cara melakukan, dan siapa yang akan melakukan.

Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan melakukan pertimbangan kondisi waktu yang akan datang dimana perencanaan dan kegiatan yang diputuskan akan dilaksanakan, serta tidak terlepas dari rencana yang dibuat. Proses penyusunan suatu perencanaan harus menentukan misi dan tujuan kegiatan, mengembangkan kegiatan yang akan dilakukan, menganalisis keadaan yang ada, mengidentifikasi peluang dan ancaman, pembuatan keputusan, mengembangkan strategi, mengimplementasikan strategi, dan meninjau kembali atau evaluasi.³⁴

Perencanaan program PKB dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk menyusun rangkaian langkah, metode, analisis kebutuhan tenaga pendidik, agar sesuai dengan tujuan dari program PKB yaitu meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Perencanaan PKB disusun sesuai dengan kebutuhan dan keadaan tenaga pendidik yang nyata di lingkungan sekolah. Penyusunan perencanaan PKB untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yaitu harus diperlukan informasi sebagai berikut:³⁵

- a. Jumlah tenaga pendidik yang akan melakukan program PKB
- b. Dana yang harus dikeluarkan untuk kegiatan program PKB
- c. Sarana dan prasarana apa saja yang dibutuhkan dalam kegiatan program PKB.

³⁴ Erna Novitasari, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Quadrant, 2017), hal. 58-59

³⁵ Tim USAID, *Materi Lokakarya Perencanaan PKB*, (Jakarta: USAID PRIORITAS, 2015), hal. 1

Dalam tahap perencanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) membutuhkan identifikasi kebutuhan yang mencapai siapa yang membutuhkan pengembangan tertentu dengan materi pengembangan yang mana.³⁶ Salah satu contoh perencanaan dalam program PKB yaitu dengan melihat hasil dari penilaian kinerja guru (PKG). Penilaian kinerja guru (PKG) merupakan suatu kegiatan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kemampuan atau kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya.³⁷ Dalam setiap lembaga pendidikan pasti terdapat perbedaan prioritas kebutuhan materi pengembangan profesionalisme berkelanjutan ditinjau dari perbedaan jabatan fungsional guru. Perencanaan PKB untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik harus dilihat dari kualifikasi dari setiap tenaga pendidik, agar mengetahui kelemahan dari setiap tenaga pendidik, lalu akan diberi pelatihan serta materi yang dibutuhkan oleh masing-masing tenaga pendidik tersebut. Hal tersebut akan membantu meningkatkan kompetensi guru dalam program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

2. Pelaksanaan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pelaksanaan diartikan sebagai upaya manajemen untuk mewujudkan segala rencana demi tercapainya tujuan organisasi melalui pemanfaatan, pengarahan semua sumber daya organisasi. Dengan kata lain, pelaksanaan

³⁶ Nurkolis, dkk, *Efektivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 4, Nomer 1, Jurnal Penelitian, 2017, hal. 31

³⁷ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 91-92

merujuk kepada upaya manajemen untuk memberdayakan semua sumber daya organisasi secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.³⁸

Keberhasilan suatu lembaga atau program dalam mencapai tujuannya lebih banyak ditentukan oleh pemimpinnya. Apabila tidak dilaksanakan sesuai yang telah direncanakan dan diorganisasikan, maka tidak akan berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas menggerakkan atau melaksanakan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu sifat kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting untuk menggerakkan tenaga pendidik melaksanakan program kerja sekolah.

Hal ini dapat diartikan pelaksanaan merupakan suatu fungsi kepemimpinan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan dinamis. Jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen pelaksanaan (*actuating*) tenaga pendidik yaitu implementasi dari fungsi perencanaan dan pengorganisasian yang digerakkan oleh pemimpin dan dilaksanakan bersama-sama dengan tenaga pendidik untuk melaksanakan program kerja sekolah.

Program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam meningkatkan kompetensi, keilmuan, pengetahuan, teknologi, dan ketrampilan untuk meningkatkan mutu dalam belajar mengajar dan profesionalisme yang

³⁸ Basilus R. Werang, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2015), hal. 5

bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.³⁹ Pelaksanaan kegiatan dari program PKB untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik harus mengacu pada susunan dari perencanaan kegiatan tersebut.

Penerapan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dilakukan dalam berbagai bentuk kegiatan seperti lokakarya, diklat, seminar, publikasi ilmiah, karya inovatif, dan lain-lain, sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebaiknya mengambil tempat di sekolah dan dilaksanakan selama jam sekolah, agar pelaksanaan efektif.

