



Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru

*Eko Budi Santoso¹, Ngurah Ayu Nyoman Murniati², Endang Wuryandini³

¹SMP Negeri 1 Kandangserang, ^{2,3}Universitas PGRI Semarang, Indonesia

E-mail: ndankdut75@gmail.com, ngurahayunoman@upgris.ac.id, endangwuryandini@upgris.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-12-12 Revised: 2023-01-17 Published: 2023-02-01	Teacher professionalism can be seen from their responsibilities in carrying out their obligations as a teaching profession. In this case the principal's role is to improve teacher professionalism. Efforts to improve performance are the same as improving the quality of education. Significant participation is required by professional and qualified teachers. The role and contribution of teachers to education cannot be separated. Policies regarding increasing teacher professionalism must be carried out appropriately. Teacher professionalism can be increased through Continuous Professional Development as contained in the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform (Permenegpan RB) No. 16 Years 2009 concerning Teacher Functional Positions and Credit Scores. The focus of this research is Management of Continuing Professional Development to Increase Teacher Professionalism in SMP Negeri 1 Kajen Kabupaten Pekalongan with sub focuses: 1) Planning, 2) Organizing, 3) Mobilizing, and 4) Controlling Continuing Professional Development to Increase Teacher Professionalism in SMP Negeri 1 Chief General of Pekalongan Regency. The research approach used is qualitative. The stages of this research were divided into three, namely (1) the pre-field or orientation stage; (2) the stage of fieldwork or focus exploration; and (3) data analysis. Data collection techniques are interviews, observation and documentation. This study uses a triangulation technique. Data analysis with three steps: data reduction, data condensation, and drawing conclusions.
Keywords: <i>Teacher Professionalism; Continuous Professional Development</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-12-12 Direvisi: 2023-01-17 Dipublikasi: 2023-02-01	Profesionalisme guru bisa dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan kewajiban sebagai profesi guru. Dalam hal ini kepala sekolah berperan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Upaya untuk memperbaiki kinerja sama halnya dengan meningkatkan kualitas pendidikan. Diperlukan peran serta yang signifikan oleh para guru yang profesional dan berkualitas. Peran dan kontribusi guru bagi pendidikan tidak bisa dilepaskan. Kebijakan tentang peningkatan profesionalisme guru harus dilakukan dengan tepat. Profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sebagaimana terdapat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenegpan RB) No. 16 Th. 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Fokus penelitian ini adalah Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Kajen Kabupaten Pekalongan dengan sub fokus: 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Penggerakan, dan 4) Pengendalian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Kajen Kabupaten Pekalongan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Tahapan penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu (1) tahap pra lapangan atau orientasi; (2) tahap pekerjaan lapangan atau eksplorasi fokus; dan (3) analisis data. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan triangulasi teknik. Analisis data dengan tiga langkah: reduksi data, kondensasi data, dan menarik simpulan.
Kata kunci: <i>Profesionalisme Guru; Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Guru, digugu dan ditiru. Segala tingkah laku, baik perkataan dan perbuatan sang guru biasanya akan dicontoh oleh muridnya. Itulah keteladanan seorang guru diperlukan dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Guru yang baik adalah guru yang memiliki profesionalitas dalam mendidik, tidak hanya

mampu mengajar dengan baik tetapi guru harus dapat mendidik dan menjadi teladan bagi anak didiknya. Dengan demikian seorang guru tidak hanya menjadi sumber informasi, ia juga dapat menjadi motivator, inspirator, dinamisator, fasilitator, evaluator dan contoh hidup sebagai peserta didik dan masyarakatnya (Karso, 2019).

