

# KEBUTUHAN PELATIHAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GURU SEKOLAH DASAR

**Abd. Hamid**

STKIP-YPUP Makassar

Jalan Andi Tonro, Makassar

Email: memedlurang@yahoo.co.id

**Abstract: Training Needs for Sustainable Profession Development of Primary School Teachers.** Continuous professional development is conducted in accordance with the needs of teachers to achieve the standard of professional competence which also has implications for credit scoring for promotion / functional. Research was to understand the form of the training needs of sustainable professional development (PKB) on elementary school teachers in Gowa. Type descriptive qualitative research. Research subjects in primary school teachers in Gowa district, amounting to 35 people. The results showed the form of continuous professional development training needs (PKB) needed elementary school teacher in Gowa is a self-development training, on a very important category. Because the primary school teachers aware of the importance of self-development should start from the teachers themselves.

**Abstrak: Kebutuhan Pelatihan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru Sekolah Dasar.** Pengembangan keprofesional berkelanjutan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang sekaligus berimplikasi kepada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. Penelitian ini bertujuan mengetahui bentuk kebutuhan pelatihan pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) pada guru Sekolah Dasar di Kabupaten Gowa. Jenis penelitian kualitatif deskriptif. Subjek penelitian pada guru SD yang ada di kabupaten Gowa yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bentuk kebutuhan pelatihan pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) yang dibutuhkan guru sekolah dasar di Kabupaten Gowa adalah pelatihan pengembangan diri, pada kategori sangat penting. Karena guru sekolah dasar menyadari pentingnya pengembangan diri harus dimulai dari guru sendiri.

**Kata kunci:** pelatihan, keprofesional berkelanjutan, sekolah dasar.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa yang dimaksud '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. Peningkatan mutu pendidikan khususnya di Sekolah Dasar merupakan focus perhatian dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini karena Sekolah Dasar merupakan satuan pendidikan formal pertama yang mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mengisyaratkan bahwa 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. Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai bahwa guru haruslah orang yang memiliki insting sebagai pendidik, mengerti dan memahami peserta didik.

Kedudukan guru/dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu

pendidikan nasional. Yang dimaksud dengan dosen sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) adalah peran dosen antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perencana pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Kompetensi dosen sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru. Kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri. Apabila hasil penilaian kinerja guru masih berada di bawah standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan yang diorientasikan sebagai pembinaan dalam pencapaian standar kompetensi guru. Sementara itu, guru yang hasil penilaian kinerjanya telah mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan diarahkan kepada pengembangan kompetensi untuk memenuhi layanan pembelajaran berkualitas dan peningkatan karir guru. Pengembangan keprofesionalan berkelanjutan merupakan salah satu unsur utama yang diberikan angka kredit untuk kenaikan jabatan fungsional guru. Dalam konteks Indonesia, PKB adalah pengembangan keprofesionalan berkelanjutan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi dan meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesinya yang sekaligus berimplikasi kepada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. PKB mencakup tiga hal, yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan

siswa. Dengan demikian semua siswa diharapkan dapat mempunyai pengetahuan lebih, mempunyai keterampilan lebih baik, dan menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang materi ajar serta mampu memperlihatkan apa yang mereka ketahui dan mampu melakukannya. PKB mencakup berbagai cara dan pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan atau pelatihan awal sebagai guru.

PKB mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan didalam kehidupan profesionalnya. Melalui kesadaran untuk memenuhi standar kompetensi profesinya serta upaya untuk memperbaharui dan meningkatkan kompetensi profesional selama periode bekerja sebagai guru, PKB dilakukan dengan komitmen secara holistik terhadap struktur keterampilan dan kompetensi pribadi atau bagian penting dari kompetensi profesional. Dalam hal ini adalah suatu komitmen untuk menjadi profesional dengan memenuhi standar kompetensi profesinya, selalu memperbaharuinya dan secara berkelanjutan untuk terus berkembang. PKB merupakan kunci untuk mengoptimalkan kesempatan pengembangan karir baik saat ini maupun ke depan. Untuk itu, PKB harus mendorong dan mendukung perubahan khususnya di dalam praktik-praktik dan pengembangan karir guru.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan fokus pada kebutuhan pelatihan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan yang akan dilaksanakan pada kelompok kerja guru (KKG) yang berjumlah 35 orang di Kabupaten Gowa. Subjek penelitian dilakukan secara *purposive* dengan mempertimbangkan bahwa subjek adalah guru SD yang berlatar belakang pendidikan dari lulusan guru sekolah dasar.

