



## ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) BAGI GURU SEKOLAH DASAR

Junaidin Basri<sup>1\*</sup>, Udin Syaefudin Saud<sup>2</sup>, Asep Suryana<sup>2</sup>, Eka Prihatin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STAI Musaddadiyah, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Correspondence:\*E-mail: [junaidin.basri@stai-musaddadiyah.ac.id](mailto:junaidin.basri@stai-musaddadiyah.ac.id)

### ABSTRACTS

This study aims to describe the implementation of the Continuous Professional Development (PKB) program by elementary school teachers in three Teacher Working Groups (KKG) related to the study of input, process, out put and out come using descriptive qualitative methods. The data were obtained through observation, interview and document review. The results of the study found that SD did not have a PKB work program. The indicators can be seen from the inadequate function of school management in planning, implementing, evaluating, organizing and planning the follow-up after PKB implementation. The results show that the aspects of planning, PKB implementation are carried out by KKG, evaluation system based on PKB SIM, while the follow-up plans for schools and teachers have not been carried out continuously and independently in scientific forum activities based on the needs of teachers and schools. The result is that the implementation of PKB has not had an impact on increasing self-development, the ability of teachers to make scientific work and innovation work. Another obstacle is the lack of budget support from the local government and the weak motivation of teachers to improve their competence. Therefore, a more Participatory, Integrated and Holistic PKB (PKB-PTH) implementation model is needed.

**Keyword:** Integrated and Holistic, Participatory, PKB Program Implementation.

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Submitted/Received 09 Jan 2020

First Revised 07 Feb 2020

Accepted 18 May 2020

First Available Online 25 Oct 2022

Publication Date 01 Apr 2023

## 1. PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan dari realitas umum yang menyatakan bahwa sekolah dasar merupakan usaha sadar dalam membentuk kepribadian dan pengetahuan dasar bagi siswa selama 6 (enam) tahun untuk melanjutkan proses pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yakni SMP atau MTS baik negeri maupun swasta (Ahmad, 2019). Guna mewujudkan tujuan khusus tersebut dibutuhkan guru yang memiliki standar kompetensi tertentu agar mampu memenuhi harapan kebutuhan belajar para siswa, orang tua sekolah, tujuan nasional, serta tuntutan global.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah agar mutu guru meningkat, salah satu strateginya adalah peningkatan kompetensi guru melalui program pendidikan dan pelatihan, serta seperangkat regulasi yang mendukungnya (Dewi, 2014). Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja sekolah, namun dalam realitasnya bukti semacam itu masih jauh dari cukup (Susanti dan Sa'ud, 2016). Payong mengatakan “agar guru selalu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, maka salah satunya melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau (*continuing professional development*) (Hotimah dan Suyanto, 2017).

Kebijakan pendidikan adalah upaya yang dilakukan oleh semua pihak secara sungguh- sungguh baik untuk mewujudkan tujuan kebijakan yang telah ditetapkan (Yanto dan Fathurrochman, 2019). Implementasi kebijakan bisa dilakukan dengan cara yang rasional, berbasis data, teori, konsep dan analisis kemungkinan (Aziz et al., 2020).

Kendatipun para guru telah melakukan proses pendidikan dan pelatihan namun hasilnya belum memuaskan, faktanya hasil uji kompetensi guru (UKG) dari tahun 2012-2015-2017, dan 2018, baik guru yang telah tersertifikasi maupun yang sedang berjalan, masih di bawah nilai capaian target nasional. Hal tersebut terlampir pada **Tabel 1** berikut ini.

**Tabel 1.** Hasil Perkembangan Nilai UKG Tahun 2012-2017 (Sumber: Kemendikbud Tahun 2018)

Nilai UKG Guru	Tahun Pelaksanaan UKG				
	2012	2013	2014	2015	2017
	45,85	47,84	48,95	66,77	70

Nilai UKG yang tertera pada **Tabel 1** menunjukkan bahwa secara umum kompetensi guru masih rendah dan perlu ditingkat kualitasnya secara berkelanjutan, walaupun dari tahun ke tahun hasil UKG mengalami peningkatan. Selanjutnya hasil UKG dari berbagai jenjang persekolahan di Provinsi Jawa Barat menggambarkan hasil yang beragam. Hal itu ditampilkan pada **Tabel 2** data hasil UKG semua jenjang persekolahan di Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut ini.

**Tabel 2** Perbandingan Hasil UKG Jenjang TK, SD, SMP, SMA, dan SMK di Jawa Barat (Sumber. Ditjend. GTK 2015)

Hasil UKG	TK	SD	SMP	SMA	SMK
2015	62,12	56,65	60,7	66,73	9,29

Hasil UKG yang tertera pada **Tabel 2** menggambarkan bahwa bila dibandingkan rata-rata nilai UKG antara jenjang TK, SD, SMP dan SMA/SMK, akumulasi nilai rata-rata terendah masih dicapai oleh guru sekola dasar (SD) dengan nilai UKG (56,65). Propinsi Jawa Barat secara umum hasil UKG mengalami peningkatan dari rata-rata (47) pada tahun 2012 naik menjadi (55,15) pada tahun 2015.

Angka kenaikan ini menunjukkan adanya *korelasi* antara tingkat komitmen daerah dalam membangun kemitraan dengan lembaga pelatihan dan kemampuan alokasi anggarannya. Kabupaten Bekasi misalnya sebesar 8,7 M yang bersumber dari dana PMTK, Kabupaten Sukabumi 10,6 M dari dana BOS, sedangkan Garut dan Tasikmalaya mengambil dari pos dana tunjangan sertifikasi yang mencapai angka 12 M. Sedangkan hasil uji kompetensi guru (UKG) tahun 2017 untuk Kabupaten Garut sebesar (4,8), nilai tersebut berada dibawah rata-rata UKG Jawa Barat sebesar (55,15), demikian yang disampaikan Plt Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Garut Dede Sutisna pada (24/10/2017).

UKG adalah sebuah kegiatan ujian untuk mengukur kompetensi dasar tentang bidang studi (*subject matter*) dan *pedagogic* dalam *domain content* guru. Kompetensi dasar bidang studi yang diujikan sesuai dengan bidang studi sertifikasi (bagi guru yang sudah bersertifikat pendidik) dan sesuai dengan kualifikasi akademik guru (bagi guru yang belum bersertifikasi pendidik). Kompetensi *pedagogic* yang diujikan adalah *integrasi* konsep *pedagogic* ke dalam proses pembelajaran bidang studi di dalam kelas.

Rendahnya hasil UKG dari tahun 2012 dan 2015 sebagaimana diuraikan di atas memberikan gambaran bahwa berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas guru belum membuahkan hasil yang optimal. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah belum optimalnya pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) atau *Continous Professional Development* (CPD) oleh sekolah yang digagas oleh Direktrat Guru dan Tenaga Kependidikan, Kemedikbud RI.

Hasil pelaksanaan PKB secara nasional menunjukkan bahwa, dari seluruh jenjang pendidikan; TK, SLB, SD, SMP, SMA dan SMK, rengking terendah masih diraih oleh guru Sekolah Dasar dengan rerata tahun 2015 (40.14) dan 2017 (62.22). Data selengkapnya ditampilkan pada **Tabel 3** berikut ini.

**Tabel 3** Hasil Pelaksanaan PKB Secara Nasional Tahun 2017 (*Sumber: P4TK, 2019*)

Jenjang	Peserta		Modul	Rerata		+
	2015	2017		2015	2017	
SD	184.661	184.661	371.669	40.14	62.22	22.08
SLB	6.892	6.892	13.805	46.45	71.70	25.26
SMA	24.759	24.759	50.140	45.38	69.55	24.17
SMK	11,592	11,592	19.969	44.31	68.53	24.22
SMP	65.214	65.214	130.988	44.16	67.76	23.61
TK	69.430	89.430	180.777	43.74	68.23	24.49

Data yang ditampilkan pada **Tabel 3** menggambarkan bahwa hasil PKB 2015 dan 2017 secara nasional rerata nilai UK guru pada pendidikan sekolah dasar menempati angka terendah dari satuan pendidikan lainnya. Selanjutnya untuk hasil pelaksanaan di tingkat Provinsi Jawa Barat nilai rerata UKG untuk guru sekolah dasar masih menempati angka terendah juga yakni SD tahun 2015 (40,26) dan tahun 2017 (66,06); SLB tahun 2015 (48,15) dan tahun 2017 (74,13); TK tahun 2015 (45,58) dan 2017 (71,19); SMP tahun 2015 (44,61) dan 2017 (71,97); SMA tahun 2015 (48,40) dan 2017 (70,72); sedangkan untuk tingkat SMK tahun 2015 (43,16) dan tahun 2017 memperoleh (67,77).

Hasil pelaksanaan PKB jenjang Sekolah Dasar di tingkat Propinsi Jawa Barat, dari 27 kabupaten dan kota, Kabupaten Garut berada pada peringkat ke enam dengan nilai rerata UKG tahun 2017 (68,33) bila dibandingkan dengan hasil tahun 2015 (43,05). Data tersebut menunjukkan ada kenaikan hasil rerata antar tahun 2015 bila dibandingkan dengan tahun 2017.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan sementara bahwa kenaikan rerata hasil UKG dipengaruhi oleh kebijakan dinas pendidikan setempat yang mewajibkan para guru untuk mengikuti pelatihan mandiri, terstruktur dan kolaborasi sebagaimana yang dimaksud dalam program PKB. Hasil penelitian dari [Kastawi et al. \(2017\)](#) hingga pertengahan tahun 2017 dari 514 kabupaten dan kota di Indonesia baru ada 20 kabupaten dan kota yang telah memiliki aturan PKB, salah satunya adalah Kabupaten Demak. Sedangkan Garut masuk dalam kategori jenjang kabupaten yang belum memiliki peraturan daerah tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui gambaran *eksisting* perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan rencana tindak lanjut pasca pelaksanaan PKB bagi guru di sekolah dasar; (2) untuk mengetahui gambaran struktur organisasi PKB pada sekolah dasar; (3) untuk mengetahui gambaran sumber pembiayaan pelaksanaan PKB di sekolah dasar; (4) mengetahui dampak dari pelaksanaan PKB bagi guru sekolah dasar dan menemukan Model Hipotetik yang dihasilkan.

### **Dukungan Penelitian Sebelumnya**

Pendidikan bila dikaji dari sifat *praxis* maupun *normatif* mengandung pengertian seperti yang dikutip dari UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,

*usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.*

Pendidikan sebagai sebuah proses memiliki serangkaian konsep dan teori yang telah dikembangkan para ahli pendidikan. Diantara konsep dan teori pendidikan terselip beberapa unsur yang memperkuat terwujudnya proses pendidikan guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara utuh. Unsur-unsur yang dimaksud dalam pendidikan tersebut adalah (a) subjek yang di bimbing (peserta didik); (b) orang yang membimbing (pendidik); (c) interaksi peserta didik dengan pendidik (interaksi edukatif); (d) tujuan pendidikan; (e) alat dan metode yang di gunakan; dan terakhir (f) lingkungan pendidikan, sehingga penyelesaian dan pengorganisasiannya dilakukan secara khusus dalam dimensi ilmu administrasi pendidikan. Diantara unsur-unsur pendidikan yang dimaksud di atas, peneliti lebih memfokuskan

pada pengembangan sumber daya pendidik pada sekolah dasar sebagai bagian dari cabang ilmu pengembangan sumber daya manusia.

Sekolah Dasar bila mengacu pada sisem pendidikan nasional memiliki tujuan tertentu, antara lain: (1) memberikan bekal kemampuan dasar baca-tulis-hitung (*calistung*), pengetahuan dan keterampilan dasar yang bermanfaat bagi siswa atau peserta didik sesuai dengan perkembangannya, serta mempersiapkan mereka untuk mengikuti pendidikan lanjutan pada tahap berikutnya SMP atau MTs; (2) Mendapatkan pengetahuan dasar baca-tulis-hitung (*calistung*) sebagai prasyarat dasar siswa bisa bergaul secara wajar dalam era globalisasi dengan porsi yang cukup besar; (3) Mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dasar untuk hidup yang berkaitan dengan *life skill*, yang meliputi keterampilan akademik (baca-tulis-hitung), keterampilan *personal*, keterampilan sosial dan vokasional; (4) Persiapan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (SMP atau MTs) agar menuntut sekolah dasar membekali para siswanya dengan keterampilan belajar lebih lanjut, khususnya siswa kelas 6 (enam).

Selain memiliki tujuan, sekolah dasar juga mempunyai karakteristik tertentu, yang terklasifikasikan dalam dua bagian penting, yakni karakteristik umum dan khusus. Karakteristik umum dari sekolah dasar menurut Ditjend Dikti tahun 2006 (Supardi, 2017) ada empat sasaran utama, yaitu:

- a. Kemelekwacaan (*literacy*). sekolah dasar diarahkan pada pembentukan kemelekwacaan, bukan pada pembentukan kemampuan akademik. Kemelekwacaan merujuk pada pemahaman siswa tentang berbagai fenomena atau gagasan dilingkungannya dalam rangka menyesuaikan perilaku dengan kehidupan nyata.
- b. Kemampuan berkomunikasi. sekolah dasar diarahkan untuk pembentukkan kemampuan komunikasi, yakni mampu mengkomunikasikan sesuatu, baik buah pikirannya sendiri, maupun informasi yang di dapatkan dari berbagai sumber, kepada orang lain dengan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
- c. Kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*), mencakup adanya masalah, mengidentifikasi masalah, mencari informasi untuk memecahkan masalah, mengeksplor *alternative* pemecahhan masalah, dan memilih *alternative* yang paling baik.
- d. Kemampuan bernalar. Menggunakan logika dan bukti-bukti secara sistimatis dan konsisten untuk sampai pada simpulan, sehingga mampu mengembangkan siswa berfikir logis dan berkembang nalarnya.

Disamping memiliki karekteristik umum pendidikan sekolah dasar juga mempunyai beberapa karekteristik khusus, yaitu:

- a. Siswa sekolah dasar berada dalam tahapan perkembangan pra-operasional konkret yang ditandai dengan pandangan yang bersifat *holistic*.
- b. Guru sekolah dasar adalah guru kelas yang wajib mengajarkan lima mata pelajaran sekolah dasar, yaitu: Bahasa Indonesia, Matematika, IPA, IPS dan PKn.
- c. Kurikulum sekolah dasar dikembangkan berdasarkan standar nasional oleh satuan pendidikan SD bersama dengan Komite Sekolah, di bawah koordinasi Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, pendidikan sekolah dasar berlangsung selama enam tahun, yang dibagi menjadi enam tingkat kelas.

- d. Pembelajaran di sekolah dasar menekankan pada keterpaduan, bersifat *holistic*, pengalaman langsung, dan menggunakan contoh-contoh konkret, sesuai dengan karakteristik siswa sekolah dasar dan tujuan pendidikan dasar.
- e. Gedung dan fasilitas sekolah bervariasi dari yang paling sederhana sampai yang cukup mewah. Pada umumnya terdapat enam ruang kelas dan ruang kepala sekolah, tanpa ruangan guru dan administrasi.

Ada empat komponen dasar dalam organisasi, yakni sumber daya manusia (*people*), teknologi (*technology*), prosedur kerja (*task*), dan struktur organisasi (*organization structure*) (Dacholfany, 2017). Keempat elemen tersebut, bila tinjau dari aspek fungsi memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya secara *simultan* dan *sinergy* dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang terpenting diantara keempat elemen tersebut di atas adalah aspek manusia (*people*).

Ada beberapa argumen keilmuan yang berpandangan bahwa unsur atau komponen manusia (*people*) memiliki peranan yang terpenting. *Pertama*, manusia adalah yang menciptakan ketiga komponen lainnya, seperti struktur organisasi, teknologi, dan prosedur kerja. *Kedua*, manusia sebagai motor penggerak utama dalam organisasi. *Ketiga*, keberadaan manusia tidak bisa ditiru oleh unsur lain manapun. *Keempat*, kemampuan manusia terus berkembang bahkan tanpa batas.

Beranjak dari 4 (empat) komponen dasar organisasi tersebut, menggambarkan bahwa unsur sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang terpenting dalam organisasi. Keunggulan SDM dapat mempengaruhi *performance* organisasi dalam meningkatkan daya saing, terutama di era persaingan yang sangat *kompetitif* saat ini. Memiliki SDM yang berkualitas bagi sekolah merupakan prioritas utama, oleh karenanya SDM yang berkualitas membutuhkan *strategi*, ilmu dan seni untuk mengelola dan mengembangkan agar mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Secara teoritis pengembangan SDM yang berkualitas dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yakni kualitas *fisik* dan *non fisik* (Yoman et al., 2017). Kualitas *fisik*, tindakannya berupa pemenuhan fasilitas dan layanan kesehatan dan asupan gizi yang seimbang, sedangkan kualitas *non fisik* berupaya meningkatkan tingkat kecerdasan, mentalitas, kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan (keahlian), motivasi, dan sebagainya.

Konsep dasar dalam pengembangan SDM baik secara kuantitas dan kualitas dapat dilakukan para pelaku organisasi untuk meningkatkan *kualitas fisik* SDM dapat dilakukan melalui program peningkatan kesehatan dan perbaikan asupan gizi. Sedangkan peningkatan *kualitas non fisik* SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan atau dapat juga melalui bantuan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, pra-jabatan, diklat-diklat, magang, studi banding dan sejenisnya. Eksistensi profesi guru dalam sistem pendidikan nasional membutuhkan penataan dan pengelolaan yang baik sehingga mendorong terjadinya perubahan sikap guru dengan melibatkan segenap sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dengan prinsip "*doing the right things and doing things right*" (melakukan hal yang benar dengan cara yang benar).

Berdasarkan dimensi perkembangan ruang dan waktu, setiap profesi dituntut untuk meningkatkan kompetensinya, sebagaimana yang disampaikan *futureology* John Naisbitt dan Patricia Abudene, dalam *trend-trend* yang terbentuk dalam masyarakat moderen, yaitu: (1) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informatika yang super cepat dari teknologi

paksa bergeser menjadi *high tech* dan *high touch*; (2) persaingan global yang bukan saja antara yang pintar dan bodoh, tetapi lebih dari itu yakni yang pintar dengan yang trampil; (3) ekonomi nasional menjadi ekonomi dunia; (4) jangka pendek menjadi jangka panjang; (5) sentralisasi ke desentralisasi; (6) demokrasi representatif menjadi demokrasi partisipatif; (7) hirarki menjadi jaringan; (8) utara menjadi selatan; (9) salah satu menjadi pilihan ganda.

Di Indonesia agar menjadi guru formal, seseorang harus mengikuti pendidikan keguruan yang mulai di atur sejak tahun 1871, saat itu masih berada dibawah kekuasaan *Hindia Belanda* dengan nama "Kweekschool" (pendidikan keguruan), yang dikutip dari museum pendidikan nasional UPI. Sejak periode tersebut mulai dikeluarkan peraturan pemerintah yang menyatakan bahwa pengadaan Sekolah Bumiputra harus didahului oleh pengadaan atau *rekrutmen* gurunya. Selanjutnya pendidikan keguruan berkembang hingga ke perguruan tinggi saat ini.

Banyak alasan seseorang memilih menjadi profesi guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka yang menyukai dunia anak dan ingin membantu anak-anak tumbuh dan berkembang serta ingin memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat. Hasil penelitian yang dikutip dari [Balkis dan Masykur \(2017\)](#), salah satu motivasi menjadi guru di Indonesia adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam kajian mutu pendidikan, guru selalu ditempatkan sebagai faktor sentral. Hal itu terjadi karena *bussenes core* dari sekolah adalah proses belajar mengajar yang menempatkan guru sebagai subjek utamanya. Pada prinsipnya mutu pendidikan tidak akan melebihi mutu guru, demikian juga dengan mutu rencana pembelajaran tidak pernah melebihi mutu guru yang membuatnya ([Muzakki, 2015](#)). Hal ini sejalan dengan pendapat "*the quality of education can not exceed the quality of teacher*" dan "*educational change depends on what teachers do and think*". Dua pandangan di atas memberikan satu penegasan bahwa kompetensi guru menjadi prasyarat mutlak untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran di sekolah dengan cara menyediakan mutu pendidikan profesi guru, meningkatkan kinerja guru, dan pengembangan profesional guru berkelanjutan ([Winarsih, 2017](#)).

Kompetensi mengandung makna kapasitas, keterampilan, atau kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan benar dan secara efisien, kompetensi guru adalah keadaan yang menggambarkan apa yang seharusnya mampu dilakukan (*be able to do*) seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan, yang tercermin dari perilaku, tindakan, kegiatan maupun hasil yang dapat ditampilkannya ([Lantu dan Irfana, 2019](#)). Agar dapat melakukan pekerjaannya, guru harus mampu memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti guru kelas di sekolah dasar. Kompetensi mengandung tiga aspek, yaitu: (1) *kompetensi* sebagai gambaran *substansi* ideal yang seharusnya dikuasai atau dipersyaratkan untuk dikuasai oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya; (2) *kompetensi* sebagai gambaran untuk kerja nyata yang tampak dalam pola pikir, sikap, dan tindakan dalam menjalankan pekerjaan; dan (3) *kompetensi* sebagai input untuk kerja ([Winarsih, 2017](#)).

Jadi dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang bersifat *professional* adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus telah dipersiapkan. Oleh sebab itu, tinggi rendahnya pengakuan *professional* tergantung pada keahlian dan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Secara tentatif identifikasi tingkat keprofesionalan guru dilakukan pengkategorisasian yakni ([Hermawan, 2007](#)): (1) profesi yang telah mapan (*older*

*professions*); profesi baru (*never professions*); (3) profesi yang sedang tumbuh berkembang (*emergent profesions*); (4) semi profesi (*semi professions*); dan ke (5) tugas jabatan atau pekerjaan yang belum jelas ada runtutan status keprofesiannya (*Occupations hat lay unrecoginez calim to professions Status*). Hal di atas yang merupakan pengkategorisasi tentang “profesi”, namun demikian belum mampu memberikan kategori atau contoh yang defenitif tentang jenis pekerjaan yang termasuk dalam kategori profesi. Batasan antara kategori profesi yang termasuk dalam professional dan semi professional, antara lain: (1) *legal*; (2) *health; entertainment*, (4) *artistic*; (5) *literacy*; (6) *musical*; (7) *social service*; and (7) *teaching*. Pandangan Bloom tersebut setidaknya mulai ada pengakuan bahwa profesi *literacy* dan *teaching* masuk dalam kategori pekerjaan profesional, atau sekurang-kurangnya bermakna unsur bidang pekerjaan kependidikan secara *univesal*, walaupun belum secara jelas menggunakan istilah “*teacher* atau *guru*”.

Diskursus pekerjaan guru masuk dalam ketegori pekerjaan profesional, (Rohman, 2018) ditemukan bahwa bidang kajian administrasi khususnya administrasi kependidikan sebagai salah satu jenis profesi yang sedang tumbuh berkembang. Guru sebagai suatu profesi di Indonesia baru dalam tahap sedang tumbuh (*emerging profession*) dimana tingkat kematangannya belum sampai pada capaian mutu bila dibandingkan dengan profesi-profesi lainnya (Marannu, 2019), maka tidak berlebihan bila ada penilaian yang mengatakan bahwa profesi guru adalah profesi setengah-setengah atau semi profesional. Pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan non professional karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan seoptimal mungkin dengan kompetensi tertentu serta menjunjung tinggi etika profesi.

Profesi adalah sebuah jabatan yang memerlukan kemampuan intelektual khusus, yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan *advice* pada orang lain dengan memperoleh upah atau gaji dalam jumlah tertentu. Profesi adalah suatu kompetensi khusus yang memerlukan kemampuan intelektual tinggi yang mencakup penguasaan atau didasari oleh pengetahuan tertentu (Subijanto, 2007).

Secara *leksikal*, perkataan profesi mengandung makna (Nasihin, 2008). Pertama, profesi itu menunjukkan dan mengungkapkan suatu kepercayaan (*to profess means to trust*), bahkan suatu keyakinan (*to belief in*) atas sesuatu kebenaran atau kredibilitas seseorang. Kedua, profesi dapat pula menunjukkan dan mengungkapkan suatu pekerjaan atau urusan tetentu (*a particular business*). Dari kedua pandangan tersebut dapat dimaknai bahwa profesi pada hakekatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut persyaratan khusus dan istimewa sehingga meyakinkan dan memperoleh kepercayaan pihak lain yang memerlukannya.

Profesi itu sesungguhnya hanyalah suatu jenis model atau tipe pekerjaan ideal saja, karena dalam realitasnya bukanlah hal yang mudah untuk mewujudkannya (Larson, 2017). Namun demikian, bukanlah suatu hal yang mustahil untuk mencapainya asalkan ada upaya yang sungguh-sungguh pada pencapaiannya. Proses usaha menuju kearah terpenuhnya persyaratan suatu jenis model pekerjaan ideal itulah yang dimaksud dengan profesionalisasi.

Dikutip dari prosiding yang berjudul Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Kejuruaan oleh [Sardi Salim \(2015\)](#), profesi umumnya berkembang dari pekerjaan (*vocational*) yang kemudian berkembang makin matang. Selain itu profesi apapun akan berkembang bila ditunjang oleh tiga hal, yaitu; keahlian, komitmen, dan keterampilan yang relevan dan membentuk sebuah segi tiga sama sisi yang ditengahnya terletak profesionalisme. Ketiga hal tersebut dapat dikembangkan melalui pendidikan pra-jabatan dan selanjutnya ditingkatkan melalui pengalaman dan pendidikan atau pelatihan dalam jabatannya.

Banyak negara sedang mencari cara untuk memberdayakan para guru agar sekolah menjadi lebih efektif. Di sadari atau tidak penghasilan guru sangat rendah bila dibandingkan dengan profesi yang lainnya. Di Amerika sekalipun pendapatan guru diberbagai tempat tidak sama. Besarannya bervariasi berdasarkan lama bekerja, tingkat pendidikan dan sertifikat yang dimiliki. Amerika Serikat pada awal abad ke-19 telah melakukan reformasi program penerimaan profesi guru dan sistem persekolahan. Pada awalnya siapapun yang bisa membaca, berhitung, menulis dan berkelakuan baik bisa menjadi guru. Namun mulai awal abad ke-19, yang mau menjadi guru harus mempunyai sertifikat mengajar dulu, sedangkan khusus bagi para guru yang multi talenta bisa memiliki beberapa sertifikat keahlian.

Reformasi kebijakan tentang guru di Indonesia juga mengalami pembaharuan yang tak jauh berbeda dengan negara-negara maju lainnya, perbedaan yang mencolok terletak pada waktu tahun dimulanya perubahan dan konsistensi terhadap program yang telah ditetapkan. Bila di Amerika perubahan program tentang guru dimulai sejak abad ke 19 atau awal tahun 1960-an hingga 1970, sedangkan di Indonesia baru mulai pada tahun 2009, pasca ditetapkan Undang-undang Sisdiknas dan Undang-undang Guru dan Dosen. Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya pasal 1 butir 11, pasal 8 dan pasal 16 mengatur tentang ketentuan sertifikasi bagi guru dan dosen. Pasal 1 butir 11.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) dengan nomor 95/PUU-X/2012, guru telah menjadi profesi yang terbuka. Sarjana yang berasal dari latar belakang apapun bisa menjadi guru. Oleh karena itu, seorang guru harus lulus Pendidikan Profesi Guru (PPG) untuk mendapatkan sertifikat pendidik ([Zulfitri, 2019](#)). Hal ini bertujuan untuk menghasilkan guru yang profesional, sekalipun lulusan sarjana pendidikan tidak otomatis menjadi seorang guru, tetapi harus lulus PPG. Proses seleksi dilakukan oleh LPTK, mengingat pentingnya eksistensi output mutu lulusan PPG sangat dipengaruhi kualitas penyelenggara LPTK.

Konsep dasar dari program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) atau dalam dunia internasional dikenal dengan istilah *Continung Profesional Development* (CPD) terhadap guru di Indonesia, secara konseptual bermula dari pandangan bahwa guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah secara menyeluruh, dimana organisasi pendidikan khususnya sekolah mampu beradaptasi dengan perubahan yang menjadi ciri dari salah satu kehidupan moderen. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Peter Senge yang mengingatkan perlunya melakukan pengembangan sekolah sebagai sebuah organisasi pembelajaran. Ciri utama dari organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya ([Wiyono, 2017](#)).

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diarahkan agar memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang dimiliki guru saat ini dengan tuntutan perubahan masa depan. PKB juga dikembangkan atas dasar profil kinerja guru dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi guru yang hasil penilaian kinerjanya rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar profesi. Harapannya melalui kegiatan PKB akan terwujud guru yang profesional yang bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah, tetapi tidak kalah pentingnya juga memiliki kepribadian yang matang, kuat dan seimbang.

Dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah serta memiliki kepribadian yang prima, maka diharapkan guru terampil membangkitkan minat peserta didik dengan berbasis pada ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penyajian layanan pendidikan yang bermutu. Guru diharapkan mampu membantu dan membimbing peserta didik untuk berkembang dan mengarungi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat berubah, sebagai ciri dari masyarakat abad 21.

Organisasi pembelajaran dengan *five discipline* akan menciptakan suatu kekuatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara sempurna. *Peter Senge* mengemukakan bahwa di dalam membangun organisasi pembelajar memerlukan 5 (lima) dimensi yang memungkinkan organisasi bisa belajar, berkembang dan berinovasi (*Ismail, 2017*), ke lima dimensi tersebut adalah:

- (1) *Personal Mastery*, kemampuan untuk secara terus menerus dan sabar memperbaiki wawasan agar objektif dalam melihat *realitas* dengan pemusatan energi pada hal-hal yang strategis. Organisasi pembelajaran memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, agar dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan, khususnya perubahan teknologi dan perubahan paradigma yang berbasis kekuatan fisik ke paradigma yang basis pengetahuan.
- (2) *Mental Model*, suatu proses menilai diri sendiri untuk memahami, asumsi, keyakinan, dan prasangka atas rangsangan yang muncul. Mental model memungkinkan manusia bekerja lebih cepat. Namun, dalam organisasi yang berubah mental model ini kadang tidak berfungsi dengan baik dan menghambat adaptasi yang dibutuhkan. Dalam organisasi pembelajaran, mental model ini sering didiskusikan, dicermati, dan direvisi pada level individual, kelompok, dan organisasi.
- (3) *Shared Vision*, komitmen untuk menggali visi bersama tentang masa depan secara murni tanpa paksaan. Oleh karena organisasi terdiri atas berbagai orang yang berbeda latar belakang pendidikan, kesukaan, pengalaman serta budayanya, maka akan sulit bagi organisasi untuk bekerja secara tepadu kalau karyawan tidak memiliki visi yang sama. Selain perbedaan latar belakang karyawan, organisasi juga memiliki berbagai unit yang pekerjaannya berbeda antara satu unit dengan unit lainnya. Untuk menggerakkan organisasi pada tujuan yang sama dengan aktivitas yang terfokus pada pencapaian tujuan bersama diperlukan adanya visi yang dimiliki oleh semua orang dan unit yang ada dalam organisasi.
- (4) *Team Learning*, kemampuan dan motivasi untuk belajar secara *adaptif, generatif*, dan berkesinambungan. Kini makin banyak organisasi berbasis team, karena rancangan organisasi dibuat dalam lintas fungsi yang biasanya berbasis team. Kemampuan organisasi untuk mensinergikan kegiatan tim ini ditentukan oleh adanya visi bersama dan kemampuan berpikir sistemik seperti yang telah diuraikan diatas.

Namun tanpa adanya kebiasaan berbagi wawasan sukses dan gagal yang terjadi dalam suatu tim, maka pembelajaran organisasi akan sangat lambat, dan bahkan berhenti. Pembelajaran dalam organisasi akan semakin cepat kalau orang mau berbagi wawasan pengetahuan dalam tim menjadi sangat penting untuk peningkatan kapasitas organisasi dalam menambah modal intelektualnya.

- (5) *System Thinking*, organisasi pada dasarnya terdiri atas unit yang harus bekerja sama untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Unit-unit itu antara lain ada yang disebut divisi, direktorat, bagian, atau cabang. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk melakukan pekerjaan secara sinergis ini hanya akan dimiliki kalau semua anggota unit saling memahami pekerjaan unit lain dan memahami juga dampak dari kinerja unit tempat dia bekerja pada unit lainnya.

Kelima dimensi di atas dapat dipadukan secara utuh, dikembangkan dan dihayati oleh seluruh pelaku organisasi dalam seluruh tingkatan agar menjadi perilaku organisasi dalam kesehariannya, *output*-nya organisasi pendidikan mampu mempercepat peningkatan kualitas pengembangan sumberdaya manusia dari seluruh unsur-unsur yang terlibat di dalamnya sehingga diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan di masa depan.

## 2. METODE PENELITIAN

Menganalisis implementasi program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru sekolah dasar menjadi bagian dari pemecahan masalah terkait dengan krisis mutu guru dan manajemen sekolah dasar yang bermutu. Sejalan dengan pemikiran tersebut, maka alternatif metode penelitian yang paling tepat untuk memecahkan permasalahan tersebut menggunakan metode penelitian *kualitatif*. Penelitian *kualitatif* merupakan metode yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian *kualitatif* melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan dan prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara *induktif* mulai dari tema yang khusus ke tema yang umum, dan menafsirkan makna data. Laporan akhir untuk penelitian *kualitatif* memiliki struktur atau kerangka yang *fleksibel*. Penelitian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru sekolah dasar merupakan suatu fenomena yang berharga. Untuk memperoleh informasi yang akurat dan berimbang peneliti melakukan; observasi, pengamatan, wawancara dan kaji dokumen kepada objek penelitian dan partisipannya.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Garut dengan partisipannya adalah guru sekolah dasar yang tergabung dalam KKG Gugus 6 Ciledug, yang terdiri dari: SDN Kota Kulon I, II, III, SDS Pasundan, dan SDS Muhammadiyah V, dan SDIT Global Internasional. KKG 5 Bratayuda, terdiri dari: SDN Regol IV, SDIT Attika Musaddad, dan SDK Dharma Bhakti. Selanjutnya KKG Dahlia terdiri dari: SDN Sukametri VI, VII, VIII, SDS Muhammadiyah III. Dari II (dua) KKG tersebut peneliti lebih memfokuskan pada 3 (tiga) sekolah dasar, yakni SDIT Attika Musaddad yang teakreditasi A mewakili sekolah swasta berbasis Pontren, SDN Kota Kulon II mewakili sekolah negeri yang tertua dengan tahun berdiri sejak 1948 berakreditasi A dan SDN Sukametri VI mewakili sekolah di daerah marginal miskin kota dengan Akreditasi B.

Data yang dibutuhkan bersumber dari para partisipan dengan klasifikasi: Kepala Sekolah, Koordinator KKG, Koordinator PKB Kecamatan, Fasilitator PKB Sekolah (Guru Inti).

Guru yang pernah menjadi peserta PKB baik yang mengalami Moda Tatap Muka dan Kombinasi (Daring dan Tatap Muka) serta (Guru) yang menjadi peserta PKB yang dibiayai oleh Pemerintah (*blockgand*) maupun biaya mandiri.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama kurang lebih tujuh bulan melakukan penelitian lapangan, ditemukan beberapa persoalan berkaitan dengan implementasi program PKB di masing-masing sekolah, dari seluruh temuan lapangan tersebut, peneliti melakukan pengelompokan berdasarkan pertanyaan penelitian. Adapun temuan utama dalam penelitian sebagai berikut:

- (1) Perencanaan PKB di Kabupaten Garut pada Sekolah Dasar berbasis pada komunitas KKG (Kelompok Kerja Guru)
- (2) Pelaksanaan PKB dilakukan atas kerjasama antara penyelenggara PKB yang telah dilatih dan di tunjuk oleh Dit. GTK dalam hal ini kebetulan merangkap sebagai ketua KKG, sedangkan fasilitator PKB adalah guru SD di masing-masing sekolah yang memiliki hasil UKG tertinggi pada tahun 2015 dan berhak menjadi fasilitator setelah di latih oleh P4TK Cianjur, serta pengawas pembina SD yang tergabung dalam wilayah kerjanya dimana SD itu bedomisili.
- (3) Pengawasan dalam setiap proses atau tahapan pelaksanaan PKB pada satu KKG dengan melibatkan unsur Disdik Kab, Koordinator Disdik Kec, dan koordinator PKB
- (4) Evaluasi akhir dilakukan secara *daring* setelah melalui tugas individu dan kelompok dikumpulkan melalui system informasi manajemen (SIM PKB) untuk masing-masing guru satu akun SIM baik dilakukan pra covid-19 ataupun disaat pandemi Covid-19.
- (5) Manfaat dan dampak dari Pasca Pelaksanaan PKB: Manfaat yang diperoleh: guru menambah teman, pengalaman dan wawasan keguguran. Dampaknya: bagi guru swasta berupaya meningkatkan kompetensi dengan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, bagi guru yang belum sebidang berupaya melanjutkan perkuliahan ke PTT/PTS. Pada Prodi. Sekolah Dasar dan MI, serta dipermudah dalam mengikuti PPG untuk memperoleh sertifikasi guru. Bagi guru PNS, mendapatkan kemudahan untuk mengurus persyaratan administrasi kenaikan pangkat/golongan dan jejang karir
- (6) Aspek Karya Tulis Ilmiah (KTI) dan Karya Inovatif pasca kegiatan PKB bagi guru tetap menjadi kendala bagi kebanyakan guru, kendatipun sudah ada sebahagian guru yang telah mampu membuat PTK dan bahan ajar, tetapi jumlahnya belum banyak. Dari 3 SD ang diteliti rata-rata 5-10 % dari total jumlah guru di satu SD. Demikian juga dengan kemampuan membuat karya inovatif belum menjadi prioritas pekerjaannya.
- (7) Struktur organisasi PKB di SD belum terbentuk.

Analisis masalah implementasi Program Pengembangan Keprofesian (PKB) pada Guru SD di Kabupaten Garut menggunakan pendekatan analisis *Input, Proses, Output, dan Outcome*. Eksisting perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan rencana tindak lanjut pasca pelaksanaan PKB bagi guru di SD.

- a. *Eksisting Perencanaan PKB*: dari 3 (tiga) sekolah yang diteliti yang mewakili 3 (tiga) KKG yang berbeda ditemukan bahwa secara khusus sekolah belum memiliki program perencanaan pengembangan guru secara sstimatis, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya: (a) belum adanya rencana program kerja pengembangan guru yang terdokumen secara rapih sebagai bagian dari program

kerja sekolah. (b) perencanaan kegiatan program PKB masih dilakukan oleh KKG, sementara dalam Pedum PKB sekolah boleh melakukan kegiatan perencanaan PKB secara mandiri, lintas sekolah dan bermitra dengan LPTK atau Lembaga pelatihan lainnya yang kompeten.

- b. *Pelaksanaan: Program Implementasi PKB* dilakukan oleh KKG sebagai penyelenggara kegiatan, dibantu Koordinator/Fasilitator Guru Inti masing-masing sekolah. Tempat pelaksanaan di sekolah yang memiliki tempat pertemuan yang representatif dan bisa bergilir, waktunya juga lebih panjang. Narasumber terdiri dari Instruktur Nasional PKB, Dinas Pendidikan Kab, Disdik Kecamatan, Pengawas, dan KKG. Moda yang digunakan adalah Tatap Muka dan Kombinasi (Kolaborasi antara tatap muka dan daring)
- c. *Evaluasi* : Berbasis SIM PKB dimana hasilnya langsung diketahui oleh peserta yang bersangkutan dengan cara membuka akun SIM secara *online*
- d. *Rencana Tindak Lanjut Pasca Implementasi PKB*: ada dua kategori yakni Lulus UKG dan Tidak Lulus UKG. Bagi peserta yang lulus berhak mendapatkan sertifikat kelulusan, sedangkan peserta yang tidak lulus UKG juga mendapatkan sertifikat peserta UKG dan berhak mengikuti kembali pada kegiatan PKB berikutnya.

### **Struktur Organisasi PKB pada SD**

Dari tiga sekolah yang diteliti, masing-masing sekolah belum memiliki struktur organisasi PKB. Hal ini menunjukkan bahwa unsur-unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan pada sekolah dasar belum memiliki kesadaran dan pemahaman yang komprehensif akan penting dan strategisnya program PKB bagi pengembangan kompetensi guru dan mutu sekolah secara luas.

### **Sumber pembiayaan pelaksanaan PKB di SD**

Kabupaten Garut berdasarkan kajian dokumen Rentsra dan RPJMD Pemkab dan Dinas pendidikan Kabupaten Garut, secara khusus belum menempatkan pengembangan guru sebagai program prioritas, hal tersebut berdampak terhadap dukungan pembiayaan dalam mendukung terwujudnya pelaksanaan PKB secara utuh, menyeluruh dan berkelanjutan. Sejak digulirkannya program PKB tahun 2012, Pemda Garut belum mengalokasikan APBD untuk kesuksesan kegiatan tersebut, terkecuali ditemukan adanya alokasi untuk peningkatan kompetensi pembelajaran dari dana alokasi umum (APBD II Kab. Garut Tahun Anggaran Perubahan 2019) sebesar Rp. 267.527.000,- untuk 13 SD masing-masing sekolah 20 orang guru (kabid. GTK Disdik Garut tahun 2020). Kejadian yang sama juga berdampak terhadap penyediaan dan dukungan pembiayaan dari sekolah dasar yang dilakukan tak terencana dengan matang dengan menggantungkan pada bantuan sumber lain semisal blokgrant dari Kementerian terkait, penyiapan dari dana BOS dan sumbangan sukarela dari guru yang kebetulan mendapatkan giliran jadwal kegiatan PKB mandiri yang disisihkan dari penghasilan tunjangan Sergur sebesar 2-5% untuk kegiatan pengembangan profesi.

### **Dampak dari pelaksanaan PKB bagi guru SD**

Dampaknya: bagi guru swasta berupaya meningkatkan kompetensi dengan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, bagi guru yang belum sebidang berupaya melanjutkan perkuliahan ke PTT/PTS. Pada Sekolah Dasar dan MI, serta dipermudah dalam mengikuti PPG untuk memperoleh sertifikasi guru. Bagi guru PNS, mendapatkan kemudahan

untuk mengurus persyaratan administrasi kenaikan pangkat/golongan dan jejang karir. Selain itu rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap profesi dengan berusaha untuk tidak meninggalkan ruang kelas saat jadwal proses belajar mengajar.

#### **Model Hipotetik yang dihasilkan.**

Berdasarkan uji model terbatas (*pilot test*) dari beberapa model yang pernah ditemukan (Windrawanto, 2015), dari tiga model dalam pengembangan keprofesian guru, yaitu *Model Off-site Programmers*, *Model School Based* dan *Model School Focused*, *Univesity School Partnership*. Di antara ketiga model tersebut setelah di uji di 3 (tiga) KKG memiliki kelebihan dan kelemahan bila di implementasikan pada guru. Agar mengintegrasikan dari ketiga model tersebut secara *holistik*, maka peneliti menawarkan satu gagasan model baru yaitu "Model Implementasi PKB berbasis *Partisipatif* yang *Terintegrasi* dan *Holistik* disingkat menjadi Model PKB PTH".

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Implementasi Program Pengembangan keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi Guru Sekolah Dasar, maka kesimpulannya adalah implementasi program PKB bagi guru sekolah dasar di Kabupaten Garut belum terkelola dengan baik mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pengorganisasian, dan komitmen kepemimpinan sekolah pada pengembangan guru serta tindak lanjut pasca PKB di selenggarakan. Struktur organisasi program PKB sebagai penopang dan penunjang tujuan kegiatan, belum dimiliki oleh sekolah dasar. Dampak yang dihasilkan dari program PKB khusus bagi guru swasta baru sebatas memiliki sertifikat lulus UKG dan bisa mengikuti sertifikasi guru melalui jalur PPG, sedangkan bagi Guru PNS berdampak terhadap peningkatan karir dan jabatannya, sedangkan untuk prestasi siswa belum berdampak secara signifikan. Hasil uji model terbatas (*pilot test*) dari tiga model pengembangan guru tersebut masih ditemukan adanya kelemahan, oleh karena itu peneliti menawarkan gagasan baru (*novelty*) implementasi program PKB dengan pendekatan PKB berbasis Partisipatif, Terintegrasi, dan *Holistic*.

Rekomendasi untuk para guru dan sekolah dasar minimal pada tiga wilayah kerja KKG dan guru SD yang diteliti, sebagai berikut :

- 1) Menginternalisasi fungsi-fungsi manajemen dalam penyelenggaraan sekolah dasar, sekolah negeri dan swasta adalah membangun kompetensi kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah dalam program pengembangan mutu guru, dan sadar mutu sekolah.
- 2) Khusus bagi guru dimana *core business*-nya adalah melakukan pembelajaran maka duntut untuk terus membuka diri, beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan global, serta meningkatkan 4 kompetensi secara berkelanjutan.
- 3) Pentingnya politik anggaran pendidikan dari para Kepala Daerah melalui bantuan Hibah APBD untuk peningkatan keprofesian berkelanjutan bagi guru tanpa terkecuali.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, A. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan orang tua terhadap keberhasilan belajar siswa di SMP Darul Ulum Wadungasri Waru Sidoarjo. *TABYIN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 41-60.

- Aziz, A. A., Nurfarida, R., Budiyanti, N., & Zakiah, Q. Y. (2020). Model analisis kebijakan pendidikan. *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah*, 4(2), 192-201.
- Balkis, A. S., & Masykur, A. M. (2017). Memahami subjective well-being guru honorer sekolah dasar negeri (sebuah studi kualitatif fenomenologis). *Jurnal Empati*, 5(2), 223-228.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1-13.
- Dewi, Y. A. S. (2014). Analisis implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) di Sekolah Dasar Negeri Pisang Candi 1 Malang. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 1(2), 94-109.
- Hermawan, D. (2007). Profesionalisasi dan sertifikasi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(1), 21-32.
- Hotimah, H., & Suyanto, T. (2017). Strategi Pendidikan Profesi Guru (PPG) UNESA dalam mengembangkan kompetensi pedagogik dan profesional peserta PPG pasca SM-3T. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 5(01), 241-255.
- Ismail, D. H. (2017). Strategi mewujudkan suatu organisasi pembelajar. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), 9-30.
- Kastawi, N. S., Yuliejantiningasih, Y., & Sunandar, S. (2017). Efektivitas pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 28-36.
- Lantu, R. Z., & Irfana, T. B. (2019). Kepemimpinan dan kepuasan kerja dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1), 56-67.
- Larson, M. S. (2017). The rise of professionalism: A sociological analysis. *Class: The Anthology*, 263-286.
- Marannu, B. (2019). Dampak sertifikasi guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. *Educandum*, 5(1), 109-126.
- Muzakki, H. (2015). Managing learning for quality improvement (mengelola pembelajaran untuk peningkatan mutu). *Jurnal An-Nuha*, 2, 247-48.
- Nasihin, S. (2008). Profesi guru dalam konsep dan teori. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(2), 14-21.
- Rohman, F. (2018). Peran pendidik dalam pembinaan disiplin siswa di sekolah/madrasah. *Ihya Al-Arabiyah: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Arab*, 4(1), 72-94.
- Subijanto, S. (2007). Profesi guru sebagai profesi yang menjanjikan pasca Undang-Undang Guru dan Dosen. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 13(67), 696-718.
- Supardi, K. (2017). Media visual dan pembelajaran IPA di sekolah dasar. *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)*, 1(2), 160-171.
- Susanti, A., & Sa'ud, U. S. (2016). Efektifitas pengelolaan pengembangan profesionalitas guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2), 221-230.

- Winarsih, S. (2017). Kebijakan dan implementasi manajemen pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 15(1), 51-66.
- Windrawanto, Y. (2015). Pelatihan dalam rangka pengembangan keprofesian berkelanjutan guru: Suatu tinjauan literatur. *Satya Widya*, 31(2), 90-101.
- Wiyono, G. (2017). Strategi penerapan organizational learning untuk membentuk guru pembelajar di sekolah. *Jurnal Edukasi Elektro*, 1(1), 69-77.
- Yanto, M., & Fathurrochman, I. (2019). Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 7(3), 123-130.
- Yoman, M., Pratiknjo, M. H., & Tasik, F. (2016). Kualitas sumber daya aparatur dalam mencapai tujuan pembangunan di Distrik Yamo, Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(3), 324-332.
- Zulfitri, H., Setiawati, N. P., & Ismaini, I. (2019). Pendidikan Profesi Guru (PPG) sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru. *LINGUA: Jurnal Bahasa dan Sastra*, 19(2), 130-136.