Pengertian guru sebagaimana tercantum dalam UU RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab I Pasal 1 ayat (1) 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". Pada ayat (4) dinyatakan bahwa "profesi pekerja 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". Tidak dapat dipungkiri, menjadi guru tidaklah mudah. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Tidak hanya sekedar mengajar, namun juga mendidik, membimbing, memotivasi, dan mendorong anak didiknya agar menjadi manusia yang hebat dan cerdas. Di tangan gurulah, masa depan anak didiknya dipertaruhkan. Profesi guru bukanlah profesi yang sembarangan. Profesi ini membutuhkan profesionalisme tinggi (Ariyani, 2021). Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, hal ini tercantum dalam bab IV pasal 8 UU RI nomor 14 tahun 2005. Selanjutnya dalam pasal 9 dinyatakan bahwa "Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat". Pada pasal 10 ayat (1), "Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Guru profesional sesuai yang disyaratkan oleh UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat (2) butir a) dan b) bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis dan mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan". Dilihat dari dimensi kompetensi profesional guru, maka faktor-faktor yang dikategorikan mempengaruhi kompetensi profesional guru menurut Djarm'an Satori dalam Anif (2019) adalah: "latar belakang pendidikan; kesesuaian tugas dan mengajar dengan latar belakang pendidikan; jenis penataran/pelatihan

yang telah diikuti; peran serta dalam kegiatan MGMP/MGBS dan beban mengajar". Dalam UU RI nomor 14 tahun 2005 Pasal 14 ayat (1) huruf j dan k dinyatakan bahwa " dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak: "memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Rendahnya profesionalisme guru dituding sebagai penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Selama ini, ahli bidang pendidikan telah menyadari bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada profesionalisme guru. Banyak penyebab rendahnya profesionalisme guru. Diantaranya adalah guru tidak memiliki latar belakang keilmuan yang sesuai, rendahnya minat untuk mengembangkan diri, masih ada guru yang nyambi, dan tidak berfungsinya organisasi profesi guru (Ariyani, 2021). Profesionalisme guru bisa dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan kewajiban sebagai profesi guru. Dalam hal ini kepala sekolah berperan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Upaya untuk memperbaiki kinerja sama halnya dengan meningkatkan kualitas pendidikan. Diperlukan peran serta yang signifikan oleh para guru yang profesional dan berkualitas. Peran dan kontribusi guru bagi pendidikan tidak bisa dilepaskan. Kebijakan tentang peningkatan profesionalisme guru harus dilakukan dengan tepat. Profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan sebagaimana terdapat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenegpan RB) No. 16 Th. 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya (berdasarkan Permeneg PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009).

PKB mencakup berbagai cara dan/atau pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan dan/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 di

dalam kehidupan profesionalnya. Berdasarkan Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan: Pembinaan Pengembangan Profesi Guru yang diterbitkan oleh Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2012 dijelaskan tentang Tujuan, Manfaat, dan Sasaran Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Tujuan umum pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) adalah untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan secara khusus tujuan pengembangan keprofesional berkelanjutan adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan kompetensi guru untuk dapat mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku, 2) Memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik, 3) Meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional, 4) Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru, 5) Meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat, dan 6. Menunjang pengembangan karir guru.

Adapun manfaat pengembangan keprofesional berkelanjutan yang terstruktur, sistematis dan memenuhi kebutuhan peningkatan keprofesional guru adalah sebagai berikut: 1) Bagi Peserta Didik, dengan adanya pelaksanaan PKB, maka peserta didik memperoleh jaminan pelayanan dan pengalaman belajar yang efektif; 2) Bagi guru. Kepada guru dengan melaksanakan PKB (pengembangan keprofesional berkelanjutan) akan dapat memenuhi standar dan mengembangkan kompetensinya sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas utamanya secara efektif sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik untuk menghadapi kehidupan di masa datang; 3) Bagi sekolah/madrasah. Sekolah/Madrasah akan mampu memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik dan berkualitas bagi peserta didik; 4) Orang tua/masyarakat memperoleh jaminan bahwa anak mereka mendapatkan layanan pendidikan yang berkualitas dan pengalaman belajar yang efektif; 5) Bagi pemerintah, dengan adanya PKB akan memberikan jaminan kepada masyarakat tentang layanan pendidikan yang berkualitas dan profesional. Sasaran Pengem-