Pelaksanaan program PKB untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melibatkan refleksi diri tenaga pendidik terhadap isu-isu dalam bidang pendidikan. Dengan melakukan hal tersebut program PKB akan berorientasi perubahan tenaga pendidik dalam praktik mengajar, refleksi diri menjadi aktivitas penting dalam usaha meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Adanya pelaksanaan program PKB harus mampu membuat guru kelas menjadi guru yang professional dalam proses pembelajaran didalam kelas.

Peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui program PKB harus terkait dengan visi misi satuan pendidikan dan visi misi dinas pendidikan setempat. Program PKB juga harus dapat mendorong pengakuan profesi tenaga pendidik menjadi lapangan pekerjaan yang bermanfaat dalam

³⁹ Triyanto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hal.77

kecerdasan bangsa. Pelaksanaan program PKB untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dapat dikatakan efektif, apabila mengikuti langkah-langkah berikut:⁴⁰

- a. Mengidentifikasi prioritas kebijakan
- b. Membingkai ulang, menentukan masalah dan sasaran pendidikan
- c. Mengidentifikasi kohort guru
- d. Mengkategorikan pembelajaran dan pengetahuan guru
- e. Memilih mode pengembangan professional
- f. Mengevaluasi program PKB.

3. Hambatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Hambatan merupakan rintangan atau kendala yang harus dihadapi pada situasi tertentu. Dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) memiliki beberapa hambatan sesuai dengan keadaan tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan. Setiap tenaga pendidik mengalami beberapa hambatan atau kendala dalam melaksanakan tugasnya.

Hambatan pada tenaga pendidik memiliki dua macam, diantaranya yaitu hambatan *eksternal* dan *internal*.⁴¹ Hambatan *internal* tenaga pendidik yaitu hambatan pada karakteristik pribadi individual seperti hambatan terhadap kesadaran untuk meningkatkan kompetensi sesuai tugas dan

⁴⁰ Nurkolis, dkk, *Efektivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 4, Nomer 1, Jurnal Penelitian, 2017, hal. 33

⁴¹ Endang Wuryandini, *Analisis Permasalahan dan Kebutuhan PKB Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen Pascasertifikasi di Kota Semarang*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 9, No. 2, 2014, hal. 117

tanggung jawab, kesediaan mengalokasikan anggaran untuk pengembangan profesi. Hambatan *eksternal* tenaga pendidik yaitu hambatan yang terpengaruh terhadap perilaku dan situasi dari luar yang berupa kesadaran personal dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Adapun beberapa bentuk hambatan yang menjadikan permasalahan tenaga pendidik dalam peningkatan kompetensi yaitu

- a. Keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang dimiliki tenaga pendidik
- b. Kurangnya minat dan pengetahuan yang dimiliki tenaga pendidik mengenai kompetensinya
- c. Kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah.

Beberapa hambatan tersebut membuat tenaga pendidik tidak mendayagunakan media pembelajaran, salah satunya yaitu lembaga pendidikan tidak menyediakan sarana pembelajaran dan media pembelajaran membuat guru mengalami kerepotan.⁴² Oleh karena itu, hambatan yang dialami oleh tenaga pendidik harus segera diberikan solusi untuk menyelesaikannya.

Program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu solusi untuk mengatasi hambatan yang dimiliki tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi. Pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik biasanya berupa bentuk kegiatan, seperti lokakarya, diklat, seminar, publikasi ilmiah, karya inovatif, dan lain-lain.

⁴² Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hal.

Dalam kegiatan tersebut tenaga pendidik hadir sebagai peserta dan mendengarkan yang disampaikan oleh ahli. Pada kegiatan tersebut, tenaga pendidik mendapatkan materi baru, sehingga tidak sedikit tenaga pendidik mengalami kesulitan dalam menerapkannya pada kegiatan belajar mengajar di kelas.

