

PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GURU DI SMP NEGERI 10 MAKASSAR

Husnul Fathiyah Syakir¹, Arismunandar², Faridah³

Jurusan Administrasi Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Makassar

Alamat e-mail:

Husnulfathiyah03@gmail.com

arismunandar@unm.ac.id

idaohan@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini mengkaji tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru di SMP Negeri 10 Makassar berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengembangan keprofesian berkelanjutan guru di SMP Negeri 10 Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif dengan format deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 10 Makassar. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, Koordinator PKB sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 3 kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dilakukan yaitu: 1) kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan keprofesiaan dilakukan dalam bentuk diskusi antar guru dan MGMP disekolah; 2) pendidikan dan pelatihan yang dilakukan melalui penyusunan RPP, penggunaan media pembelajaran dan pembelajaran jarak jauh; 3) karya Inovatif dalam bentuk menciptakan bahan ajar dan juga buku. Sedangkan Publikasi buku pengayaan, publikasi buku pedoman guru dan penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah belum dilaksanakan sebagai bagian dari kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPN 10 Makassar.

Kata kunci: Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru

Abstract: This study examines the Continuous Professional Development of Teachers at SMP Negeri 10 Makassar based on Government Regulation Number 74 of 2008. The purpose of this study is to determine the sustainable professional development of teachers at SMP Negeri 10 Makassar. This research approach is qualitative with a descriptive format. This research was conducted at SMP Negeri 10 Makassar. Sources of data in this study were school principals, school PKB coordinators and teachers. Data collection techniques in the form of interviews and documentation. The results of this study indicate that there are 3 Continuous Professional Development (PKB) activities carried out, namely: 1) teacher collective activities that improve competence and professionalism are carried out in the form of discussions between teachers and MGMP at schools; 2) education and training carried out through the preparation of lesson plans, use of learning media and distance learning; 3) Innovative works in the form of creating teaching materials and books. Meanwhile, publication of enrichment books, publication of teacher manuals and awards for achievement or dedication as teachers given by the government or local governments have not been implemented as part of the Sustainable Professional Development (PKB) activities at SMPN 10 Makassar.

Keywords: Continuous Professional Development Of Teachers

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai didalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan dalam konteks otonomi daerah diharapkan dapat mengambil peran sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 3: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pasal 8 UU Guru dan Dosen, secara eksplisit menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

kompetensi profesional guru yang merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi profesionalisme gurumeliputi: Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/atau bidang pengembangan yang diampu; Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara efektif; Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri (Uus 2010).

Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan guru profesional, bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang luas, tetapi juga memiliki kepribadian yang matang. Dengan demikian, guru mampu menumbuhkembangkan minat dan bakat peserta didik sesuai dengan bidangnya dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Sehingga guru sebagai pembelajar abad 21 mampu mengikuti perkembangan ilmu dalam bidangnya dan dapat memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap yang

sesuai dengan standar kompetensi yang harus dimiliki peserta didik.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Makassar, yang beralamat di Jalan Andi Tadde No. 5 kecamatan Bontoala Kota Makassar. SMP Negeri 10 Makassar merupakan salah satu SMP Negeri di Kota Makassar yang berstatus Akreditasi A oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan.

Berdasarkan Hasil Wawancara awal yang dilakukan pada 15 Agustus 2019 kepada Kepala Sekolah SMP Negeri 10 Makassar, mengatakan bahwa:

“Guru itu harus mengajarkan sesuai dengan profesinya masing-masing, salah satu cara kami untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yaitu kami mengadakan pelatihan, guru-guru juga biasanya mengikuti diklat PKB namanya, ada beberapa guru yang sudah mengikuti PKB baik itu secara mandiri maupun yang dipanggil secara terpadu”

Setelah melakukan observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri 10 Makassar, maka peneliti menemukan suatu informasi yang didapatkan terkait guru yang ada pada sekolah tersebut yaitu terdapat 27 guru PNS dan 12 guru honor jumlah keseluruhan 39 guru serta rata-rata guru memiliki jenjang pendidikan S1. Selain itu berdasarkan hasil wawancara peneliti juga menemukan permasalahan yaitu hanya sebagian guru yang mengikuti kegiatan pengembangan keprofesionalan guru apakah itu kegiatan yang dilakukan oleh sekolah maupun secara mandiri.

beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan konteks penelitian yang akan dikaji, antara lain Adnan (2016) meneliti tentang “Pengembangan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Kabupaten Bantaeng”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan profesionalisme guru yang dilakukan SMP Negeri 1 Kabupaten Bantaeng terdiri dari dua yaitu dilakukan oleh kepala sekolah yang diwujudkan dalam bentuk melaksanakan supervisi, memberikan penghargaan, motivasi dan dorongan melanjutkan pendidikan, dan pembinaan guru melalui penugasan; dan dilakukan oleh individu guru yang diwujudkan dengan keikutsertaan dalam seminar, workshop, MGMP, melanjutkan pendidikan, dan belajar mandiri dari berbagai media. Faktor-faktor pendukung pengembangan profesionalisme guru adalah

tingkat pendidikan guru, kedisiplinan Guru, motivasi dan kesadaran diri guru, sarana dan prasarana, sedangkan faktor-faktor penghambatnya adalah belum adanya kegiatan MGMP internal disekolah, masih adanya sarana olahraga yang belum terpenuhi, dan adanya guru yang belum layak menyandang guru profesional karena masih lulusan SMK dan tidak memiliki sertifikat pendidik.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Suprianto (2015) yang meneliti tentang “Analisis Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan Di SMK Negeri 2 Sragen”. Kegiatan pengembangan profesi berupa KTI, dibuat oleh guru pada dasarnya masih bersifat musiman, artinya belum dilakukan secara periodik. Kegiatan pengembangan khususnya membuat KTI berupa PTK berorientasi pada penguasaan materi pembelajaran yang merupakan kebutuhan siswa yang terfokus pada pendalaman materi, dilakukan dengan berkolaborasi dengan teman sejawat. Kesulitan yang dihadapi guru bersertifikasi meliputi minat untuk melaksanakan pengembangan dan kemampuan menulis guru, keterbatasan waktu, faktor kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, kompetensi yang diperlukan belum mendukung, penghasilan tidak sesuai dengan prestasi kerja, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan, tidak adanya upaya pihak berwenang untuk mendorong guru, guru kurang termotivasi, kebiasaan penggunaan cara mengajar yang monoton dan ketrampilan guru dalam melaksanakan pengembangan profesi masih rendah. Permasalahan eksternal meliputi: guru tidak memiliki latar belakang pengetahuan dan ketrampilan yang kuat tentang pengembangan profesi, lingkungan kerja guru yang kurang mendukung, dan PGRI belum berperan secara aktif. Upaya yang dilakukan oleh guru, pemerintah dan sekolah adalah: Penanaman pemahaman tentang standar profesi guru oleh kepala sekolah kepada guru melalui pembinaan rutin, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi, mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada masyarakat, melalui pembinaan, guru diberi kesempatan untuk mengikuti seminar, bimtek dan lokakarya pengembangan profesi, guru dibiasakan dengan pemanfaatan teknologi informasi baik sebagai sarana melaksanakan tugas-tugas administrasi maupun tugas-tugas mengajar, guru diberi

kesempatan untuk melakukan study banding dengan sekolah sejenis yang lebih maju, guru diberi kesempatan untuk mengikuti kuliah lanjutan, maupun kuliah penyesuaian pendidikan, dan peningkatan kompetensi guru melalui pembinaan dan pelatihan.

Ikbal (2018) meneliti tentang “Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Garut”. kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, faktor pendukung dan penghambat, dan dampak pengembangan kompetensi profesional guru yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan tujuan dan terencana dengan melibatkan berbagai pihak, terbentuknya team work. Kebijakan pengembangan kompetensi profesional guru berasal dari pemerintah melalui PKG, dan sertifikasi pendidik, juga kebijakan kepala madrasah dengan memberikan supervisi dan memfasilitasi guru.

2. Kajian Pustaka

2.1 Profesi Guru

Danim (2010: 17) Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Sebagaimana dimaksud dalam UU No. 20 Tahun 2003 berbunyi: Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen pasal 1: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Mudjahit (2011:31) mengungkapkan bahwa profesi merupakan team yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah

dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya

Berdasar beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa profesi merupakan suatu pekerjaan atau jabatan yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) diperoleh dari pendidikan dan pelatihan yang telah diprogram secara khusus. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang. Dengan demikian profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

2.2 Pengembangan keprofesian berkelanjutan guru

2.2.1 Pengertian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pengembangan keprofesian berkelanjutan berdasarkan permennag PAN dan RB No.16 Tahun 2009, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ditujukan untuk mendorong guru dalam memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan dan mencakup bidang-bidang yang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai sebuah profesi. (Priatna 2013 :191).