bangkan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) adalah semua guru pada satuan pendidikan yang berada di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, dan/atau Kementerian lain, serta satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Adapun komponen PKB yang bisa diikuti oleh guru, yang mana tertuang dalam buku Pedoman Pengelolaan PKB (2011) secara singkat mencakup: 1) Pengembangan diri, yang meliputi: mengikuti diklat fungsional dan melaksanakan kegiatan kolektif guru; 2) Publikasi ilmiah, yang meliputi: membuat publikasi ilmiah atas hasil penelitian dan membuat publikasi buku; 3) Karya inovatif, yang meliputi: menemukan teknologi tetap guna, menemukan/menciptakan karya seni, membuat/memodifikasi alat pelajaran, dan mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya. Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dapat berjalan dengan baik memerlukan suatu manajemen yang baik pula. Manajemen umumnya diartikan sebagai proses perencanaan, mengorganisasikan, pengarahan dan pengawasan. Menurut Terry dan Franklind dikutip dalam bukunya Jejen Musfah bahwa: "manajemen adalah satu proses yang terdiri dari aktivitas, perencanaan, pengaturan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan dan memenuhi sasaran hasil yang diwujudkan dengan penggunaan manusia dan sumber daya lainnya (management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims). Manajemen terkait dengan kejelasan tujuan atau sasaran dan kesiapan sumber daya serta bagaimana proses-proses mewujudkan tujuan ini (Musfah, 2017: 2)

Berdasar pengertian manajemen dan PKB di atas, diperoleh sinkronisasi bahwa manajemen dapat diterapkan dalam berbagai bidang, hal ini disebabkan karena fokus garapan manajemen terkait dengan bidang apa saja yang ingin dikelola untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. PKB juga merupakan salah satu fokus proses garapan dari manajemen. Melihat pengertian manajemen dan PKB di atas, maka kita dapat mendefinisikan manajemen PKB adalah mengelola berbagai proses kegiatan PKB untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara bekerja sama dengan sumber terkait secara efektif dan efisien. Informasi awal yang diperoleh peneliti, bahwa manajemen PKB di SMP Negeri 1 Kajen telah berjalan dengan baik.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rancangan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif menggunakan desain penelitian studi kasus dalam arti penelitian difokuskan pada satu fenomena saja yang dipilih dan ingin dipahami secara mendalam (Sukmadinata, 2013: 99). Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya (Sugiyono, 2015: 12). Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan multi strategi, strategi-strategi yang bersifat interaktif, seperti observasi langsung, observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumen-dokumen, teknik-teknik pelengkap seperti foto, rekaman, dll. Strategi penelitian bersifat fleksibel, menggunakan aneka kombinasi dari teknik-teknik untuk mendapatkan data yang valid (Sukmadinata, 2013: 94-95). Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, yang tidak berusaha untuk mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain. (Sugiyono, 2015:7) metode penelitian kualitatif disebut juga metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni, dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.

Sedangkan menurut Arikunto (2013) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala-gejala yang ada, yaitu gejala apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Pada penelitian ini, peneliti menyajikan hasil penelitian secara kualitatif deskriptif yaitu data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata dari hasil wawancara, observasi, gambar atau dokumentasi dan berkas-berkas yang terkait seperti laporan-laporan, dan lain-lain. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Penelitian ini menggambarkan sekaligus mengkaji kondisi riil objek penelitian berdasarkan data-data yang disimpulkan. Dengan demikian penelitian ini berupaya mengumpulkan data-data atau informasi obyektif dilapangan mengenai manajemen Manajemen Pengem-