Hambatan pada contoh bentuk kegiatan PKB diatas dirasa kurang efektif, karena pelaksanaannya tidak mendekati pada konteks profesi tenaga pendidik dan pelaksanaannya. Seharusnya kegiatan pengembangan profesi tenaga pendidik melalui praktek langsung di sekolah pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung, sehingga tenaga pendidik tidak mengalami kesulitan dalam menerapkannya dalam kelas. Kegiatan tersebut memang harus mengambil tempat di sekolah dan dilaksanakan selama jam sekolah berlangsung.⁴³

D. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran peneliti terkait dengan hasil penelitan terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian secara tidak langsung terkait dengan peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan Pendidikan adalah pekerjaan untuk memperbaiki tingkah laku manusia yang memiliki tujuan untuk membimbing pemikiran dan merubah perilaku manusia. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema yang diangkat penulis temukan adalah sebagai berikut:

⁴³ Setiawan, *Memaknai Pelatihan dan Pengembangan Profesi Guru (eksplorasi konseptual tentang pengembangan profesi yang berkelanjutan)*, Jurnal Pendidikan Indonesia, Vol. 11, No. 1, Tahun 2015, hal. 8

1. Nurkolis, Yovitha Yuliejantiningih, Sunandar tahun 2017 dengan jurnal manajemen pendidikan yang berjudul “Efektivitas PKB untuk Guru”. Hasil penelitiannya adalah implementasi PKB di Kabupaten Demak sudah berjalan dengan efektif karena adanya tiga indikator, yaitu ada regulasi yang mengatur pelaksanaan PKB baik pada Perda maupun Perbub, ada rincian program pada kegiatan PKB, dan keterlaksanaan regulasi tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yaitu terlaksananya program dan kegiatan PKB.⁴⁴
2. Uswatun Hasanah tahun 2018 dengan jurnal pendidikan guru sekolah yang berjudul “PKB Guru Sekolah Dasar Negeri Demakijo 1 Gamping Sleman”. Hasil penelitiannya adalah upaya pengembangan yang dilakukan oleh guru di SDN Demakijo 1 Gamping sleman adalah dengan mengikuti kegiatan diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru. PKB dilaksanakan dengan niat atau kemauan diri untuk berkembang, guru juga menugaskan bahwa mereka tidak akan mengandalkan Dinas Pendidikan Sleman dan lembaga sekolah sebagai jalan untuk mengikuti PKB.⁴⁵
3. Nunung Siti Hamidah tahun 2019 dengan tesis yang berjudul “Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)”. Hasil penelitiannya adalah implementasi PKB di SDIT Persis Tarogong menggunakan tiga komponen kegiatan, yaitu pengembangan diri, publikasi

⁴⁴ Nurkolis, dkk, Jurnal, Efektivitas PKB untuk Guru, Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 4, Nomer 1, 2017.

⁴⁵ Uswatun Hasanah, Jurnal, Pelaksanaan PKB Guru Sekolah Dasar Negeri Demakijo 1 Gamping Sleman, Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Edisi ke-26 Tahun ke-7, 2018.

ilmiah, dan karya inovatif. Pada dua sekolah tersebut menunjukkan bahwa komponen pengembangan diri dari PKB lebih banyak direalisasikan dibanding komponen publikasi ilmiah dan karya inovatif.⁴⁶

4. Sandi Milzam Fortuna tahun 2016 dengan skripsi yang berjudul “Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru di SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang”. Hasil penelitiannya adalah dalam perencanaan kegiatan PKB menyesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan guru yang berdasarkan pada evaluasi guru, sedangkan pada implementasinya terdiri dari unsur kegiatan pengembangan diri dan karya inovatif bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru.⁴⁷
5. Nurkolis dan Yovitha Yuliejantiningasih tahun 2019 dengan jurnal yang berjudul “Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan”. Hasil penelitiannya yaitu dalam PKB dibutuhkan tiga langkah penting, yaitu pengukuran kebutuhan guru, implementasi, dan evaluasi. Kendala yang dialami yaitu ketika implementasi PKB, kurangnya narasumber dan padatnya kegiatan guru di sekolah. Pada evaluasi kendala yang dihadapi yaitu tidak semua kegiatan PKB selalu ada evaluasi hanya pada saat dibutuhkan adanya evaluasi.⁴⁸

⁴⁶ Nunung Siti Hamidah, Tesis, Implementasi PKB Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut”, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, 2019.

⁴⁷ Sandi Milzam Fortuna, Skripsi, Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru di SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Tahun 2016.

⁴⁸ Nurkolis dan Yovitha Yuliejantiningasih, Jurnal, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 6 Nomor 2, 2019.