Data penelitian berupa data kualitatif data kuantitatif. Data kebutuhan yang didapatkan dari guru SD melalui angket tertutup ber-

bentuk data kuantitatif. Analisis deskriptif kualitatif digunakan pada tahap pendahuluan. Analisis deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan secara narasi data-data hasil analisis seperti persentase, tabel distribusi frekwensi, grafik, standar deviasi, dan atau data lain hasil perhitungan. Data berupa komentar dan saran dideskripsikan secara kualitatif.

Langkah-langkah teknik analisis data dalam penelitian kualitatif yang meliputi: (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) verifikasi data. Jawaban yang beragam dianalisis dengan mereduksi data, yakni merangkum semua data dan kemudian memilih, memilah serta mengambil hal-hal pokok yang di fokuskan pada permasalahan yang diteliti berdasarkan indikator-indikator yang di kembangkan dalam pedoman wawancara. Penyajian data dilakukan untuk memberikan pemahaman tentang fenomena-fenomena yang terjadi, setelah hal ini di tempuh maka peneliti merencanakan tindakan selanjutnya yang harus diambil berdasarkan pemaknaan terhadap fenomena-fenomena tersebut. Menarik kesimpulan awal bersifat sementara dan dapat berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Jika data yang telah dikemukakan telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, maka dapat diambil kesimpulan.

Teknik analisis data deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menganalisis data tentang: (1) angket kebutuhan. Teknik statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif diperoleh dari persentase jawaban angket skala Likert terhadap hasil angket kebutuhan skorangka.

Data mengenai kebutuhan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan Dianalisis dengan tekni spersentase. Kriteria nilai rata-rata kebutuhan yaitu: (1) 3,20-5,00 tidak butuh, (2) 2,20,-3,19 kurang butuh, (3) 1,20-2,19 butuh, (4) 0,00-1,19 sangat butuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Bentuk kebutuhan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada guru Sekolah Dasar di Kabupaten Gowa. Indikator yang diteliti sebagai indikator kebutuhan pe-

latihan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada guru sekolah dasar di Kabupaten Gowa sebagai berikut.

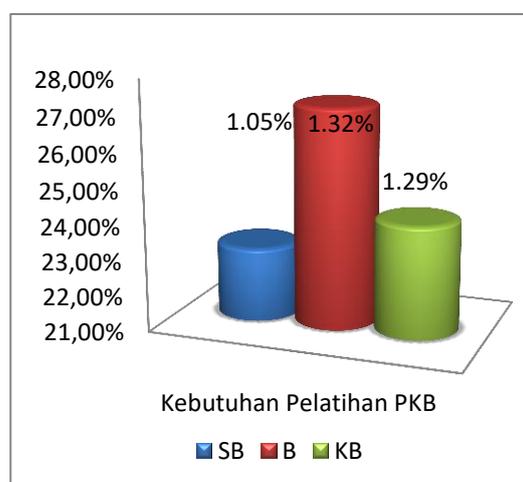
### *Deskripsi Kebutuhan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*

Data hasil penelitian mengenai kebutuhan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Berdasarkan studi dokumentasi guru diperoleh data sub indikator: (1) pelatihan pengembangan diri; (2) pelatihan publikasi ilmiah; (3) Pelatihan karya inovatif. Analisis deskriptif rerata data sebagai berikut.

Tabel 1. Kebutuhan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Bekelanjutan Guru SD

Komponen	Jumlah	Kategori
Pengembangan Diri	1,05 %	Sangat Butuh
Publikasi Ilmiah	1,32 %	Butuh
Karya Inovatif	1,29 %	Butuh
Rerata Skor	1,22 %	Butuh

Dari tabel 1. di atas menunjukkan bahwa kebutuhan pelatihan pengembangan diri 35 orang atau 1.05% kategori sangat butuh, kebutuhan pelatihan publikas ilmiah 35 orang atau 1,32% kategori butuh, dan kebutuhan pelatihan karya inovatif 1,29%. Dan secara keseluruhan tingkat kebutuhan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada guru SD pada kategori butuh. Selengkapnya dapat dilihat dalam histogram berikut.