Berdasarkan dari pendapat di atas maka yang dimaksud dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan keprofesian seorang guru yang dilakukan secara berkelanjutan dengan tujuan bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang luas, tetapi juga memiliki kepribadian yang matang.

2.2.2 Tujuan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Suryosubroto (2004:175) tujuan upaya pengembangan kompetensi guru adalah menembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Sedangkan menurut Saud (2011:101) pengembangan guru dimaksud untuk merangsang, dan meningkatkan kualitas

staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian, karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan komptensinya.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah untuk memfasilitasi guru dalam mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. untuk meningkatkan kompetensi seorang guru, kompetensi yang dimiliki guru bukan hanya kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran ataupun menguasai materi yang di ajarkan tetapi juga terdapat kompetensi pedagogik kompetensi sosial, kompetensi professional dan kompetensi kepribadian yang harus dikuasai oleh guru sehingga guru tersebut dapat dikatakan professional. mengangkat citra, harkat, dan martabat profesi guru, rasa hormat dan kebanggaan sebagai guru yang professional.

2.2.3 Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 48 ayat 1 dijelaskan bahwa pengembangan dan peningkatan kompetensi guru yang dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional. Dalam ayat 2 dijelaskan bahwa kegiatan untuk memperoleh angka kredit jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh guru sekurang- kurangnya melalui: 1) Kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan keprofesian, 2) Pendidikan dan pelatihan, 3) Pemagangan, 4) Publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif, 5) Karya inovatif, 6) Presentasi pada forum ilmiah, 7) Publikasi buku teks pelajaran yang lolos penilaian oleh badan standar nasional Pendidikan, 8) Publikasi buku pengayaan, 9) Publikasi buku pedoman guru, 10) Publikasi pengalaman lapangan pada Pendidikan khusus dan Pendidikan layanan khusus, 11) Penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah.

2.2.4 Persyaratan Peserta pada Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Direktorat jenderal guru dan tenaga kependidikan kementerian pendidikan dan kebudayaan (2017) menyebutkan Guru yang akan mengikuti Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan adalah guru yang: 1) Profil hasil UKG-nya menunjukkan terdapat 3 (tiga) hingga 10 (sepuluh) kelompok kompetensi yang nilainya di bawah KCM (65). Jika guru tersebut belum melakukan UKG atau telah melakukan UKG namun dengan mata pelajaran/paket keahlian/jenjang yang tidak sesuai, maka guru tersebut diwajibkan untuk melakukan tes awal dengan menggunakan sistem UKG; 2) Terdaftar di dalam Komunitas GTK pada Sistem Informasi Manajemen (SIM) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan; 3) Berada di wilayah yang tersedia akses/jaringan internet (khusus untuk peserta yang mengikuti Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan moda daring dan daring kombinasi); 4) Bersedia melaksanakan pembelajaran dengan kemauan dan komitmen yang tinggi.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang berusaha mengungkapkan kejadian yang ada di lokasi penelitian secara menyeluruh melalui pengumpulan data secara alami dengan memanfaatkan peneliti sebagai instrumen kunci untuk mencari makna. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada deskriptif holistik, yang menjelaskan secara detil tentang kegiatan atau situasi apa yang sedang berlangsung daripada membandingkan efek perlakuan tertentu, atau menjelaskan tentang sikap atau perilaku orang.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif format deskriptif yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.

3.2 Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti yang berperan sebagai instrumen kunci dalam pelaksanaan penelitian sangat berperan penting di lokasi penelitian terutama dalam melakukan penelitian. Selain itu instrumen lainnya yang digunakan oleh peneliti berupa pedoman, yaitu pedoman dalam melakukan wawancara, pedoman melakukan penelitian dan dokumentasi. Hal ini bertujuan untuk

mempermudah peneliti melakukan tugasnya di lapangan dan sebagai pengendali agar informasi yang diperoleh sesuai dengan perencanaan peneliti.

Pada penelitian ini peneliti ingin memperoleh informasi mendalam tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan guru di SMP Negeri 10 Makassar.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu di SMP Negeri 10 Makassar yang beralamat di Jl. Andi Tadde No. 5 Kecamatan Bontoala, Kota Makassar. SMP Negeri 10 Makassar merupakan salah satu lembaga pendidikan berstatus akreditasi A.

SMP Negeri 10 Makassar saat ini dipimpin oleh Topan Adil yang memiliki jumlah pendidik sebanyak 39 dan tenaga pendidik sebanyak 9 orang kemudian, peserta didik sebanyak 893 orang dan jumlah rombel sebanyak 27 rombel.