Oleh karena itu, dibawah ini dibuat tabel persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nurkolis dan Yovitha Yuliejantiningsih, Efektivitas PKB untuk Guru	Implementasi PKB di Kabupaten Demak sudah berjalan dengan efektif karena adanya tiga indikator, yaitu ada regulasi yang mengatur pelaksanaan PKB baik pada Perda maupun Perbub, ada rincian program pada kegiatan PKB, dan keterlaksanaan regulasi tentang PKB	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang PKB, menggunakan pendekatan kualitatif, menggunakan teknik pengumpulan data wawancara dan dokumentasi, menggunakan fokus penelitian tentang perencanaan dan pelaksanaan PKB	Perbedaan penelitian ini terletak pada judul, fokus penelitian, tempat penelitian, program PKB dilaksanakan <i>ekstern</i> . Teknik pengumpulan data tidak menggunakan observasi. Jenis penelitian ini jurnal sedangkan penelitian saya jenis skripsi.
2	Uswatun Hasanah, Pelaksanaan PKB Guru Sekolah Dasar Negeri Demakijo 1 Gamping Sleman	Upaya pengembangan yang dilakukan oleh guru di SDN Demakijo 1 Gamping sleman adalah dengan mengikuti kegiatan diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru. PKB dilaksanakan dengan niat atau kemauan diri untuk berkembang, guru juga menugaskan bahwa mereka tidak akan mengandalkan Dinas Pendidikan Sleman.	Penelitian sama-sama meneliti tentang PKB, menggunakan pendekatan kualitatif, menggunakan teknik pengumpulan data wawancara mendalam dan dokumentasi, menggunakan teknik analisis data reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, uji keabsahan data menggunakan triangulasi.	Perbedaan penelitian terletak pada judul, tempat, waktu, fokus, teknik pengumpulan data tidak menggunakan observasi, program PKB dilaksanakan <i>ekstern</i> .

No	Nama dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Nunung Siti Hamidah, Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut	Implementasi PKB di SDIT Persis Tarogong menggunakan tiga komponen kegiatan, yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Pada dua sekolah tersebut menunjukkan bahwa komponen pengembangan diri dari PKB lebih banyak direalisasikan dibanding komponen publikasi ilmiah dan karya inovatif	Penelitian sama-sama meneliti tentang PKB, menggunakan pendekatan kualitatif, menggunakan teknik pengumpulan data wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi.	Perbedaan penelitian terletak pada judul, tempat, waktu, fokus, menggunakan dua kasus, program PKB dilaksanakan <i>ekstern</i> . Jenis penelitian ini menggunakan tesis sedangkan penelitian saya jenis skripsi. Program PKB ada 3 komponen yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif, sedangkan penelitian saya hanya menggunakan pengembangan diri.
4	Sandi Milzam Fortuna, Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru di SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang	Perencanaan kegiatan PKB menyesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan guru yang berdasarkan pada evaluasi guru, sedangkan pada implementasinya terdiri dari unsur kegiatan pengembangan diri dan karya inovatif bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru	Penelitian sama-sama meneliti tentang PKB, menggunakan pendekatan kualitatif, menggunakan teknik pengumpulan data wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data sama-sama menggunakan triangulasi. Teknik analisis data sama-sama menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan	Perbedaan penelitian terletak pada judul, tempat, waktu, fokus, program PKB dilaksanakan <i>ekstern</i> . Program PKB ada 2 komponen yaitu pengembangan diri dan karya inovatif, sedangkan penelitian saya hanya menggunakan pengembangan diri

No	Nama dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Nurkolis dan Yovitha Yuliejantiningih, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan	PKB dibutuhkan tiga langkah penting, yaitu pengukuran kebutuhan guru, implementasi, dan evaluasi. Kendala yang dialami yaitu ketika implementasi PKB, kurangnya narasumber dan padatnya kegiatan guru di sekolah. Pada evaluasi kendala yang dihadapi yaitu tidak semua kegiatan PKB selalu ada evaluasi hanya pada saat dibutuhkan adanya evaluasi	Penelitian sama-sama meneliti tentang PKB, menggunakan pendekatan kualitatif, menggunakan teknik pengumpulan data wawancara mendalam dan dokumentasi, menggunakan teknik analisis data reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, uji keabsahan data menggunakan triangulasi.	Perbedaan penelitian ini terletak pada judul, fokus penelitian, tempat penelitian, program PKB dilaksanakan secara <i>ekstern</i> . Teknik pengumpulan data tidak menggunakan observasi. Jenis penelitian ini jurnal sedangkan penelitian saya jenis skripsi. Unsur PKB menggunakan 3 komponen yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif, sedangkan penelitian saya hanya menggunakan komponen pengembangan diri.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas yaitu persamaan tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan jenis penelitian menggunakan kualitatif, namun tidak satupun yang sama persis dengan apa yang penulis teliti, baik mengenai tujuan, hasil, maupun lokasi penelitian yang penulis teliti. Penelitian ini terfokus pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) khususnya tentang perencanaan, pelaksanaan, dan hambatan.

