

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Telaah pustaka mengenai penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang sudah dilakukan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Dengan melakukan kajian terhadap penelitian terdahulu ini maka penulis dapat mengetahui apakah penelitian yang akan dilakukan sudah pernah dilakukan ataukah belum.

Beberapa peneliti telah mengangkat masalah pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. Tema ini mulai banyak menarik perhatian peneliti untuk membahasnya. Hal tersebut dapat dimaklumi mengingat kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan khususnya yang dikaitkan dengan perolehan Angka Kredit Jabatan Fungsional tersebut merupakan tata aturan baru yang mulai diterapkan tahun 2013.

Ada beberapa hasil penelitian terdahulu terkait masalah Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muksin, 2016, dengan judul *"Pengembangan Model PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) Guru SMK di Provinsi DKI Jakarta"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa saat ini pemerintah telah memiliki program

pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri. Orientasi PKB tersebut memiliki tujuan dan pencapaian standar kompetensi dan pengembangan kompetensi untuk memenuhi layanan pembelajaran berkualitas dan peningkatan karir guru. Dilihat dari ruang lingkup pembinaan dan pengembangan guru pada program PKB tersebut masih pada tataran pembinaan dan pengembangan guru secara umum. Sehingga perlu model khusus yang terarah kepada guru SMK. Oleh karena itu, dalam memenuhi pembinaan dan pengembangan guru SMK, terutama yang berkaitan dengan pengembangan keprofesian guru SMK sangat perlu untuk dilakukan pengembangan pembinaan dan pengembangan profesi guru SMK secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan guru SMK secara bertahap dan berkelanjutan. Sehingga, pembinaan dan pengembangan profesi guru SMK dapat dilakukan dengan pengembangan model keprofesian guru SMK berkelanjutan yang sesuai dengan kebutuhan karakteristik pendidikan kejuruan¹.

2. Penelitian oleh Maksun dengan judul "*Pelaksanaan dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Kelas SD Negeri 2 Tarakan*". penelitian dengan pendekatan deskriptif kualitatif ini membahas tentang pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru kelas SDN di gugus 2 Tarakan, di mana subyek penelitian berada di lokasi pinggiran

¹ Muksin, *Pengembangan Model PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) Guru SMK di Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Pendidikan Vol/08/No.02/Juni 2016, ISSN.2303-3738

dan sebagian lagi berlokasi di pesisir pantai dengan keterbatasan sarana dan prasarana atau fasilitas yang jauh berbeda dengan SDN gugus lain yang ada di tengah-tengah perkotaan. Kesimpulan hasil penelitian tersebut bahwa pelaksanaan PKB guru kelas SDN di gugus 2 Tarakan masih belum terlaksana secara menyeluruh. Upaya meningkatkan kompetensi dan profesi guru-gurunya, semua kepala sekolah di gugus 2 telah memberikan kesempatan atau dukungan kepada guru-guru yang tersertifikasi untuk mengikuti kegiatan PKB namun motivasi dari guru itu sendiri yang masih kurang².

3. Sujianto, dengan judul Penelitian *“Pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan/Continuing Professional Development (CPD) Guru Bersertifikat Pendidik di SMK Rumpun Teknologi se-Malang Raya”*. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan pengembangan profesionalitas berkelanjutan guru bersertifikat pendidik melalui investasi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif baik secara mandiri, berkelompok, atau melembaga. Hasil penelitian ini menunjukkan kenyataan bahwa pemberlakuan UU Guru dan Dosen (UU Nomor 14 Tahun 2005) diikuti dengan tunjangan profesi sebenarnya memberikan harapan besar untuk menumbuhkan minat guru untuk selalu mengembangkan profesionalitasnya, namun kenyataannya tidak demikian. Pengembangan profesionalitas berkelanjutan guru bersertifikat pendidik di SMK rumpun teknologi se-Malang Raya masih tergolong

² Maksum, *Pelaksanaan dan Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan Guru Kelas SD Negeri 2 Tarakan*, Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan Volume 3, Nomor 1, Januari 2015; 75-81 ISSN: 2337-7623; EISSN: 2337-7615

rendah, artinya sebagian besar guru bersertifikat pendidik hanya dalam kategori kadang-kadang melakukan investasi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan membuat karya inovatif baik secara mandiri, berkelompok, atau melembaga³.

4. Tesis yang ditulis oleh Murni yang berjudul “*Analisis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Di SMK Muhammadiyah 3 dan 6 Gemolong Sragen*”. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) belum ada perubahan yang signifikan terhadap kinerja guru setelah sertifikasi, (2) upaya pengembangan diri dilakukan dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), diklat, pelatihan, workshop, dan seminar belum maksimal, (3) permasalahan yang dihadapi guru dalam pengembangan profesi yang dominan adalah undangan pada jam efektif, bertepatan dengan kegiatan di sekolah, kurang memahami pentingnya penelitian, kurang menguasai materi dan teknik penulisan, dan belum ada sosialisasi/pelatihan/pendampingan penyusunan PTK, (4) kepala sekolah memberikan dukungan yang positif terhadap guru sertifikasi dalam melaksanakan kegiatan pengembangan profesi⁴.
5. Skripsi yang ditulis oleh Fitriani yang berjudul “ *Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SMA PIRI 1 Yogyakarta*”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat beberapa

³ Sujianto, *Pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan/Continuing Professional Development (CPD) Guru Bersertifikat Pendidik di SMK Rumpun Teknologi se-Malang Raya*, Jurnal Pendidikan Sains, Volume 1, Nomor 2, Juni 2013.