banan Keprofesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Kajen Kab. Pekalongan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui empat cara yaitu, wawancara (interview) untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan (verbal), pengamatan (observation) untuk memahami sikap atau tindakan yang terjadi, dokumentasi yang bisa berupa tulisan, gambar, rekaman, dan lain sebagainya, angket yang berupa pertanyaan dengan alternatif jawaban. Pada analisis data, peneliti berpedoman model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2015) mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari data collection, data reduction, data display, dan conclusion drawing atau verification.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran tentang kondisi riil dilapangan terkait dengan Manajemen Pengembangan Keprofesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Kajen. Peneliti mendeskripsikan hasil temuan dilapangan berdasarkan pada fokus Manajemen Pengembangan Keprofesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Kajen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian PKB. Hasil penelitian diperoleh melalui proses wawancara, observasi, dan penguatan bukti dokumen diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana pelaksanaan manajemen PKB di SMP Negeri 1 Kajen. Untuk dapat mengetahui Manajemen Pengembangan Keprofesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Kajen maka akan dijelaskan dalam hasil penelitian sesuai sub fokusnya sebagai berikut:

Pertama, Perencanaan. Kegiatan perencanaan merupakan langkah awal dalam sebuah proses manajemen. Perencanaan program pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan (PKB) di sekolah ini, diawali dengan menganalisis permasalahan dan kebutuhan yang dilakukan oleh sebuah tim dengan penanggungjawabnya adalah kepala sekolah. Kegiatan analisis masalah dan kebutuhan ini menjadi dasar untuk merencanakan kegiatan pada pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan (PKB) di SMP Negeri 1 Kajen. Program PKB yang direncanakan yaitu Pengembangan diri, Publikasi Ilmiah, dan Karya Inovatif. Selain program PKB juga dihasilkan kebijakan dan strategi dalam pelaksanaan program.

Kebijakan yang diambil oleh sekolah yaitu: 1) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri di sekolah, 2) Menugaskan guru untuk mengikuti kegiatan PKB baik yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, MGMP, atau lembaga lain, 3) Pembiayaan kegiatan PKB berpedoman pada RKAS. Adapun strategi yang direncanakan sekolah yaitu: 1) Melaksanakan kegiatan pengembangan diri di sekolah agar semua guru dapat mengikutinya, 2) Melaksanakan kegiatan PKB berdasarkan skala prioritas, memberikan pemahaman kepada guru bahwa PKB itu penting.

Kedua, Pengorganisasian. Pengorganisasian PKB di SMP Negeri 1 Kajen dilakukan oleh sebuah tim yang dibentuk berdasarkan surat keputusan kepala sekolah beserta dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Pembagian tugas dalam mengelola PKB di sekolah ini akan memudahkan koordinasi dan meningkatkan efektivitas kerja. Hal ini didukung oleh pendapat Umronah (2018) bahwa manfaat adanya pembagian tugas adalah: (1) spesialisasi dalam melaksanakan tugas, (2) memudahkan koordinasi, dan (3) dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Ketiga, Penggerakan. Rangkaian tindakan atau program kerja yang telah ditentukan pada tahap perencanaan kemudian akan diimplementasikan dalam kegiatan pelaksanaan. Menggerakkan adalah sama juga artinya dengan pelaksanaan. Pelaksanaan adalah proses dilakukan dan digerakkannya perencanaan. Fungsi pelaksanaan merupakan proses manajemen untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun dalam fungsi perencanaan. Realisasi program PKB di SMPN 1 Kajen yaitu pengembangan diri baik yang diselenggarakan oleh sekolah (intern) maupun yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan dan kebudayaan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran, atau lembaga lainnya. Kegiatan PKB yang telah terlaksana yaitu IHT Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) termasuk didalamnya penyusunan perangkat pembelajaran dan penilaian. Kegiatan PKB yang dilaksanakan secara intern ini bertujuan agar semua guru dapat mengikuti kegiatan tersebut. Kegiatan PKB yang diselenggarakan oleh dinas atau lembaga lain yang diikuti oleh guru SMP Negeri 1 Kajen yaitu MGMP, workshop/pelatihan dan publikasi ilmiah.