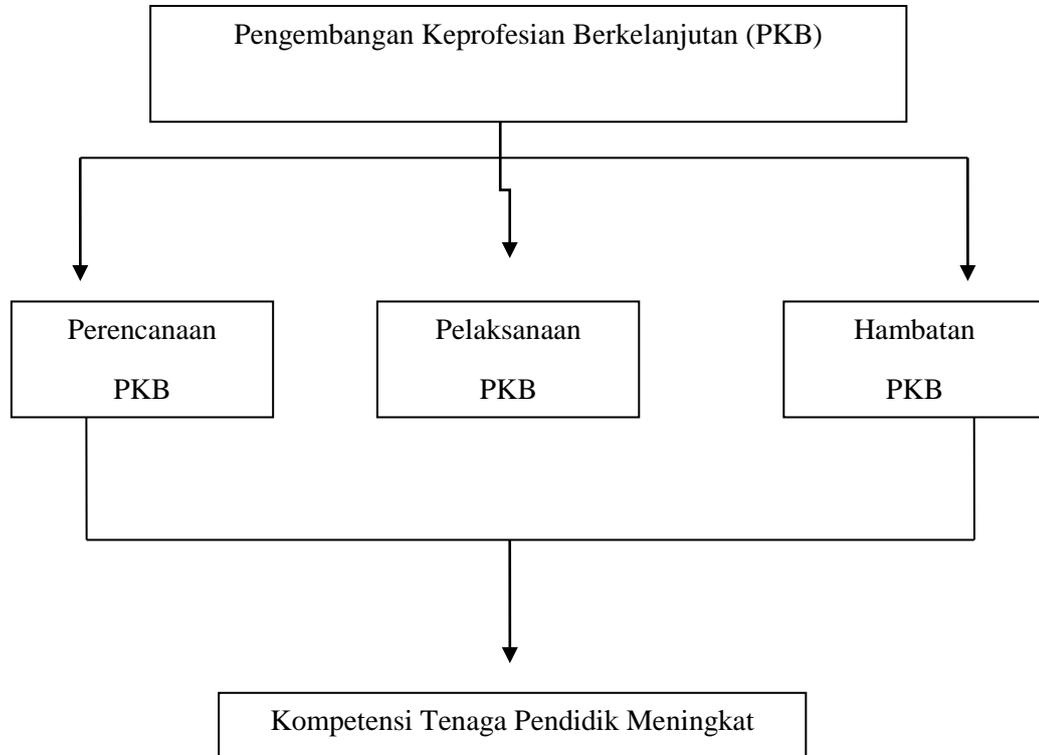
E. Paradigma Penelitian

Setelah melihat apa yang sudah peneliti sampaikan di atas dapat digambarkan bahwa peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan di SMP IT Al-Asror Tulungagung tidak lepas dari peran kepala sekolah yang memaksimalkan kinerjanya pada proses memimpin di sekolah tersebut, kemudian kerjasama dari semua sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut, terutama tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi kepribadian dan profesionalnya.

Pada peningkatan kompetensi pendidik, maka kepala sekolah dan tenaga pendidik bekerjasama untuk membantu meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, kemudian di implementasikan atau melaksanakan kegiatan tersebut, setelah pengimplementasian langkah berikutnya melihat hambatan terhadap kegiatan tersebut apakah dapat meningkatkan kompetensi guru atau tidak.

Kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru atau tidak. Kegiatan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dilakukan dengan melihat keadaan yang ada di sekolah tersebut dan menganalisis kebutuhan yang akan menunjang peningkatan profesionalisme dari guru. Pada pembahasan ini digambarkan dengan paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian



Dari bagan diatas dapat dipahami bahwa peningkatan kompetensi tenaga pendidik bisa melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Perencanaan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik sangat penting, oleh karena itu harus diperhatikan dalam perumusannya. Hal ini akan memberikan dampak yang baik apabila perencanaan tenaga pendidik berisi tentang tujuan dari sekolah. Begitupun dengan pelaksanaan peningkatan kompetensi tenaga pendidik yang mana prakteknya nanti akan berpengaruh terhadap pengelolaan lembaga pendidikan. Hal itu berkaitan dengan adanya hambatan dalam penilaian program tersebut dan akan mempunyai keterkaitan antara ketiga hal tersebut dalam meningkatkan mutu pendidikan.