⁴ Murni “*Analisis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Di SMK Muhammadiyah 3 dan 6 Gemolong Sragen*”, Tesis, Surakarta:Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.

bentuk pengembangan profesionalisme guru pendidikan agama Islam di SMA PIRI 1 Yogyakarta, yaitu *pertama*, penyetaraan dan studi lanjut pendidikan, *kedua*, pelatihan dan penataran, *ketiga*, mengadakan penelitian di bidang pendidikan, *keempat*, menciptakan karya tulis dan *kelima*, mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. Para guru di SMA PIRI 1 Yogyakarta berusaha menjadi guru yang profesional akan tetapi guru Pendidikan Agama Islam di SMA PIRI 1 Yogyakarta masih banyak kekurangan dalam pengembangan profesionalisme guru⁵.

6. Mawardi, “*Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Kewajiban Memenuhi Jam Mengajar: Kebijakan Dilematis?*”. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk menjelaskan posisi dilematis kebijakan Pengembangan Keprofesian berkelanjutan (PKB) dan kewajiban memenuhi jam mengajar bagi guru, peta permasalahan yang muncul, serta alternative pemecahannya. Kebijakan PKB ini disinyalir akan menghadapi empat permasalahan. Pertama, beban mengajar guru 24 jam perminggu dirasa sangat berat. Kedua, para guru tidak disiapkan secara sungguh-sungguh untuk menjadi peneliti. Ketiga, pengelolaan sistem penilaian kinerja guru yang kurang berkeadilan. Keempat, kebijakan tentang otonomi daerah “menyeret” guru dalam ranah politik. Adapun alternatif pemecahan dari kasus tersebut adalah (1) merevisi PP No. 74 Tahun 2008 yang mengatur beban kerja guru menjadi minimal 18 jam, maksimal 24 jam, sehingga setara dengan beban kerja dosen, atau kalau

⁵ Fitriani, “*Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SMA PIRI 1 Yogyakarta*”, Skripsi, Yogyakarta:Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2008.

beban kerja minimal 24 jam dan maksimal 40 jam merupakan harga mati yang harus diterima, maka alternative pemecahannya adakah mengembalikan pemenuhan beban kerja guru berdasarkan Permendiknas nomor 30 tahun 2011 tentang perubahan atas peraturan menteri pendidikan nasional nomor 39 tahun 2009 tentang pemenuhan beban kerja guru dan pengawas satuan pendidikan, (2) mengembangkan system pelatihan penelitian guru secara berkelanjutan dengan melibatkan widyaiswara LPMP dan pakar dari perguruan tinggi, (3) penataan system penilaian PK guru yang berkeadilan serta (4) membebaskan guru dari lingkaran arus politik praktis, khususnya kewenangan pemerintah daerah dalam rekrutmen dan mutasi guru⁶.

7. Iwan Siswanto dalam tesis yang berjudul "*Pelaksanaan Kegiatan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) Studi Kasus Pada Kelompok Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu Ponorogo*". Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kegiatan Pengembangan Diri guru SDMT Ponorogo diantaranya: Diklat-workshop, studi lanjutan ke program S2 dan S3, sertifikasi guru, dan MGMP. Pengembangan diri ini termasuk Model *Individual Guided Staff Development* (Model Pengembangan yang dipadu secara individual). (2) Kegiatan publikasi ilmiah guru SDMT Ponorogo diantaranya: Guru telah menulis/membuat buku-buku Bahasa Arab dan buku PAI. Publikasi

⁶ Mawardi, "*Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Kewajiban Memenuhi Jam Mengajar: Kebijakan Dilematis?*". Jurnal:Scholaria, Vol. 2, No. 1, Januari 2012 : 91 – 115, Salatiga:Universitas Kristen Satya Wacana, 2015.

ilmiah ini termasuk Model *Involvement in a Improvement Process* (Model Keterlibatan Dalam Suatu Proses Peningkatan). (3) Kegiatan karya inovatif guru SDMT Ponorogo di antaranya: Penemuan Teknologi Tepat Guna. Penemuan ini berupa media pembelajaran berbasis pendayagunaan *software computer* produk *Microsoft*⁷.

8. Tesis Teguh Setiawan dengan judul "*Implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru SMA Kabupaten Kotabaru*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kegiatan pengembangan yang dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan guru; (2) sumber pembiayaan kegiatan PKB diambil dari dana BOMMDA (Bantuan Operasional Manajemen Mutu Daerah); (3) mekanisme penunjukan peserta berdasarkan senioritas atau ditunjuk langsung dengan prinsip keadilan dan berdasarkan surat undangan; (4) hasil kegiatan yang dirasakan guru adalah bahwa mereka lebih menguasai materi, menguasai metode belajar yang bervariasi, mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi siswa, menambah wawasan dan informasi; (5) kegiatan pengembangan profesi guru masih belum menunjukkan keberkelanjutan; (6) kendala dalam kegiatan pengembangan antara lain kendala internal, yaitu kendala yang berasal dari dalam diri guru dan kendala eksternal yang meliputi lingkungan fisik dan sosial; (7) upaya

⁷ Siswanto, "*Pelaksanaan Kegiatan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) Studi Kasus Pada Kelompok Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu Ponorogo*". <http://sdmtponorogo.com/html/index.>, pada hari Jumat, 28 Oktober 2016, jam. 04:37 WIB.

mengatasi kendala dalam kegiatan pengembangan antara lain: kepala sekolah memotivasi guru untuk mengembangkan diri, memisahkan kegiatan pengembangan menjadi dua wilayah, memperbanyak membaca buku serta memanfaatkan teknologi, memberikan dispensasi kepada guru untuk tidak mengajar selama melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian, memberikan informasi atau undangan pengembangan secara tidak mendadak, dan menggunakan dana pribadi sebagai tambahan untuk transportasi maupun akomodasi⁸.

9. Duwi Tri Lestari dalam tesisnya yang berjudul "*Model PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) Melalui Kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru : Suatu Studi terhadap guru-guru IPA SMP di Kota Bandung*". Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan dan pengaruh antara (1) model PKB melalui kegiatan MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru, (2) model PKB melalui kegiatan MGMP terhadap kompetensi profesional guru, (3) model PKB melalui kegiatan MGMP, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional secara bersama-sama maupun individual terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh antara model PKB melalui kegiatan MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru, (2) terdapat pengaruh antara model PKB melalui kegiatan MGMP terhadap

⁸ Teguh Setiawan, "*Implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru SMA Kabupaten Kotabaru*", <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/41174>, pada hari Jumat, 28 Oktober 2016, jam. 05:00 WIB.

kompetensi profesional guru, (3) terdapat pengaruh antara model PKB melalui kegiatan MGMP, kompetensi pedagogik dan Kompetensi profesional secara bersama-sama maupun individual terhadap kinerja guru⁹

10. Rudy Gunawan, dalam makalahnya yang berjudul “*Implementasi Pengembangan Profesionalisme Bagi Guru Bersertifikat Pendidik*.”

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi guru yang bersertifikat pendidik, pengembangan profesionalisme guru di sekolah serta implementasi Pengembangan Profesionalisme Guru. Hasil temuan berdasarkan penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa guru belum optimal dalam mengembangkan profesionalismenya, sehingga diperlukan pendekatan model kebijakan yang komprehensif mulai tingkat sekolah sampai ke kementerian sehingga dengan beban kerja yang ada masih tetap mampu mengembangkan profesionalismenya¹⁰.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Soeharto, Sukir, dan Ariadie Chandra Nugraha Dengan judul penelitian “*Model Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan Guru SMK Program Keahlian Ketenagalistrikan Menggunakan Multimedia Interaktif Berbasis Portal E-learning*”. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun sebuah model

⁹ Duwi Tri Lestari, “*Model PKB (Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan) Melalui Kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru : Suatu Studi terhadap guru-guru IPA SMP di Kota Bandung*”.<http://repository.upi.edu/7824/>, pada hari Selasa, 1 November 2016, jam. 03:17 WIB.

¹⁰ Rudy Gunawan, “*Implementasi Pengembangan Profesionalisme Bagi Guru Bersertifikat Pendidik. Program Studi Pendidikan Sejarah*”<http://repository.uhamka.ac.id/12/1/2011>, pada hari Jum’at, 28 Oktober 2016, jam. 11:00 WIB.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) program keahlian ketenagalistrikan menggunakan multimedia interaktif berbasis portal e-learning (MIBPE), yang mempunyai unjuk kerja yang baik, dapat meningkatkan kompetensi guru, dan memiliki efektivitas yang baik dalam peningkatan kompetensi guru. Data diperoleh dengan melakukan pengujian perangkat lunak dan observasi yaitu validasi dari ahli media, ahli materi, dan guru. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara diskriptif. Hasil penelitian tahun pertama adalah: (1) Model PKB guru SMK program keahlian ketenagalistrikan menggunakan MIBPE telah berhasil disusun, yang portal webnya dapat diakses di <http://www.pkb guru.com>, dan (2) Model PKB guru SMK program keahlian ketenagalistrikan menggunakan MIBPE yang telah dibangun mempunyai kinerja yang baik, yang ditunjukkan oleh hasil *black box testing* yang menunjukkan sistem dapat berfungsi dengan baik seperti yang direncanakan, dan hasil dari proses validasi. Validasi oleh ahli media menunjukkan unjuk kerja yang baik yang ditandai dengan pencapaian skor 77,95%, validasi oleh ahli materi menunjukkan unjuk kerja yang sangat baik yang ditandai oleh skor 82,55%, sedangkan validasi oleh guru sebagai calon pengguna menunjukkan unjuk kerja yang baik dengan skor 73,9%, serta secara rata-rata skor keseluruhan 78,15% menunjukkan model yang dibangun masuk dalam kategori baik atau layak digunakan¹¹.