Histogram 1. Kebutuhan Pelatihan PKB

Dari histogram di atas terlihat bahwa kebutuhan akan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada pengembangan diri kategori sangat *butuh* pada guru Sekolah Dasar di Kabupaten Gowa.

### **Pembahasan**

Pemaknaan temuan peneliti didasarkan pada hasil wawancara dan angket dalam kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan berada pada kategori *butuh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman dan keterampilan. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Hendrachman dan Husnan (1999) bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang. Pelatihan membantu dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan.

Kebutuhan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan dibutuhkan melalui pelatihan hal ini sesuai dengan pendapat Mulyono (2009) bahwa "Pelatihan adalah usaha membantu pegawai melakukan pekerjaan mereka yang sekarang atau dimasa depan dengan cakap, sehingga meningkatkan efisiensi organisasi maupun kepuasan mereka sendiri". Pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa kebutuhan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah bagian penting dari proses pengembangan keprofesionalan guru. PKB dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan merupakan tanggung jawab guru secara individu sesuai dengan masyarakat pembelajar, jadi sangat penting bagi guru. Dalam pelaksanaan PKB harus dapat mematuhi prinsip-prinsip sebagai berikut. (1) PKB harus fokus kepada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, PKB harus menjadi bagian integral dari tugas guru sehari-hari. (2) Setiap guru berhak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri yang

perlu diimplementasikan secara teratur, sistematis dan berkelanjutan. Untuk menghindari kemungkinan pengalokasian kesempatan pengembangan yang tidak merata, proses penyusunan program PKB harus dimulai dari sekolah. (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. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan sekolah berhak menambah alokasi waktu jika dirasakan perlu. (4) Bagi guru yang tidak memperlihatkan perangkatan 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. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan PKB, kegiatan pengembangan harus melibatkan guru secara aktif sehingga benar-benar terjadi perubahan pada dirinya, baik dalam penguasaan materi, pemahaman konteks, keterampilan dan lain-lain sesuai dengan tujuan peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah. (7) PKB yang baik harus berkontribusi untuk mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan kabupaten/kota. Oleh karena itu, kegiatan PKB harus menjadi bagian terintegrasi dari rencana pengembangan sekolah dan kabupaten/kota dalam melaksanakan peningkatan mutu pendidikan yang disetujui bersama antara sekolah, orangtua peserta didik dan masyarakat. (8) Sedapat mungkin kegiatan PKB dilaksanakan di sekolah atau dengan sekolah di sekitarnya 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 didalam praktik-praktik dan

pengembangan karir guru yang lebih obyektif, transparan dan akuntabel.

Pada prinsipnya, PKB mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman dan keterampilan. PKB adalah bagian penting dari proses pengembangan keprofesionalan guru. PKB tidak terjadi secara *ad-hoc* tetapi dilakukan melalui pendekatan yang diawali dengan perencanaan untuk mencapai standar kompetensi profesi (khususnya bagi guru yang belum mencapai standar kompetensi sesuai dengan hasil penilaian kinerja, atau dengan kata lain berkinerja rendah), mempertahankan/menjaga dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan perolehan pengetahuan dan keterampilan baru. PKB dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan merupakan tanggung jawab guru secara individu sesuai dengan masyarakat pembelajar, jadi sangat

penting bagi guru yang berada di ujung paling depan pendidikan.

## PENUTUP

Bentuk kebutuhan pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dibutuhkan guru Sekolah Dasar di Kabupaten Gowa adalah pengembangan diri pada kategori *butuh* atau *penting*. Artinya guru sekolah dasar menyadari pentingnya pengembangan diri untuk peningkatan profesi dan harus dimulai dari guru sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan PKB, kegiatan pengembangan harus melibatkan guru secara aktif sehingga benar-benar terjadi perubahan pada dirinya, baik dalam penguasaan materi, pemahaman konteks, keterampilan dan lain-lain sesuai dengan tujuan peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fattah. 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Flippo B. Edwin. 1984. *The Personnel Management*. NY: McGraw Hill Book Company
- Irianto, J. 2001. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan: Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Surabaya: Penerbit Insan Cendekia.
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyono. 2009. *Manajemen Administrasi & Organisasi Penerbit*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G.R. 1977. *Principles of Manajement*. Illionis: Dow Jones-Irwin Inc.
- Terry, G. R. 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: BumiAksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen