

TANTANGAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN BAGI GURU KELAS DAN MATA PELAJARAN

Kaolan

Widyaiswara Muda pada LPMP Kalimantan Timur

Abstrak

Pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru diatur dalam Permenpan nomor 84 tahun 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya selanjutnya mengalami perubahan dan diberlakukan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. Pengembangan keprofesian berkelanjutan, meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Peraturan menteri ini membawa tantangan tersendiri bagi guru. Dengan perubahan pemberlakuan peraturan ini membawa konsekuensi berupa tantangan antara lain adalah bagaimana guru dapat mengembangkan keprofesian berkelanjutan bagi dirinya sedangkan kemampuan atau kompetensi guru sangat terbatas, atau sarana dan fasilitasi kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, atau karya inovatif sangat minimal. Tantangan berikutnya, bagaimana guru dapat terus melaksanakan pengembangan keprofesian jika sejak awal mereka sudah dipersyaratkan kenaikan jabatan dan pangkatnya dari unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan. Melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan, kompetensi guru dapat ditingkatkan untuk menjamin kualitas pelayanan pendidikan dan sebagai sarana pembinaan karier (kenaikan jabatan/kepangkatan guru).

Kata Kunci : Tantangan, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan bertumpu pada mutu guru dalam penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan. Pertimbangan rasional adalah guru sebagai tenaga profesional sesuai amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Oleh karena itu, untuk memenuhi mutu pelayanan pendidikan PKB merupakan sarana bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karier dalam kenaikan pangkat dan jabatan guru (Permenegpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya). PKB ditujukan untuk memperbaiki mutu pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan melalui perbaikan kompetensi guru. Ketika berlaku Permenpan nomor 84 tahun 1993, kenaikan jabatan guru pertama/IIIa ke guru Madya/IVa tidak ada persyaratan khusus kecuali masa kerja (pengalaman kerja), dan penilaian kinerja sehingga dapat dengan mudah memenuhi angka kredit untuk naik jabatan/pangkat. Sedangkan kewajiban melaksanakan PKB dimulai sejak jabatan guru Madya/golongan IVa ke golongan IVb dan seterusnya. Transisi dari peraturan lama ke peraturan baru menyebabkan guru tidak banyak yang tahu tentang Publikasi Ilmiah. Selanjutnya dengan pemberlakuan Permenegpan dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009, maka sejak jabatan guru Pertama/IIIb sudah diwajibkan melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan dari unsur publikasi ilmiah/karya inovatif, meskipun dari guru pertama/IIIa juga sudah diwajibkan PKB dengan mengumpulkan angka kredit dari unsur Pengembangan Diri. Supardi (2012), menyampaikan perbedaan peraturan lama dan peraturan baru antara lain: (1) Jenis Pengembangan Diri (peraturan lama: tidak ada, sedangkan peraturan baru ada diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru); (2) Publikasi ilmiah (peraturan lama: ada 7 macam, sedangkan peraturan baru ada: 10 macam). Perubahan peraturan ini membawa konsekuensi berupa tantangan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru untuk memenuhi angka kredit.

Sejak diberlakukannya Permenegpan Nomor 16 tahun 2009 guru diwajibkan melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Namun disadari, sebelum regulasi tersebut guru sangat lancar dapat naik pangkat dan jabatan dari kegiatan pembelajaran (proses pembelajaran) dan penilaian kinerja, tetapi pada kenyataannya kenaikan jabatan guru