¹¹ Laporan Tahunan Penelitian Hibah Bersaing UNY, 2013

12. Penelitian yang dilakukan oleh Ansridiyanto dengan judul penelitian Pembinaan Profesionalitas Berkelanjutan Berbasis Penilaian Kinerja Guru Di SMA Negeri 9 Bengkulu Selatan. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui proses pembinaan profesionalitas berkelanjutan berbasis penilaian kinerja guru di SMA Negeri 9 Bengkulu Selatan; (2) untuk menganalisa aspek apa saja yang menjadi fokus pembinaan profesionalitas berkelanjutan berbasis penilaian kinerja guru di SMA Negeri 9 Bengkulu Selatan, (3) untuk menganalisa dan mendeskripsikan factor-faktor apa sajakah yang menjadi kendala atau hambatan dalam pembinaan profesionalitas berkelanjutan berbasis penilaian kinerja guru di SMA Negeri 9 Bengkulu Selatan, dan 4) untuk mengetahui solusi dalam mengatasi faktor-faktor kendala yang muncul dalam pelaksanaan pembinaan profesionalitas berkelanjutan berbasis penilaian kinerja guru di SMA Negeri 9 Bengkulu Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ditemukan bahwa : (1) proses pembinaan berbasis profesionalitas guru di SMA Negeri 9 Bengkulu Selatan sudah berjalan berdasarkan dari petunjuk profesionalitas guru. (2) aspek yang menjadi fokus dalam pembinaan ini menitikberatkan pada 3 (tiga) aspek, namun yang belum tercapai dan terpenuhi adalah pada aspek publikasi ilmiah dan pembuatan karya ilmiah masih sangat kurang. (3) yang menjadi kendala adalah faktor ketersediaan waktu para guru, sehingga mereka belum dapat memenuhi aspek publikasi ilmiah dan karya

ilmiah. (4) solusi dalam mengatasinya adalah waktu yang dapat fleksibel dan memberikan motivasi kepada para guru¹²

Dari beberapa penelitian yang telah diungkapkan di atas maka penulis ingin melengkapi penelitian yang pernah dilakukan dari sisi pendapat subyektif guru terhadap pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) tersebut.

B. Landasan Teori

1. Perspektif Guru

Istilah ‘perspektif’ menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti sudut pandang, pandangan¹³. Menurut Wikipedia bangsa Indonesia Ensiklopedia Bebas, makna kata perspektif dapat merujuk pada :

- a. Perspektif (visual), bagaimana benda terlihat di mata berdasarkan atribut spasial
- b. Perspektif (grafis), representasi perspektif visual pada gambar
- c. Perspektif (kognitif), sudut pandang manusia dalam memilih opini, kepercayaan, dan lain-lain
- d. Perspektif (geometri), sifat segitiga dalam matematika¹⁴

Dari pengertian di atas, perspektif memiliki makna sudut pandang atau cara pandang seseorang terhadap sesuatu, cara memandang yang digunakan dalam mengamati suatu kenyataan untuk mendapatkan

¹² Ansridianto, “Pembinaan Profesionalitas Berkelanjutan Berbasis Penilaian Kinerja Guru Di SMA Negeri 9 Bengkulu Selatan”, Tesis, Universitas Bengkulu, 2013: Bengkulu

¹³ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), hlm 760.

¹⁴ <https://id.wikipedia.org/wiki/Perspektif>, pada hari Jumat, 4 November 2016, jam. 09:32

pengetahuan, pemahaman dan makna tertentu terhadap sesuatu yang menyangkut kehidupannya.

Makna perspektif juga merupakan cara pandang tertentu yang muncul akibat kesadaran seseorang terhadap suatu isu yang terjadi. Perspektif dapat dijadikan penambah wawasan atau pengetahuan seseorang agar dapat melihat segala sesuatu yang terjadi dengan pandangan yang luas. Jadi perspektif memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. seseorang yang memiliki perspektif yang tinggi akan berpikir luas dan tidak membedakan sesuatu, jadi tidak memandang masalah dari pandangan sempit dan terkotak kotak
- b. seseorang yang memiliki perspektif yang tinggi akan dengan mudah dapat berinteraksi dengan orang lain secara harmonis, seseorang yang memiliki perspektif yang tinggi mampu bersaing atau berkompetisi dengan sehat¹⁵.

Dari pengertian di atas maka perspektif guru bermakna sebagai cara pandang tertentu yang muncul akibat kesadaran seseorang guru terhadap suatu kenyataan yang berkaitan dengan tugas keguruan. Dengan makna lain, bahwa seorang guru sadar sepenuhnya akan adanya tuntutan tugas dan tanggungjawab yang diembannya. Guru yang baik akan memiliki perspektif yang positif, memiliki wawasan yang luas terhadap tugas dan tanggungjawab profesinya. Oleh karena itu, keharusan seorang guru untuk memenuhi empat persyaratan Kompetensi Guru, yaitu

¹⁵ <http://seputarpendidikan003.blogspot.co.id/2015/12/pengertian-perspektif-dan-pergaulan.html>, pada hari Jum'at, 4 November 2016, jam. 11:00 WIB.

Kompetensi Pedagogik (kemampuan dalam pengelolaan peserta didik), Kompetensi Kepribadian (kemampuan kualitas pribadi), Kompetensi Sosial (kemampuan berkomunikasi efektif dengan orang lain) dan Kompetensi Profesional (penguasaan konsep disiplin keilmuan), bukan lagi dianggap sebagai beban, akan tetapi memang sudah seharusnya guru senantiasa mengasah diri dan mengembangkan keempat kompetensi tersebut. Dengan demikian maka wawasan guru akan semakin luas dan berkualitas.

2. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Guru

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan, karena bagaimana hasil olah pendidikan salah satu di antaranya ditentukan oleh bagaimana kualitas guru tersebut.

