



PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN BAGI GURU SMPN 8 KOTA LEBONG

¹Zakaria
¹Universitas Bengkulu

e-mail: zakariajack034@gmail.com

Abstrak: Tujuan pengabdian umum adalah untuk mendorong guru melaksanakan program pengembangan keprofesian yang berkelanjutan, terutama untuk meningkatkan kompetensi guru dalam publikasi ilmiah. Sedangkan tujuan khususnya adalah: a) meningkatkan pengetahuan guru dalam membuat artikel ilmiah, b) meningkatkan kemampuan presentasi ilmiah dalam forum seminar. Metode yang digunakan adalah melalui workshop dengan teknik penyajian materi dilanjutkan dengan diskusi dan praktek dengan pendampingan. Hasilnya adalah a) peningkatan pengetahuan guru tentang langkah-langkah menyusun artikel ilmiah, b) peningkatan kemampuan guru membuat artikel ilmiah, 3) peningkatan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan presentasi artikel ilmiah di forum seminar.

Kata Kunci: Pelatihan Pengembangan Profesi, Berkelanjutan

Abstract : The aim of general service is to encourage teachers to carry out sustainable professional development programs, especially to improve teacher competence in scientific publications. While the specific objectives are: a) to increase the knowledge of teachers in making scientific articles, b) to increase the ability to do scientific presentations in seminar forums. The method used is through a workshop with material presentation techniques followed by discussion and practice with mentoring. The results are a) an increase in teacher knowledge about steps to compile scientific articles, b) an increase in the ability of teachers to make scientific articles, 3) an increase in teacher confidence in carrying out scientific article presentations at seminar forums.

Keyword : Sustainable, Professional Development Training

PENDAHULUAN

Guru memiliki peranan penting dalam sistem pendidikan. Pengembangan kompetensi guru perlu dilakukan secara terus menerus sepanjang mengemban tugas jabatan fungsional pendidik. Sesuai dengan berkewajiban untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Bahkan secara tegas McKinsey dan Co (2007) menyatakan bahwa kualitas sistem pendidikan tidak dapat mengalahkan kualitas guru dalam mempengaruhi kualitas pendidikan.

Menurut Peraturan Menteri (Permen) Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan adalah salah satu unsur utama angka kredit untuk pengembangan karir seorang guru. Indikator yang terdapat pada Permen tersebut yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.



Selanjutnya Permendiknas No. 35 Tahun 2010 yang dilaksanakan tahun 2013, Pengembangan keprofesian berkelanjutan bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Untuk Kenaikan pangkat seorang guru diwajibkan untuk menyusun karya ilmiah sesuai dengan kepangkatannya. Namun demikian masih ada sebagian guru yang belum berupaya untuk mengembangkan profesinya, bahkan belum tahu apa itu pengembangan profesi berkelanjutan. (Maiza dan Nurhafizah, 2019)

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi seorang guru dimana hal tersebut menjadi alat dalam upaya pengembangan profesinya harus dilakukan berdasarkan kebutuhan guru yang bersangkutan. Cheung and Cheng (dalam Moeini, 2008) juga menyatakan bahwa guru seharusnya sadar pentingnya pengembangan diri secara lebih strategis dengan tujuan pencapaian tujuan individu guru dan misi sekolah dan dapat diformulasikan dengan perencanaan pengembangan keprofesiannya. Sedang sebagian guru PKB terasa memberatkan, menurut Villegas-Reimers (2003) bahwa sebagian besar guru di seluruh dunia merasa bahwa kegiatan pengembangan profesi “terlalu pendek, tidak terkait dengan kebutuhan guru dan tidak efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar. Dalam prakteknya juga pengembangan keprofesian guru masih menemukan kendala dan tantangan di antaranya tentang manajemen waktu, biaya, sistem birokrasi, dan faktor internal guru seperti kepribadian, motivasi, dan komitmen. (Wijaya dan Sumarno, 2017).

Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mencapai dan atau meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesi guru. Hal ini nantinya juga sekaligus berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. Namun kenyataan masih banyak guru yang belum memahami program PKB dan komponen apa saja yang perlu dilaksanakan untuk menunjang karir kepangkatannya. Bahkan masih ada kepala sekolah yang belum memiliki program secara kontinue setiap tahunnya untuk pengembangan PKB ini. (Sari, Marsidin dan Sabandi, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka pengabdian ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam membuat artikel ilmiah, agar guru – guru tidak mengalami kendala pada saat hendak mengajukan kenaikan pangkat ke golongan IV ke atas.

METODE

Pelaksanaan pengabdian dilakukan dengan menggunakan metode :1.Metode ceramah, Metode ini digunakan untuk memberikan pengetahuan tentang program PKB dan Langkah menyusun artikel ilmiah kepada guru-guru SMP Negeri 8 Lebong, 2.Metode penugasan, Metode penugasan ini pada kegiatan ini digunakan untuk melakukan praktik langsung menyusun artikel ilmiah sesuai dengan langkah – langkah yang telah diberikan dan pada saat latihan ini dilakukan pendampingan bagi guru terutama yang akan segera mengajukan kenaikan pangkat. 3.Metode Diskusi dan Tanya Jawab, Metode diskusi dan tanya jawab dilakukan sebagai bentuk interaksi antara peserta dan instruktur untuk membahas hasil artikel yang disusun oleh peserta dalam mendalami, mengembangkan, dan menyamakan persepsi 4. Metode simulasi. Metode ini dilakukan pada saat melakukan praktik seminar dengan beberapa guru menyajikan artikelnya dan peserta lainnya sebagai peserta.

Selama berlangsungnya kegiatan pelatihan dilakukan kegiatan pengamatan dengan menggunakan pedoman pengamatan, yaitu untuk mengetahui apakah kegiatan pelatihan berlangsung sesuai dengan rencana dan untuk mengetahui respon peserta terhadap kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan ini dikatakan berhasil, jika adanya respon positif dari peserta dalam memahami materi dan melaksanakan tugas membuat artikel ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pengembangan profesional guru khususnya menyusun artikel ilmiah telah dilaksanakan dengan hasil 90 % guru peserta pelatihan membuat artikel ilmiah secara berkelompok, ada 1 kelompok yang belum selesai. Sedangkan di liat dari komponen dari artikel yang dibuat



komponen pendahuluan, metode, hasil dan pembahasan dan simpulan rata-rata mendapatkan nilai 76 dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil pengabdian tersebut, dapat digambarkan bahwa kemampuan guru dalam menulis artikel ilmiah terjadi peningkatan kemampuan, sejauh dilakukan pelatihan dan pendampingan. Motivasi guru untuk dapat menulis dan menyampaikan pada forum seminar dan memasukkan artikel dalam jurnal ilmiah cukup baik. Hal ini dikarenakan rata-rata guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Lebong adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang notabene harus dinilai kinerjanya dan akan mengajukan kenaikan pangkat.

Penilaian kinerja guru merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja guru yang utamanya berkaitan dengan kompetensi guru. Mengingat guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan sangat penting dalam mencapai Visi Kemdikbud 2025 yaitu Menciptakan Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif. Guru yang profesional wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan. Guru adalah bagian integral dari organisasi pembelajar di sekolah yang senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya. Sehingga guru perlu dilakukan penilaian kinerjanya sesuai pendapat.

Penilaian Kinerja Guru (PK GURU) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Maka Pengembangan keprofesionalan berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Guru pertama dengan pangkat Penata Muda golongan ruang IIIa sampai dengan pangkat pembina Utama golongan ruang IV e wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan

Guru secara individu maupun secara bersama-sama dengan masyarakat seprofesinya harus menjadi bagian dari organisasi pembelajar melalui keterlibatannya secara sadar dan sukarela serta terus menerus dalam berbagai kegiatan belajar guna mengembangkan profesionalismenya. Kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) dilaksanakan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil uji kompetensi guru dan penilaian kinerja guru serta didukung dengan hasil evaluasi diri. Apabila profil guru masih berada di bawah standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program pemenuhan standar kompetensi yang dipersyaratkan. Sementara itu, guru yang profilnya telah mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan bagi guru pembelajar (PPGP) diarahkan kepada pengembangan kompetensi lebih lanjut supaya dapat memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas serta dalam rangka pengembangan karirnya. (Kasmayadi, Kumaidi, dan Sumarno, 2018).

Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, diharapkan dapat menciptakan guru profesional, mampu menumbuhkembangkan minat dan bakat peserta didik sesuai dengan bidangnya dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Guru sebagai pembelajar abad 21 harus mampu mengikuti perkembangan ilmu dalam bidangnya dan dapat memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan standar kompetensi yang harus dimiliki peserta didik.

Pengembangan keprofesionalan merupakan peluang bagi para guru untuk mempelajari apa yang dibutuhkan untuk mengetahui dan apa yang dapat dilakukan untuk membantu siswa untuk mencapai kompetensi yang diharapkan. Pendapat ini menunjukkan bahwa guru dituntut untuk melakukan pengembangan diri agar mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan keprofesionalan guru merupakan salah satu bagian dari pengembangan personal yang tidak dapat dipisahkan dari peran sekolah.



Pihak sekolah perlu melakukan Perencanaan program guna mendukung pengembangan profesi bagi guru pembelajar (PPGP) dilaksanakan setiap tahun berdasarkan dari profil guru. Pelatihan yang memberikan peluang lebih besar bagi guru untuk menjadi praktisi dan pembelajar mandiri. Hal ini sejalan dengan kebijakan guru sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai.

PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan pengabdian pada masyarakat yang dilaksanakan dapat disimpulkan:

1. Pengetahuan guru meningkat dalam memahami pentingnya program pengembangan keprofesian berkelanjutan khususnya pada penyusunan artikel ilmiah.
2. Kemampuan guru dalam menyusun artikel ilmiah meningkat dengan skor 78 dalam kategori baik.
3. Guru memiliki kemampuan dan kepercayaan diri dalam presentasi dalam forum seminar di tingkat sekolah.

SARAN

Selanjutka disarankan kepada pihak sekolah, untuk melaksanakan workshop dan mengadakan seminar ditingkat sekolah, Gugus, KKG/MGMP setiap tahun sebagai ajar berlatih bagi guru dalam membudayakan kegiatan ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmayadi, W., Kumaidi, K., & Sumarno, S. (2018). Pengembangan instrumen asesmen diri guru terhadap aktivitas pengembangan keprofesian berkelanjutan. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 22(1), 92-104.
- 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), 356-465.
- McKinsey dan Co. (2007). How the World's Best- Performing School Systems Come Out on Top. Laporan penelitian. Tersedia dalam [http:// mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Education/Worlds_School_Systems_Final.pdf](http://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Education/Worlds_School_Systems_Final.pdf). Diunduh 27 April 2020.
- Moeini. (2008). Identifying Needs: A Missing Part in Teacher Training Programs. Tersedia dalam [www. 101 Pelatihan Dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru \(Yustinus Windrawanto\) seminar.net/images/stories/vol4- issue1/moini-identifyingneeds.pdf](http://www.101PelatihanDalamRangkaPengembanganKeprofesianBerkelanjutanGuru(YustinusWindrawanto)seminar.net/images/stories/vol4-issue1/moini-identifyingneeds.pdf). Diunduh tanggal 11 April 2020.
- Sari, K. P., Marsidin, S., & Sabandi, A. (2020). Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2(2), 113-120.
- Villegas-Reimers, E. (2003). Teacher professional development: an international review of the literature. Paris: IIEP-UNESCO.
- Wijaya, A., & Sumarno, S. (2017). Evaluasi dampak pendidikan dan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru Matematika di PPPPTK Matematika Yogyakarta. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 21(2), 127-141.