banyak yang hanya sampai Guru Madya (golongan IV/a). Kenaikan jabatan dan pangkat guru selanjutnya mengalami permasalahan yang disebabkan antara lain: 1) sesuai Permenpan nomor 84 tahun 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (peraturan lama) kenaikan pangkat melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan dimulai dari guru Madya / Pembina / IVA, dengan berlakunya Permenneqpan dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009, maka pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan sejak guru Pertama/golongan IIIa, oleh sebab itu ketika guru sampai golongan IVA akan naik ke IVb dan seterusnya mengalami kesulitan melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan karena tidak terbiasa dan tidak tahu apa yang akan dilaksanakan; 2) ada anggapan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui karya ilmiah hanyalah Penelitian Tindakan Kelas (PTK); 3) guru banyak mengalami kesulitan karena tidak terbiasa menulis terutama bagi guru jenjang SD yang sejak awal proses rekrutmennya berlatarbelakang kualifikasi pendidikan belum sarjana (S1); 4) permasalahan lainnya keterbatasan dalam penguasaan penggunaan teknologi informasi (komputerisasi), dan 5) merasa lanjut usia sehingga pasrah dan “nerima” tidak naik pangkat sampai pensiun.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Profesionalisasi Guru

Kata profesi identik dengan keahlian, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia profesi diartikan sebagai “bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (seperti keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu.

Profesi berasal dari bahasa latin “*Proffesio*” yang mempunyai dua definisi yaitu janji/ikrar dan pekerjaan. Bila artinya dibuat dalam definisi yang lebih luas menjadi kegiatan “apa saja” dan “siapa saja” untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu. Sedangkan dalam arti sempit profesi berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut daripadanya pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik. Profesi merupakan kelompok lapangan kerja yang khusus melaksanakan kegiatan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian tinggi guna memenuhi kebutuhan yang rumit dari manusia, di dalamnya pemakaian dengan cara yang benar akan ketrampilan dan keahlian tinggi, hanya

dapat dicapai dengan dimilikinya penguasaan pengetahuan dengan ruang lingkup yang luas, mencakup sifat manusia, kecenderungan sejarah dan lingkungan hidupnya serta adanya disiplin etika yang dikembangkan dan diterapkan oleh kelompok anggota yang menyandang profesi tersebut. Kalau dikaitkan dengan profesi guru maka berhubungan dengan kompetensi guru, yaitu seperangkat kemampuan yang harus dimiliki/dikuasai oleh guru. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU nomor 14 tahun 2015). Oleh karena itu sesuai yang diatur dalam undang-undang tentang guru dan dosen, maka guru termasuk pekerjaan profesi.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Kegiatan PKB dilaksanakan oleh guru untuk memenuhi kompetensi guru yang dapat diketahui melalui penilaian kinerja atau evaluasi diri guru. Menurut Indrawati (2013), Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) / *Continuous professional development (CPD)* terdiri dari serangkaian aktivitas reflektif yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan seseorang. PKB mendukung pemenuhan kebutuhan seseorang dan meningkatkan praktik profesional mereka. PKB juga bermakna cara setiap anggota asosiasi profesi memelihara, memperbaiki, dan memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dan mengembangkan kualitas diri yang diperlukan dalam kehidupan profesional mereka. PKB mencakup gagasan bahwa individu selalu bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan profesional mereka di luar apa yang mereka dapatkan dalam pelatihan dasar yang mereka terima ketika pertama kali melakukan pekerjaan tersebut. Pengembangan keprofesian meliputi: (1) pengembangan diri; (2) publikasi ilmiah; dan (3) karya inovatif (Permenegpan dan RB nomor 16 tahun 2009).

Tantangan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Tantangan adalah hal atau obyek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah (Anonim, 2008). Untuk mempertajam pengertian tantangan sebuah pengertian yang diambil dari Wiktionary juga sama tantangan adalah hal atau objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah; rangsangan (untuk bekerja lebih giat dsb), hal atau objek yang perlu ditanggulangi (<https://id.wiktionary.org/wiki/tantangan>). Dalam konteks tantangan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru adalah hal untuk menaggulangi kesulitan, masalah, kendala/hambatan baik internal (pada diri guru) atau eksternal (sarana/media publikasi PKB, institusi/lembaga yang memfasilitasi pelaksanaan PKB, dll) dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan oleh guru.