Dalam melaksanakan peran dan tugasnya, menurut Dhigumarti Bhaskara Rao dalam karyanya "*Teachers in a Changing World*" sebagaimana dikutip Suparlan, sosok guru memiliki berbagai status yang dapat dikualifikasikan antara lain sebagai berikut :

1) Guru sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Pegawai Swasta

Seseorang akan memiliki status sebagai guru ketika ia telah memperoleh Surat Keputusan (SK), baik yang diperoleh dari pemerintah maupun dari lembaga penyedia layanan pendidikan (*educational services provider*). Dengan SK tersebut ia akan

memperoleh hak dan kewajiban yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Sebagaimana dijelaskan dalam pengertian legal-formal Surat Edaran Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor 57686/MPK/1989, bahwa, “Guru ialah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah (termasuk hak yang melekat dalam jabatan)”.

2) Guru sebagai Profesi

Sebagai profesi, guru sesungguhnya memiliki status yang sederajat dengan profesi terhormat lainnya. Pengertian Guru sebagai profesi, secara khusus tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Pasal 39 (2) dinyatakan bahwa:

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pada pendidik pada perguruan tinggi.

3) Guru sebagai Pemimpin Masyarakat (*Social Leader*)

Guru sering disebut sebagai pemimpin masyarakat (*social leader*) dan pekerja sosial (*social worker*), khususnya dalam masyarakat paguyuban. Dalam masyarakat paguyuban di daerah pedesaan, antara satu warga dengan warga yang lainnya masih terikat perasaan kebersamaan yang amat kental, dan guru sering menduduki posisi

sebagai tokoh yang diteladani oleh warga masyarakat. Ia menjadi satu-satunya sumber informasi dan sumber pengetahuan.

Berbeda dengan masyarakat patembayan di lingkungan masyarakat perkotaan, di mana antar warga yang satu dengan yang lain dapat saja tidak saling kenal. Guru menjadi sosok yang kurang dikenal dalam masyarakat karena sumber media dan sumber informasi dapat diperoleh dari berbagai macam sumber, dan bukan semata dari ketokohan seorang guru¹⁶.

Ketiga status tersebut melekat dalam diri sosok seorang guru. Status tersebut juga memiliki implikasi terhadap tugas dan tanggung jawab serta kebutuhan yang perlu dipenuhi yang dideskripsikan oleh Dhigumarti Bhaskara Rao, sebagai berikut :

- 1) Status Personal :
 - a) *Self esteem*, yaitu memiliki harga diri sebagai guru.
 - b) *Vision* artinya visi, yaitu memiliki pandangan, wawasan dan atau cita-cita tentang masa depan.
 - c) *Commitment*, artinya memiliki kepedulian dan kemauan yang keras untuk melakukan tugasnya sebagai guru.
 - d) *Conviction*, artinya memiliki keyakinan diri atau percaya diri untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.
 - e) *Aspiration*, artinya keinginan diri tentang sesuatu yang dicita-citakan dalam melaksanakan tugasnya.
 - f) *Dignity*, artinya memiliki harkat dan martabat sebagai pendidik untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan moral dan hukum yang berlaku.
- 2) Status Profesional :
 - a) *Responsibility*, artinya memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
 - b) *Autonomy*, artinya memiliki kemandirian untuk melaksanakan tugasnya.

¹⁶ Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat, 2006) hlm 22-25.

- c) *Accountability*, artinya memiliki rasa tanggung jawab terhadap proses dan hasil dalam pelaksanaan tugasnya.
- d) *Competence*, artinya memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah dilakukan.
- e) *Knowledge*, artinya memiliki pengetahuan yang luas dan keahlian untuk dapat mengemban tugasnya.
- f) *Teacher Research*, artinya dapat merancang dan melaksanakan penelitian tentang pelaksanaan tugasnya sebagai guru.
- g) *Publication*, artinya dapat menyampaikan laporan tentang pelaksanaan tugasnya atau menerbitkan tulisan atau hasil pelaksanaan tugasnya kepada publik.
- h) *Professional organization*, artinya secara aktif dapat mengikuti kegiatan organisasi pembinaan profesionalisme guru.
- i) *Participative management*, artinya dapat berperan serta aktif dalam kegiatan yang terkait dengan pendidikan dan guru.

3) Status Sosial

Material

- a) *Salary*, artinya menerima atau memiliki gaji yang memadai dan sesuai beban tugasnya.
- b) *Minimum working standards*, artinya memperoleh standar kerja yang layak selaras dengan statusnya.
- c) *Welfare and fringe*, artinya memperoleh kesejahteraan yang memadai dan insentif tambahan yang wajar sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai guru.

Non materials

- a) *Respect*, artinya memperoleh penghargaan dari masyarakat.
- b) *Community standing*, artinya memperoleh pengakuan masyarakat.
- c) *Partnership*, artinya memperoleh dan dapat melaksanakan kerjasama kemitraan dengan stakeholder pendidikan, khususnya orang tua siswa dan masyarakat.
- d) *Trust*, artinya memperoleh kepercayaan dari masyarakat.
- e) *Leadership*, artinya dipandang sebagai panutan bagi warga masyarakat¹⁷.

Tuntutan dan tanggung jawab guru tersebut terangkum dalam tabel

berikut :

¹⁷ Ibid, hlm 19-21.

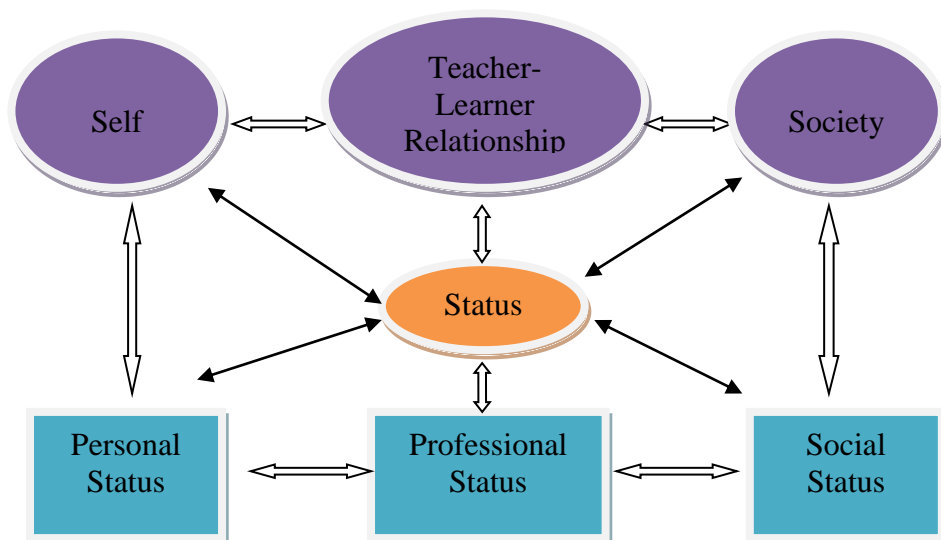
Tabel 2.1 Tuntutan dan Tanggungjawab Guru

PERSONAL STATUS	PROFESIONAL STATUS	SOCIAL STATUS
1. Self Esteem 2. Vision 3. Commitment 4. Conviction 5. Motivation 6. Aspiration 7. Dignity	1. Responsibility 2. Autonomy 3. Accountability 4. Competence 5. Knowledge 6. Teacher research 7. Publications 8. Professional organizations 9. Partisipative management	Material : 1. Salary 2. Minimum working standard 3. Welfare and fringe benefit Non Material : 1. Respect 2. Community standing 3. Partnership 4. Trust 5. Leaderships

Sumber : Bhaskara Rao (2003) dalam Suparlan (2006 :19)

Keterkaitan antara status, tugas dan tanggung jawab guru di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Skema Status, Tugas dan Tanggung jawab Guru



Sumber : Bhaskara Rao (2003) dalam Suparlan (2006 :18)

Berdasarkan uraian dan pemahaman terhadap status, tugas dan tanggungjawab profesional guru di atas, maka hal tersebut akan turut membangun perspektif guru terhadap tugas dan tanggungjawab dirinya sebagai seorang guru.

b. Guru Profesional

Guru adalah sebuah profesi, maka logis jika guru dituntut bersikap profesional. Makna Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹⁸

Menurut jurnal *Educational Leadership* edisi Maret 1993, diolah dari Dedi Supriadi (1998) sebagaimana dikutip oleh Deni Koswara dan Halimah, guru profesional dituntut memiliki 5 hal berikut:

- 1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya.
Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswanya
- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa.
Bagi guru hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

¹⁸Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Pasal 1 ayat 4.*

- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.
- 4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, artinya harus ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya.
- 5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, seperti: PGRI, dan sebagainya.¹⁹

Akan tetapi seorang guru untuk mendapat predikat guru profesional harus memenuhi persyaratan. Persyaratan guru profesional sendiri tercantum dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 8 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru atau pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan yang sesuai dengan bidang studi yang menjadi tugas pokok. Kualifikasi akademik seorang guru serendah-rendahnya sarjana (S1/D-IV), dengan latar belakang pendidikan sesuai tugas pokok dan sertifikat profesi.

¹⁹Deni Koswara dan Halimah, *Seluk Beluk Profesi Guru*, (Bandung: Pribumi Mekar, 2008) hlm.43.

Kualifikasi kompetensi adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh guru atau pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, sebagaimana tertuang dalam UU Guru dan Dosen No 14/2005 pasal 10.

Empat Kompetensi yang harus dimiliki guru profesional tersebut dalam Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 pasal 3 s.d 6 dijabarkan sebagai berikut :

a) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi pemahaman tentang wawasan kependidikan, peserta didik, kurikulum sekolah, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik dijabarkan ke dalam kinerja yang lebih spesifik sebagai kompetensi inti, meliputi:

- (1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik dan moral, spiritual;
- (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran;
- (3) mengembangkan kurikulum;
- (4) menyelenggarakan pembelajaran;
- (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran;
- (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik;
- (7) berkomunikasi secara efektif;
- (8) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi;
- (9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran;
- (10) melakukan tindakan

reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran
(Kemendikbud, 2012:20)²⁰

b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian meliputi kemampuan pribadi yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif bijaksana, demokratis, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, mampu menjadi teladan bagi peserta didik, mampu mengevaluasi kinerja sendiri serta mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kompetensi kepribadian dijabarkan ke dalam kinerja yang lebih spesifik sebagai kompetensi inti, meliputi:

(1) bertindak sesuai dengan norma agama, dan kebudayaan nasional Indonesia; (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia; (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan berwibawa; (4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, bangga menjadi guru; (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru (Kemendikbud, 2012: 21).²¹

c) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial yaitu kemampuan pendidik untuk berkomunikasi efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dalam semangat kebersamaan.