Penentuan tempat penelitian dimaksudkan untuk memperjelas objek yang menjadi sasaran penelitian. SMP Negeri 10 Makassar dipilih karena sekolah ini sudah terakreditasi A dan adanya kegiatan pengembangan guru yang dilakukan.

3.4 Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Data yang akan diperoleh dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Keprofesian berkelanjutan Guru yang ada di SMP Negeri 10 Makassar yang bersumber melalui wawancara, maupun dokumentasi dari Kepala Sekolah, Guru, Koordinator PKB.

Berdasarkan jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, yang dijadikan partisipan oleh peneliti adalah sekelompok objek yang dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian, dapat berupa manusia, dokumen-dokumen, dan sebagainya yang terlibat langsung dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan guru di SMP Negeri 10 Makassar.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Sesuai dengan bentuk penelitian kualitatif dan jenis sumber data yang dimanfaatkan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Metode Wawancara dan Dokumentasi.

3.6 Analisis Data

Dalam penelitian ini Adapun dalam penelitian ini, tahap analisis data kualitatif yang digunakan adalah model analisis interaktif Miles dan Huberman dalam Idrus yaitu melalui empat komponen yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi.

3.7 Pengecekan Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data dalam pengecekan keabsahan data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Tujuan triangulasi ialah mengecek kebenaran data tertentu dengan membandingkannya dengan data-data yang diperoleh dari sumber lain. Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode.

3.8 Tahap-tahap Penelitian

Tahapan dan proses penelitian yang akan dilalui diantaranya adalah sebagai berikut: tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisis data dan tahap pembuatan laporan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Kegiatan Kolektif Guru yang meningkatkan Kompetensi dan keprofesian

Dari hasil temuan peneliti di SMP Negeri 10 Makassar bahwa kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan keprofesian melalui diskusi antar guru dan kegiatan musyawara guru mata pelajaran dilakukan setiap bulan sesuai mata pelajaran masing-masing.

Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mempersyaratkan guru untuk: (1) memiliki kualifikasi akademik minimum S1/D4; (2) memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan (3) memiliki sertifikat pendidik. Dengan berlakunya Undang-undang ini diharapkan memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, pertemuan di Kelompok Kerja Guru (KKG), dan pertemuan di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dengan demikian KKG dan MGMP memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan profesional guru.

Berdasarkan pendapat Mulyasa (2007: 38) Efektivitas MGMP dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru, Dengan adanya kegiatan MGMP semua guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan dapat mempersatukan persepsi dengan guru mata pelajaran sejenis. Beberapa sekolah yang telah mengembangkan kegiatan MGMP secara efektif pada umumnya dapat mengatasi berbagai kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam setiap kegiatan MGMP semua guru mata pelajaran sejenis disatukan agar dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Hal ini senada dengan penelitian Gumono (2016:159) Agar guru dapat memenuhi angka kredit yang diwajibkan untuk pengusulan kenaikan pangkat/golongan dan jabatan setingkat lebih tinggi sebagaimana dipersyaratkan pada Permeneg PAN dan RB dimaksud, maka guru harus meningkatkan profesionalitasnya secara terus menerus melalui berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pembinaan karier, pelatihan, pengembangan profesi, dan kegiatan lainnya, baik melalui kegiatan di dalam maupun di luar kelompok kerja. Melalui berbagai upaya tersebut diharapkan akan mendukung pengembangan karier guru sehingga guru menjadi lebih profesional dan dapat mendukung pembangunan pendidikan nasional.

4.2 Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di SMP Negeri 10 Makassar seperti penyusunan RPP, penggunaan media pembelajaran dan pengembangan pembelajaran jarak jauh.

Berdasarkan pendapat Wuryandini (2014:118) Agar kegiatan PKB berjalan dengan baik diperlukan: 1) Pembentukan lembaga atau organisasi yang khusus menangani kegiatan PKB mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pendampingan, 2) Pelatihan/workshop/ pendampingan diberikan oleh instruktur yang memiliki kepakaran sesuai bidang ilmu, baik teori maupun praktik. 3) Dibutuhkan kerjasama yang sinergis antara Dinas Pendidikan Kota Semarang, LPTK, LPMP, Sekolah, Organisasi Profesi, Guru dan DU/DI dalam penetapan kebutuhan guru dalam PKB, materi, instruktur, fasilitas, metode,

sistem evaluasi, waktu, dan Sistem pembiayaan.