PEMBAHASAN

Meningkatkan profesional guru perlu terus menerus melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), manfaat *pertama* adalah memperbaiki kekurangan kompetensinya yang dapat diketahui dari penilaian kinerja guru; *kedua* sebagai sarana pembinaan karier guru yaitu sebagai syarat untuk kenaikan jabatan guru. Bilamana guru melaksanakan PKB maka diharapkan jaminan pelayanan kualitas pendidikan dapat terpenuhi. Sabagai pedoman pelaksanaan PKB mengikuti Permennegpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009. Jenis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang dapat dilaksanakan oleh guru untuk mendapatkan penilaian angka kredit yaitu:

Pengembangan Diri (PD)

Pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilaksanakan oleh sejak guru Pertama/golongan IIIa dengan Pengembangan Diri dapat dilaksanakan oleh guru dengan kegiatan mengikuti: 1) Pendidikan dan latihan fungsional guru; 2) Kegiatan kolektif guru. Diklat fungsional dapat dapat diikuti melalui: a) kursus-kursus, b) mengikuti pelatihan, c) mengikuti penataran, d) melalui kegiatan diklat dalam bentuk diklat lainnya. Kegiatan tersebut dapat dilakukan di sekolah, kelompok kerja guru atau musyawarah guru (KKG/MGMP), institusi penyelenggara diklat (LPMP/PPPPTK), perguruan tinggi dan penyelenggara diklat lainnya. Besaran angka kredit mengikuti diklat fungsional dapat diikuti

sesuai dengan pola 30 s/d 80 jam sampai dengan pola lebih dari 960 jam. Namun demikian dalam pelaksanaan diklat yang dapat diikuti oleh guru penyelenggaraannya juga sangat terbatas. Oleh sebab itu alangkah baiknya mengaktifkan kelompok kerja/musyawarah guru dengan memanfaatkan dana DIPA, dana *block grant* atau dana swadaya/mandiri untuk penyelenggaraan kegiatan diklat. Narasumber dapat berasal dari widyaiswara LPMP, PPPPTK, Badan Diklat Kabupaten/Kota, dosen, guru yang terlatih sebagai instruktur sesuai kompetensi yang dibutuhkan. Pemberlakuan implementasi kurikulum 2013 pada satuan pendidikan juga menuntut kompetensi guru dalam membuat perangkat pembelajaran, penggunaan media dan model-model pembelajaran, metode pembelajaran yang bervariasi (tidak monoton-satu arah), penilaian pembelajaran. Peningkatan kompetensi bagi guru dapat diperoleh melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dapat dilakukan pada KKG/MGMP atau lembaga penyelenggara kediklatan. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru misalnya, juga diperlukan pemahaman yang sama antara tim penilai Penilaian Kinerja (PK) Guru dengan guru yang dinilai, sehingga untuk keberterimaan hasil penilaian diperlukan pemahaman terkait proses penilaian kinerja guru. Dengan demikian guru juga perlu mendapatkan pembekalan melalui diklat, *workshop* atau *training of trainer* (ToT) yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi. Contoh yang dikemukakan di atas merupakan peluang mendapatkan angka kredit dari unsur pengembangan diri melalui pelatihan.

Mengikuti kegiatan kolektif guru yaitu kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang bertujuan meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan. Kegiatan kolektif dapat berupa: a) mengikuti lokakarya atau kegiatan kelompok /musyawarah kerja guru. Misalnya: kegiatan bersama untuk menyusun perangkat kurikulum/pembelajaran yang saat ini sedang genjar menuju implementasi kurikulum 2013, pengembangan media pembelajaran, penggunaan pembelajaran berbasis TIK, perbaikan penggunaan metode pembelajaran melalui obsevasi pembelajaran kolegeal dan kegiatan lainnya untuk PKB guru; b) mengikuti baik sebagai pembahas maupun sebagai peserta seminar, kolqium, diskusi panel, atau bentuk pertemuan ilmiah lainnya; c) mengikuti kegiatan lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru terkait dengan pengembangan keprofesian berkelanjutannya. Setiap jenjang kenaikan pangkat/jabatan guru di

perlu angka kredit dari unsur Pengembangan Diri. Kebutuhan unsur pengembangan diri untuk setiap kenaikan jenjang jabatan/pangkat guru (Sulipan, 2012:11) sebagai berikut.

Tabel 1. Angka Kredit Minimal Unsur Pengembangan Diri

Dari Jabatan	Ke Jabatan	Angka Kredit Minimal
Guru Pertama/Gol. IIIa	Guru Pertama/Gol. IIIb	3 (tiga)
Guru Pertama/Gol. IIIb	Guru Muda/Gol. IIIc	3 (tiga)
Guru Muda/Gol. IIIc	Guru Muda/Gol. IIIId	3 (tiga)
Guru Muda/Gol. IIIId	Guru Madya/Gol. IVa	4 (empat)
Guru Madya/Gol. IVa	Guru Madya/Gol. IVb	4 (empat)
Guru Madya/Gol. IVb	Guru Madya/Gol. IVc	4 (empat)
Guru Madya/Gol. IVc	Guru Utama/Gol. IVd	5 (lima)
Guru Utama/Gol. IVd	Guru Utama/Gol. IVe	5 (lima)

Publikasi Ilmiah (PI)

Pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilaksanakan mulai guru pertama/IIIb. Dikalangan guru kegiatan publikasi masih diartikan atau identik dengan penelitian tindakan kelas (PTK). Pada hal sejatinya PTK hanyalah salah satu contoh publikasi ilmiah. Menurut Supardi (2012:17), ada sepuluh publikasi ilmiah pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru yang dapat diajukan angka kreditnya yaitu: (1) Presentasi di forum ilmiah, (2) Laporan hasil penelitian, (3) Karya tinjauan/kajian ilmiah, (4) Karya tulis ilmiah populer, (5) Artikel ilmiah, (6) Buku pelajaran, (7) Modul/diktat, (8) Buku dalam bidang pendidikan, (9) Karya terjemahan, dan (10) Buku pedoman guru.

Ada kecenderungan yang diajukan oleh guru melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diajukan untuk pengusulan angka kredit dalam kenaikan pangkat dan jabatannya adalah menyusun Publikasi Ilmiah jenis laporan hasil penelitian, contohnya membuat penelitian tindakan kelas. Padahal masih banyak pengembangan keprofesian berkelanjutan jenis Publikasi Ilmiah Non Penelitian lainnya yang dapat dilakukan oleh guru untuk mendapatkan angka kredit. Berikut ini disampaikan contoh Publikasi Ilmiah Non Penelitian, yaitu: (1) Presentasi dalam forum ilmiah, (2) Membuat makalah berupa tinjauan ilmiah di bidang pendidikan formal dan pembelajaran pada satuan pendidikannya, tidak diterbitkan, disimpan di

perpustakaan, (3) Karya ilmiah populer, (4) Arikel ilmiah di bidang pendidikan dan pengajaran, (5) Publikasi ilmiah jenis buku pelajaran, (6) Modul/diktat pelajaran per semester, (7) Buku di bidang pendidikan, (8) Karya hasil terjemahan yang dinyatakan kepala sekolah/madrasah tiap karya, dan (9) Karya publikasi ilmiah bentuk buku pedoman guru. Banyak pilihan yang dapat dilakukan oleh guru untuk melaksanakan pengembangan keprofesian, oleh karena itu mulai guru muda golongan III d sampai dengan guru utama golongan IV e untuk setiap jenjang kenaikan pangkat/golongan harus menguasai penelitian. Oleh sebab itu, sesuai dengan pemberlakuan Permenegpan dan RB nomor 16 tahun 2009, sejak guru pertama/III b sudah diwajibkan PKB dari unsur publikasi ilmiah, hal ini untuk melatih kemampuan sejak dini bagi guru untuk membuat karya ilmiah yang terkait dengan tugas dan fungsi guru. Selain itu juga melatih dirinya mengatasi permasalahan yang dihadapi untuk memperbaiki atau meningkatkan kompetensinya. Sarana publikasi ilmiah baik laporan hasil penelitian (misalnya: Penelitian Tindakan Kelas) maupun tinjauan/artikel ilmiah dan sejenisnya dapat dipublikasikan pada jurnal tingkat daerah, nasional dan internasional. Bagi praktisi pendidikan guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Kalimantan Timur memfasilitasi penerbitan/publikasi karya ilmiah pada jurnal ilmu pendidikan "Borneo" dengan ISSN 1858-3105. Jurnal tersebut sangat signifikan membantu perolehan angka kredit kenaikan jabatan/pangkat bagi guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, widayaiswara dan dosen.

Karya Inovatif (KI)

Selain jenis pengembangan diri dan publikasi ilmiah, guru juga dapat melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan berupa Karya Inovatif, yang terdiri:

Menemukan Teknologi Tepat Guna (TTG)

TTG yang diciptakan oleh guru dapat bermanfaat bagi guru dalam penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan atau berguna bagi masyarakat untuk membantu kehidupannya. Misalnya: Guru IPA dapat menemukan terobosan pemanfaatan limbah/sampah menjadi bahan baku sumber energi; pengolahan bahan pangan yang melimpah dengan nilai rendah menjadi mempunyai nilai ekonomis tinggi, dll.

Menemukan/menciptakan Karya Seni

Guru dapat menciptakan ragam karya seni yang dapat memperkaya budaya nusantara baik seni musik, seni tari, seni rupa, seni teater atau seni sastra. Peradapan dan perubahan teknologi membawa perubahan budaya, contohnya karya cipta untuk dapat diajukan angka kreditnya misalnya: menciptakan seni kreasi baru.

Membuat/memodifikasi alat Pelajaran/Peraga/Praktikum

Sarana dan pra sarana pembelajaran berupa alat pelajaran/peraga/praktikum yang dimiliki oleh satuan pendidikan sangat berguna untuk proses pembelajaran. Guru dapat membuat alat pelajaran/peraga/praktikum sesuai dengan sumber daya setempat. Atau guru dapat memodifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum yang sudah ada sehingga dapat membantu/memudahkan guru melaksanakan proses pembelajaran lebih efektif dan efisien.

Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya

Meskipun kegiatan ini sangat terbatas namun bukan tidak mungkin tidak dapat dilaksanakan sebagai pengembangan keprofesian bagi guru untuk memperoleh angka kredit. Isu-isu penting saat ini yaitu diberlakukannya implementasi kurikulum 2013 secara menyeluruh pada semua satuan pendidikan merupakan peluang melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan jenis karya inovatif misalnya: penyusunan standar/pedoman penilaian jenjang satuan pendidikan atau soal terkait dengan perubahan regulasi yang menuntut penyesuaian berdasarkan peraturan menteri pendidikan yang berlaku. Kegiatan ini dapat diselenggarakan oleh instansi pada tingkat nasional atau provinsi terutama bagi guru-guru yang terlibat sebagai tim penyusun/pengembang tingkat nasional atau provinsi.

Lebih rinci Supardi dan Suhardjono (2012:6-8), menjelaskan jenis publikasi ilmiah dan karya inovatif yang perlu disiapkan untuk setiap jenjang/pangkat jabatan guru sebagai berikut.

Tabel 2. Macam Publikasi Ilmiah/Karya Inovatif yang Wajib Ada

Dari Jabatan	Ke Jabatan	Jumlah Angka Kredit	Macam Publikasi Ilmiah/Karya Inovatif
Guru Pertama/Gol. IIIa	Guru Pertama/Gol. IIIb	-----	-----
Guru Pertama/Gol. IIIb	Guru Muda/Gol. IIIc	4 (empat)	Bebas jenis karya publikasi ilmiah dan karya inovatif.
Guru Muda/Gol. IIIc	Guru Muda/Gol. IIId	6 (enam)	Bebas jenis karya publikasi ilmiah dan karya inovatif.
Guru Muda/Gol. IIId	Guru Madya/Gol. IVa	8 (delapan)	Minimal terdapat 1 (satu) laporan hasil penelitian.
Guru Madya/Gol. IVa	Guru Madya/Gol. IVb	12 (dua belas)	Minimal terdapat 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di Jurnal ber-ISSN
Guru Madya/Gol. IVb	Guru Madya/Gol. IVc	12 (dua belas)	Minimal terdapat 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di Jurnal ber-ISSN
Guru Madya/Gol. IVc	Guru Utama/Gol. IVd	14 (empat belas)	Minimal terdapat 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di Jurnal ber-ISSN dan 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan ber-ISBN.
Guru Utama/Gol. IVd	Guru Utama/Gol. IVe	20 (dua puluh)	Minimal terdapat 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di Jurnal ber-ISSN dan 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber-ISBN.

Kekurangan dari ketentuan minimal yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan/pangkat di atasnya dapat dilengkapi dengan menyusun publikasi ilmiah lain/non penelitian yaitu: prasaran ilmiah, tinjauan ilmiah, buku pelajaran, ilmiah populer, dan karya terjemahan atau menciptakan/menyusun karya inovatif.

Penilaian angka kredit guru saat ini sudah ada perubahan yang sebelumnya untuk kenaikan jabatan guru Madya/golongan IVa ke golongan IVb kewenangan penilaian oleh tim penilai pusat, sekarang penilaian angka kredit dilakukan di daerah (kabupaten/kota). Dengan demikian dapat memotivasi guru melaksanakan PKB dan merupakan kemudahan bagi guru untuk pengiriman naskah pengembangan keprofesian berkelanjutan, sedangkan kenaikan pangkat/jabatan guru Madya/IVb ke guru Madya/IVc sampai guru Utama/IVd dan IVE dilakukan oleh tim penilai pusat pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta.

KESIMPULAN

Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan diawali dengan kemauan guru untuk meningkatkan profesionalisme sebagai guru progresif yaitu guru yang senantiasa mau berubah untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan oleh guru untuk menjamin kualitas pelayanan pendidikan melalui perbaikan/peningkatan kompetensi guru dan dipergunakan sebagai sarana persyaratan mutlak setiap jenjang kenaikan jabatan/kepangkatan guru.

Tantangan yang dihadapi guru dapat diatasi bilamana guru merasa bahwa pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan disadari dan dilaksanakan oleh guru menjadi kebutuhan pengembangan profesi dan kariernya.

SARAN

Pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan Permennegpan dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 mutlak diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan sebagai syarat kenaikan jabatan/pangkat guru. Kendala yang menjadi "barrier" kemajuan profesional guru dalam pelaksanaan PKB harus segera ditanggulangi sedini mungkin melalui berbagai strategi antara lain: (1)

para guru sejak awal memulai jenjang karier guru sudah membiasakan diri dan senang menulis membuat karya publikasi ilmiah/karya inovatif, (2) membuka intensitas yang lebih sering keingintahuan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru, dan (3) penguasaan penggunaan perangkat berbasis teknologi dan informasi untuk PKB, sehingga tidak ada guru yang belum “melek” teknologi dan informasi sebagai sarananya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2008. Kamus Terbaru Bahasa Indonesia. Surabaya: Reality Pubhliser.
<http://definisimu.blogspot.co.id/2012/10/definisi-profesi.html>
<https://id.wiktionary.org/wiki/tantangan>
- Indrawati. 2013. Artikel: Peningkatan Profesionalisme Guru dan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan).html
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. 2011. Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), Buku 4. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 Tahun 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tanggal 10 November 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Supardi, 2012. Publikasi Ilmiah Non Penelitian dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru. Yogyakarta: Andi.
- Supardi dan Suhardjono, 2012. Strategi Menyusun Penelitian Tindakan Kelas. Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tanggal 30 Desember 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Yamin, M. 2006. Sertifikasi Keguruan di Indonesia. Gaung Persada Press: Jakarta.
-
-