Kompetensi sosial dijabarkan ke dalam kinerja yang lebih spesifik sebagai kompetensi inti, meliputi:

²⁰ Sri Waluyanti, "Model Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru SM Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran", *Disertasi*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015, hlm.44.

²¹ Ibid, hlm. 45

(1) bersikap inklusif tidak diskriminatif; (2) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun; (3) beradaptasi terhadap ragam sosial budaya Republik Indonesia; (4) berkomunikasi dengan komunitas profesi (Kemendikbud, 2012:21).²²

d) Kompetensi profesional

Kompetensi professional adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, penguasaan konsep disiplin keilmuan satuan pendidikan.

Kompetensi profesional dijabarkan ke dalam kinerja yang lebih spesifik sebagai kompetensi inti, kemudian diurai lebih operasional sebagai indikatornya. Kompetensi inti meliputi:

(1) menguasai materi, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran; (2) menguasai standar kompetensi mata pelajaran yang diampu; (3) mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif; (4) mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri (Kemendikbud, 2012:21).²³

Guru professional yang telah memenuhi empat kompetensi di atas, untuk tetap menjaga dan mempertahankan kualitas profesionalitasnya haruslah selalu mengupdate diri melalui upaya pengembangan wawasan dan peningkatan ketrampilan. Untuk mengetahui perkembangan nilai kompetensi seorang guru, keempat kompetensi tersebut di atas setiap semester dievaluasi sebagai suatu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam sepanjang praktek pembelajaran. Setiap semester keempat kompetensi tersebut dievaluasi dan

²² Ibid.

²³ Ibid, hlm. 46

menjadi peta nilai kinerja guru. Penilaian ini penting sebagai bahan evaluasi diri guru yang bersangkutan, pada kompetensi manakah yang harus segera diperbaiki atau ditingkatkan. Selain nilai ini bermanfaat bagi guru dalam pembinaan kinerja guru, dapat juga sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan lewat peningkatan karier atau kenaikan jenjang jabatan.

3. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Sertifikasi baru langkah awal untuk pengakuan guru professional. Sertifikasi ini belum dapat diharapkan sepenuhnya memberikan dampak bagi pencapaian kualitas siswa dan guru, jika tidak diiringi dengan upaya evaluasi serta peningkatan kualitas diri guru secara mandiri.

Faktor penting lain dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah pemberian pelatihan secara berkala. Setiap tahun guru harus diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan yang terprogram dan sistematis. Pelatihan ini juga merupakan arena untuk penyegaran dan tukar menukar pengalaman antar guru.

a. Pengertian Pengembangan keprofesian berkelanjutan

Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. PKB dilaksanakan agar guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas

diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik²⁴.

Pengembangan Keprofesien Berkelanjutan mencakup berbagai cara dan pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan atau pelatihan awal sebagai guru. Pengembangan Keprofesien Berkelanjutan juga mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mutu kompetensi profesinya. Dengan demikian, kualitas guru diharapkan dapat terpelihara, wawasan pengetahuan semakin luas dan ketrampilan semakin meningkat sehingga akan terjaga kualitas pribadi yang dibutuhkan didalam kehidupannya profesionalnya.

b. Tujuan Pengembangan Keprofesien Berkelanjutan

Secara umum Pengembangan Keprofesien Berkelanjutan (PKB) bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Secara khusus, tujuan PKB adalah sebagai berikut:

- 1) Memfasilitasi guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan;
- 2) Memfasilitasi guru untuk memutakhirkan (memperbaharui) kompetensi yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya;
- 3) Memotivasi guru untuk tetap memiliki komitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional;
- 4) Mengangkat citra, harkat, martabat profesi guru, serta meningkatkan rasa hormat dan kebanggaan kepada penyandang profesi guru;
- 5) Memperbanyak guru yang makin profesional;
- 6) Memberi penghargaan bagi guru profesional, di antaranya adalah kenaikan golongan; dan

²⁴ Depdiknas, *Panduan Pendidikan Karakter di SMP*, Balitbang Depdiknas, 2010..

- 7) Memberi motivasi tinggi untuk mencapai pangkat puncak PNS, yaitu Pembina Utama, Golongan Ruang IV/e²⁵.

Menilik tujuan PKB seperti di sebut di atas, tentunya hal ini sangat berpihak pada guru memberi kesempatan seluas-luasnya untuk memaksimalkan kompetensi diri yang berimplikasi juga pada penghargaan dan peningkatan kesejahteraan guru itu sendiri.

c. Komponen Pengembangan Keprofesien Berkelanjutan

Menurut Kemendiknas Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2010) dalam Buku Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesien Berkelanjutan dan Angka Kreditnya menyatakan, bahwa unsur kegiatan Pengembangan Keprofesien Berkelanjutan (PKB) terdiri dari tiga macam kegiatan, yaitu: pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan/atau pengembangan karya inovatif.

1) Pelaksanaan Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran/pembimbingan termasuk pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Kegiatan pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru untuk mencapai dan

²⁵ Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, cet.1, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 193.

meningkatkan kompetensi profesi guru yang mencakup: kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial dan profesi sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kegiatan pengembangan diri yang mencakup diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru tersebut harus mengutamakan kebutuhan guru untuk pencapaian standar atau peningkatan kompetensi profesi khususnya berkaitan dengan melaksanakan layanan pembelajaran.