Keempat, Pengendalian. Fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi adalah pengawasan atau pengendalian. Semua fungsi terdahulu, tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan. Pengawasan atau

pengendalian merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan program dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terjadi penyimpangan di mana letak penyimpangan itu dan bagaimana pula tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya. Pengendalian atau pengawasan program PKB di SMP Negeri 1 Kajen dilakukan oleh sebuah tim. Tim ini yang akan menerima dan mengoreksi laporan PKB yang telah diikuti oleh guru. Selanjutnya akan digunakan untuk penilaian kinerja guru. Hasil dari penilaian kinerja guru ini akan dievaluasi untuk perencanaan program PKB selanjutnya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil, temuan dan pembahasan yang sudah diuraikan pada BAB IV, dapat disimpulkan bahwa manajemen PKB di SMP Negeri 1 Kajen dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian. Adapun rincian singkat masing-masing tahapan sebagai berikut:

1. Perencanaan. Perencanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di SMPN 1 Kajen sudah dilakukan dengan baik, melalui tahapan-tahapan analisis permasalahan dan kebutuhan PKB, penentuan program kerja, menetapkan kebijakan dan strategi.
2. Pengorganisasian. Pengorganisasian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di SMPN 1 Kajen sudah dilakukan dengan baik yaitu melalui tim yang dibentuk berdasarkan surat keputusan kepala sekolah. Tim yang dibentuk ini memiliki tupoksi sehingga tugasnya jelas, memudahkan dalam koordinasi dan meningkatkan efektifitas kerja.
3. Penggerakan. Pada tahap pelaksanaan PKB, guru telah mengikuti kegiatan pengembangan diri guru baik yang dilaksanakan secara internal maupun secara eksternal yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan dan kebudayaan, serta MGMP.
4. Keempat, Pengendalian. Pengendalian atau pengawasan program PKB di SMP Negeri 1 Kajen dilakukan oleh sebuah tim. Tim ini yang akan menerima dan mengoreksi laporan PKB yang telah diikuti oleh guru. Selanjutnya akan digunakan untuk penilaian kinerja guru. Hasil dari penilaian kinerja guru ini akan dievaluasi untuk perencanaan program PKB selanjutnya

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang peneliti ajukan sebagai berikut:

1. Pertama, dalam perencanaan PKB tidak hanya berdasarkan nilai PKG saja, juga berdasarkan evaluasi diri guru (EDG) sehingga diharapkan program PKB lebih akurat sesuai permasalahan dan kebutuhan guru.
2. Kedua, dalam penggerakan PKB untuk lebih intensif dalam memberikan semangat dan pemahaman kepada guru tentang PKB. Mengingat PKB sangat penting untuk profesionalisme guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Anif, S., Sutama, S., Prayitno, H. J., & Sukartono, S. (2019). Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Kendal. *Jurnal Varidika*, 31(1), 63-72.
- Jamal, A. I. (2022). Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Di UPT SMK Negeri 1 Bulukumba *Implementation Of Sustainable Professional Development Management In UPT SMK Negeri 1 Bulukumba*.
- Karso. 2019. Keteladanan Guru dalam Proses Pendidikan di Sekolah. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI PALEMBANG (Vol. 12, No. 01)*.
- Musfah, Jejen, 2017. *Manajemen Pendidikan, Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Cet II; Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Umronah, U. (2018). Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di MTs Sunan Kalijaga Siwuluh Bulakamba Brebes. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 278-292.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-Undang NO. 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*.
- <https://www.rikaariyani.com/2021/03/penyebab-rendahnya-profesionalisme-guru.html#:~:text=Banyak%20penyebab%20rendahnya%20profesionalisme%20guru,tidak%20berfungsinya%20organisasi%20profesi%20guru>