Berdasarkan pendapat Irianto (2001:75), menyatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

4.3 Karya inovatif

Karya inovatif merupakan karya yang bersifat pengembangan, modifikasi maupun penemuan baru. Karya inovatif bisa berupa ilmu pengetahuan, teknologi/sains, atau seni. Tentu saja karya inovatif sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran disekolah. Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebagian guru telah menciptakan bahan ajar dan juga buku.

Sub unsur karya inovatif mencakup beberapa kegiatan yaitu, menemukan teknologi tepat guna, menemukan/menciptakan karya seni, membuat memodifikasi alat pelajaran, dan mengikuti pengembangan penyusunan standar soal, pedoman, dan sejenisnya.

4.4 Publikasi buku pengayaan

Publikasi buku pengayaan merupakan penggunaan buku penunjang buku utama (buku teks) yang digunakan guru dalam mengajar peserta didik di dalam proses pembelajaran. penulis buku pengayaan perlu memperhatikan kecenderungan isi materi. Ia perlu melihat bahwa dominasi materi masuk ke golongan buku pengayaan pengetahuan, keterampilan, atau kepribadian. Dalam hal ini kegiatan publikasi buku pengayaan belum terlaksana di SMP Negeri 10 Makassar.

Sebagaimana dipaparkan oleh Suroso (2007:112) Buku pengayaan memiliki fungsi sebagai buku pelajaran pelengkap. jenis buku pendidikan, yaitu: (1) buku pelajaran pokok yang digunakan dalam kegiatan belajar mengajar yang memuat bahan pelajaran seperti tercantum dalam kurikulum yang berlaku, dipilih dan disusun secara teratur dan harus dikuasai oleh siswa pada jenis dan tingkat pendidikan tertentu serta harus direkomendasikan oleh pemerintah yaitu Pusat Perbukuan Nasional; (2) buku pelajaran pelengkap merupakan buku yang berisi pengayaan dan sebagian pokok bahasan pada mata pelajaran tertentu, disusun secara bersistem, mendukung pelaksanaan kurikulum dan digunakan dalam kegiatan belajar mengajar sebagai pelengkap materi buku pelajaran pokok; (3) buku bacaan digunakan untuk

memperkaya pengetahuan dan memperluas wawasan peserta didik untuk membentuk watak, kepribadian, sikap, megembangkan keterampilan, dan memberi hiburan dan buku bacaan dapat dibagi menjadi buku bacaan fiksi dan nonfiksi; dan (4) buku sumber yaitu buku yang digunakan sebagai sumber rujukan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam memperluas dan memperkaya ilmu pengetahuan. Dengan demikian, buku pengayaan sebagai buku pelengkap pembelajaran, memiliki fungsi untuk mendampingi buku teks, dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan peserta didik, membantu membentuk kepribadian peserta didik, dan sebagai sarana mengembangkan keterampilan peserta didik.

4.5 Publikasi buku pedoman guru

Pengembangan keprofesian guru merupakan bagian penting dari proses pengembangan guru dimana guru memiliki tanggung jawab secara individual sebagai masyarakat pembelajar. Bentuk pengembangan keprofesian berkelanjutan guru diantara adalah publika buku pedoman guru. Buku pedoman guru merupakan buku tulisan guru yang berisi rencana kerja tahunan guru terdiri dari rencana kerja pengembangan pembelajaran bagi peserta didik dan rencana pengembangan profesi bagi guru. kegiatan publikasi pedoman guru belum terlaksana. Guru hanya menjelaskan kegiatan yang dilakukan sebelum kegiatan pertemuan guru.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 48 ayat 2 dijelaskan bahwa kegiatan untuk memperoleh angka kredit jabatan fungsional dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan guru salah satunya diperoleh melalui publikasi buku pedoman guru. Di SMP Negeri 10 makassar. bahwa publikasi pedoman guru belum terlaksana. Namun menjelaskan bahwa setiap semester diadakan pertemuan dengan guru membahas kegiatan untuk pengajaran mengikuti tata tertib guru disekolah. Selain itu kegiatan guru disampaikan melalui media (WhatsApp grup guru) sebelum kegiatan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru.