2) Pelaksanaan Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Publikasi ilmiah mencakup 3 kelompok kegiatan, yaitu:

- a) Presentasi pada forum ilmiah, sebagai pemrasaran/narasumber pada seminar, lokakarya ilmiah, koloqium atau diskusi ilmiah
- b) Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal.
- c) Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan pedoman guru.

3) Pelaksanaan Karya Inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru

terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi dan seni. Karya inovatif ini mencakup:

- a) Penemuan teknologi tepat guna kategori kompleks atau sederhana
- b) Penemuan/penciptaan atau pengembangan karya seni kategori kompleks dan/atau sederhana
- c) Pembuatan/pemodifikasian alat pelajaran/peraga/praktikum kategori kompleks dan/atau sederhana
- d) Penyusunan standar, pedoman soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi

Berbagai macam bentuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di atas dapat dirangkum dalam bentuk tabel berikut:

Tabel. 2. 2 Macam dan Jenis PKB

No	Macam PKB	Jenis Kegiatan
1	Pengembangan Diri	a) Diklat fungsional <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kursus ➤ Pelatihan ➤ Penataran ➤ Bentuk diklat yang lain b) Kegiatan kolektif guru <ul style="list-style-type: none"> ➤ KKG, MGMP, IHT, Magang ➤ Belajar jarak jauh ➤ Kemitraan sekolah ➤ Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus ➤ Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya. ➤ Pendidikan Lanjut (S2 atau S3)
2	Publikasi Ilmiah	a) Presentasi pada forum ilmiah b) Publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan ilmu di bidang pendidikan formal c) Publikasi buku pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru
3	Karya Inovatif	a) Menemukan teknologi tepat guna b) Menemukan/menciptakan karya seni c) Membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum d) Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya ²⁶

d. Prinsip Pengembangan Keprofesien Berkelanjutan

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009

²⁶Maragustam Siregar, Materi *Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru, PLPG tahun 2013*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, tahun 2013

tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menyatakan bahwa dalam pelaksanaan PKB harus dapat mematuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) PKB harus fokus kepada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik.
- 2) Setiap guru berhak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri yang perlu diimplementasikan secara teratur, sistematis dan berkelanjutan.
- 3) Sekolah wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program PKB dengan minimal jumlah jam per tahun sesuai dengan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- 4) Bagi guru yang tidak memperlihatkan peningkatan setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program PKB sesuai dengan kebutuhannya, maka dimungkinkan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- 5) Cakupan materi untuk kegiatan PKB harus terfokus pada pembelajaran peserta didik, kaya dengan materi akademik, proses pembelajaran, penelitian pendidikan terkini, teknologi dan seni, serta menggunakan pekerjaan dan data peserta didik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 6) Proses PKB bagi guru harus dimulai dari guru sendiri.

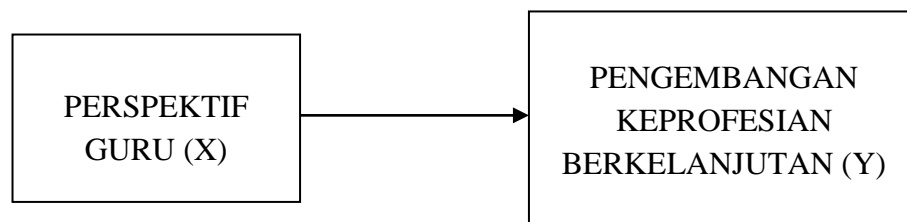
- 7) PKB yang baik harus berkontribusi untuk mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan kabupaten/kota.
- 8) Sedapat mungkin kegiatan PKB dilaksanakan di sekolah atau dengan sekolah di sekitarnya (misalnya di gugus KKG atau MGMP) untuk menjaga relevansi kegiatannya dan juga untuk mengurangi dampak negatif pada lingkungan yang disebabkan jika guru dalam jumlah besar bepergian ke tempat lain.
- 9) PKB harus mendorong pengakuan profesi guru menjadi lapangan pekerjaan yang bermartabat dan memiliki makna bagi masyarakat dalam pencerdasan bangsa dan sekaligus mendukung perubahan khusus di dalam praktik-praktik dan pengembangan karir guru yang lebih obyektif, transparan dan akuntabel.

Guru sebagai daya gerak yang sangat menunjang keberhasilan pendidikan memang dituntut menjadi seorang yang profesional, dengan demikian keberadaan guru dalam proses pendidikan dapat bermakna bagi masyarakat dan bangsa. Kebermaknaan guru bagi masyarakat akan mendorong penghargaan yang lebih baik. Guru diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang beriman dan bertaqwa, cerdas, kompetitif, mampu berinovasi dan dan memiliki jiwa pekerti yang luhur serta berkepribadian.

Dalam konteks sekolah, 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 untuk mengembangkan profesionalismenya. Sesuai dengan pengertiannya bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi Guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB merupakan kegiatan yang terus menerus wajib dilakukan oleh guru sepanjang karirnya sebagai guru. Oleh karena itu landasan pemikiran dari penelitian dengan judul Perspektif Guru terhadap Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di SMK Negeri 2 Yogyakarta dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Penelitian



C. Hipotesa

Hipotesis menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.²⁷ Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah

²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm, 96

yang dirumuskan. Dari landasan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga perspektif guru terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan di SMK Negeri 2 Yogyakarta adalah baik.
2. Diduga terdapat hubungan antara perspektif guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan di SMK Negeri 2 Yogyakarta.