Buku pedoman guru adalah buku yang berisi rencana kerja tahunan guru. Rencana kerja guru meliputi upaya guru dalam meningkatkan memperbaiki kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses pembelajaran. Buku pedomanan guru ini juga

berisi rencana kegiatan PKB yang akan dilakukan guru dalam satu tahun

4.6 Penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah

Penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan pemerintah merupakan bukti kepedulian pemerintah pada guru yang menunjukkan kinerja lebih dalam bidangnya masing-masing. Hal tersebut diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan profesionalisme guru hingga berujung pada peningkatan kualitas pendidikan nasional. Serta Penghargaan tersebut sekaligus sebagai ucapan terima kasih serta mempertinggi harkat dan martabat guru dan tenaga kependidikan lainnya. di SMP Negeri 10 Makassar belum adanya Penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah. penghargaan itu diberikan hanya oleh kepala sekolah kepada guru bukan dari pemerinta daerah.

Asifa dan Afriansyah (2020:4) bahwa Penilaian PTK berprestasi sesuai dengan standar yang ditentukan mulai dari menilai aspek kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan menguasai teknik-teknik pembelajaran. "PTK berprestasi sebagai pelopor pengimplementasian Kurikulum 2013. Pemilihan PTK berprestasi dilakukan berjenjang mulai dari tingkat satuan pendidikan, kabupaten, provinsi, dan nasional. Kemudian diseleksi lagi dengan beberapa kriteria sampai terpilih peringkat 1, 2, dan 3. Kegiatan pemilihan PTK berprestasi merupakan salah satu bentuk perhatian pemerintah terhadap para guru, kepala sekolah, serta pengawas pendidikan.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan guru di SMP Negeri 10 Makassar membawa perubahan bagi guru. Guru merasakan adanya perbedaan sebelum dan sesudah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan guru dalam hal ini dari segi ilmu dan kecakapan bertambah.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Kegiatan kolekti guru yang meningkatkan kompetensi dan keprofesian terlaksana melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan diskusi antar guru

2. Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di SMP Negeri 10 Makassar yaitu pembuatan RPP, penggunaan media pembelajaran, serta pembelajaran jarak jauh.

3. karya Inovatif sebagian guru di SMP Negeri 10 Makassar telah menciptakan bahan ajar dan juga buku

4. Publikasi buku pengayaan di SMPN 10 Makassar belum terlaksana

5. Publikasi buku pedoman gurubelum terlaksana di SMPN 10 Makassar.

6. Penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah belum ada hanya saja kepala sekolah yang memberikan hadiah kepada guru terbaik disekolah.

5.2 Saran

1. Kepala sekolah hendaknya selalu memantau kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sehingga ada fungsi kontroling dari atasan terhadap kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Serta terus memotivasi guru-guru agar menghasilkan karya-karya inovatif.

2. Koordinator PKB hendaknya kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan harus lebih di maksimalkan lagi bagi para guru, supaya guru lebih semangat dalam mengikuti. Diberikan peringatan tersendiri bagi guru-guru yang tidak aktif dalam mengikuti kegiatan PKB sehingga dapat mengaktifkan kembali guru.

3. Guru hendaknya memaksimalkan dalam mengikikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru agar dapat meningkatkan kompetensi dan keilmuannya sehingga dalam pengajaran siswa dapat menguasai pembelajaran

Daftar Pustaka

Adnan. 2016. "Pengembangan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Kabupaten Bantaeng". *Artikel Muhammad Adnan*

Asifa, Putri dan Afriansyah, Hade. "Administrasi pendidikan dan tenaga kependidikan". *Universitas negeri padang*

Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan etika profesi guru*. Bandung: Alfabeta.

- Gumono. 2016. "Pendampingan peningkatan karier guru-guru SMP melalui MGMP SMP di Kab. Seluma". *Jurnal FKIP UNIB*
- Ikkal, Panji Alam Muhammad. 2018. "Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Garut". *Jurnal Islamic Education Manajemen*.
- Irianto, yusuf. 2001. *Competensu Based Traning*.
- Mujtahid. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Maliki Press.
- Mulyasa. 2007. *kurikulum tingkat satuan pendidikan sebuah panduan praktis*. Bandung : PT. Rosdakarya
- Priatna, Nanang. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Saud, Udin Syaefidin. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Suprianto, Spto Edy. 2015. "Anaisis Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan Di SMK Negeri 2 Sragen". *Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Suroso. 2007. *Panduan menulis artikel dan jurnal*. yogyakarta: Penerbit Elmaterra Publishing
- Suryosubroto. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uus, Ruswandi. 2010. "Pengembangan Kepribadian Guru". *UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Wuryandini, Endang. 2014. " Analisis Permasalahan Dan Kebutuhan Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan Guru Smk Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Pascasertifikasi Di Kota Semarang". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Universitas Negeri Semarang.