

GURU: PENGEMBANGAN KARIR ATAU KAH PENGEMBANGAN PROFESI?

Nurul Ulfatin

Jurusan AP FIP UM

Email: nurul.ulfatin.fip@um.ac.id

Abstrak: Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Karena itu, profesi guru harus dihargai sebagaimana profesi-profesi lain yang bermartabat. Konsekuensi guru sebagai profesi harus ada upaya yang berkelanjutan untuk mengembangkan keprofesiannya. Upaya itu lazim disebut pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Hasil PKB juga harus dihargai dalam bentuk jaminan pengembangan karir sesuai tingkat dan jenjang promosi pangkat dan jabatan guru. Namun, dalam praktiknya sangat sedikit guru yang bisa mencapai jenjang karir tertinggi yaitu sebagai guru utama (setingkat golongan pangkat IV d). Oleh karena itu diperlukan perencanaan PKB yang lebih sistematis dan strategis, baik oleh guru yang bersangkutan maupun oleh lembaga mulai dari tingkat sekolah sampai dengan tingkat pusat. PKB juga harus lebih difokuskan pada bentuk karya ilmiah karena bentuk inilah yang paling lemah dialami oleh banyak guru.

Kata Kunci: pengembangan profesi, karir, publikasi ilmiah

PENDAHULUAN

Ada dua istilah yang sering disamakan artinya dalam lingkup kepegawaian, yaitu profesi dan karir. Profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus, dan umumnya keahlian itu diperoleh melalui suatu pendidikan atau pelatihan. Sedangkan karir adalah perjalanan pekerjaan atau profesi (riwayat kerja) seorang pegawai dalam suatu organisasi, mulai ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi di dalam organisasi tersebut. Dalam perjalanan pekerjaan itu, seorang pegawai akan mencapai tujuan karir, yaitu posisi atau jabatan tertentu yang lebih tinggi dan dapat dicapai apabila yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut.

Guru identik dengan pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi yaitu sekolah. Setiap pegawai (setiap guru) pasti menginginkan karirnya terus meningkat. Peningkatan karir pegawai (guru) seharusnya ditandai dengan peningkatan tanggungjawab terhadap suatu tugas dan diikuti dengan peningkatan kompensasi yang diterimanya. Sedangkan peningkatan profesi (dalam makalah ini digunakan istilah pengembangan profesi atau keprofesian) adalah suatu upaya guru untuk meningkatkan kompetensi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Dalam lingkup kepegawaian, pengembangan profesi banyak dikenal dengan istilah *Continuous Professional Development* (CPD) atau oleh Badan Peningkatan Sumber Daya Pendidikan dan Peningkatan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan diistilahkan dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) (Kemendikbud, 2012). Dalam lingkup pengembangan sumber daya pendidik atau guru, istilah CPD atau PKB dipilih karena pengembangan dilakukan sesuai kebutuhan, secara bertahap, dan berkelanjutan. Begitu juga pelaksanaannya dilakukan melalui siklus manajemen mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang dibutuhkan. PKB yang dipilih oleh Kementerian Pendidikan Nasional selama ini tampaknya sesuai dengan pengertian yang dirumuskan oleh *Royal Institute of Professional Development* di Inggris (Depdiknas, 2007; Ulfatin, 2012), yang menyatakan bahwa “CPD is defined as the conscious updating of professional knowledge and the improvement of professional competence throughout a person working life. It is a commitment to being professional, keeping up to date and continuously seeking to improve it. It is the key to optimizing a person’s career opportunities, both today and for the future”.

Definisi CPD di atas mengandung makna bahwa peningkatan pengetahuan profesional dan perbaikan keterampilan profesional harus dilakukan secara terus-menerus/berkelanjutan sepanjang hayat bagi setiap pendidik. Hal ini merupakan sebuah komitmen untuk menjadi sumber daya manusia yang profesional, *up to date* serta selalu berupaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri. CPD ini

juga merupakan kunci dalam mengoptimalkan kesempatan karir pendidik, baik pada masa kini maupun masa yang akan datang.

Makalah ini ditulis untuk menyajikan suatu gagasan bagaimana guru harus membuat perencanaan kerja. Mana yang harus dipilih oleh guru, mengembangkan karir, mengembangkan keprofesian, atau mengembangkan keduanya? Sebelum guru membuat perencanaan pengembangan karir dan atau keprofesian, perlu terlebih dahulu mengetahui apa tujuan pengembangan karir dan apa tujuan pengembangan keprofesian bagi seorang guru. Hal ini penting karena tujuan merupakan acuan untuk memilih dan menentukan strategi dalam pengembangan karir atau keprofesian yang diinginkan. Di samping itu, dimaksudkan juga untuk menyamakan persepsi bahwa pengembangan keprofesian harus dikelola secara sistematis yang melibatkan komitmen guru secara individual dan tanggung jawab sekolah dan kementerian secara kelembagaan; serta hasilnya harus berdampak pada kemajuan pendidikan secara nasional.

PEMBAHASAN

Secara umum, perjalanan pekerjaan guru mengikuti alur kerja jabatan fungsional. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai dalam suatu organisasi yang dalam melaksanakan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu yang bersifat mandiri. Secara umum, ada dua jenis jabatan fungsional yaitu jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut: (1) mempunyai metodologi, teknik analisis, teknik dan prosedur kerja yang didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan dan/atau pelatihan teknis tertentu dengan sertifikasi; (2) memiliki etika profesi yang ditetapkan oleh organisasi profesi; (3) dapat disusun dalam suatu jenjang jabatan berdasarkan tingkat keahlian bagi jabatan fungsional keahlian, dan tingkat ketrampilan bagi jabatan fungsional ketrampilan; (4) pelaksanaan tugas bersifat mandiri; dan (5) jabatan fungsional tersebut diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Dilihat dari kriteria tersebut, maka guru dapat dikelompokkan sebagai jabatan fungsional. Jika mengacu pada kriteria yang telah disebutkan di atas, maka guru memiliki peluang untuk mengembangkan karir menurut jabatan fungsional. Pengembangan karir melalui jabatan fungsional guru dilakukan dengan mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam undang-undang itu disebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir. Pembinaan dan pengembangan yang dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Ruang lingkup aspek yang dibina dan dikembangkan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mengimplementasikan undang-undang tentang guru, maka berikutnya diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru.

Jika mencermati penjelasan isi undang-undang tentang guru dan dosen dan penjelasan peraturan pemerintah tentang guru, maka ada dua persoalan yang perlu didiskusikan. Pertama, penyatuan makna konsep pengembangan dan pembinaan, dan kedua penyamaan konsep profesi dan karir. Dalam undang-undang tersebut, pengembangan dan pembinaan merupakan dua konsep yang disatukan, yaitu keduanya untuk meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar guru bekerja lebih baik. Begitu juga konsep profesi dan karir, keduanya disamakan dalam arti perjalanan untuk mencapai jabatan fungsional yang lebih tinggi.

Jika dianalisis secara lebih dalam, tujuan pengembangan berbeda dengan tujuan pembinaan. Pengembangan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan membuat keputusan dan keterampilan pada manajemen tingkat menengah dan atas, sedangkan pembinaan difokuskan pada pegawai yang lebih rendah untuk meningkatkan kemampuan melakukan pekerjaan yang lebih baik atau paling tidak memenuhi persyaratan standar minimal. Dalam praktiknya, pembinaan umumnya diidentikkan dengan

pelatihan yaitu dimaksudkan agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sedang berlangsung saat ini. Sementara, pengembangan dimaksudkan untuk tujuan peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Dalam organisasi kerja, pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Adanya perubahan dalam organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan masyarakat, membawa konsekuensi bahwa para pegawai juga harus berubah, dan perubahan itulah yang diidentikkan dengan pengembangan. Dengan pengembangan ini, maka akan memperkuat daya saing organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berkembang dan semakin kompleks.

Pengembangan pegawai yang diterapkan dalam organisasi kerja mengacu pada teori pengembangan orang dewasa, yaitu lebih mengarah pada peningkatan kualitas, penyempurnaan atau pemaksimalan fungsi, dan bukan penambahan jumlah secara fisik. Dalam keseluruhan siklus kehidupan, pengembangan karir seorang pegawai biasanya mencapai puncaknya pada usia 45 sampai 55 tahun. Pada periode ini individu sudah dianggap senior dan telah menjadi penasihat untuk pegawai lain yang lebih muda. Keberhasilan pengembangan karir pegawai adalah meningkatnya kualitas sumber daya manusia sesuai kematangan individu dari periode ke periode tersebut.

Setiap organisasi kerja mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas pegawai secara terus menerus dan berkelanjutan. Hal ini karena dalam melaksanakan tugasnya, pegawai dituntut untuk mengaktualisasikan kemampuannya sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan organisasi akan tercapai jika para pegawainya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tujuan pengembangan profesi adalah untuk meningkatkan keefektifan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas organisasi sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sementara itu, dalam setiap organisasi selalu ada susunan organisasi kepegawaian yang mengatur sistem karir dari tingkat jabatan terendah sampai dengan tertinggi. Sistem kepegawaian itu mengatur persyaratan, tugas, wewenang, hak, dan tanggung jawab untuk pegawai yang menduduki jenjang dan tingkat jabatan tertentu. Pegawai yang mengalami peningkatan jabatan dari yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi inilah yang disebut pengembangan karir. Dengan demikian, tujuan pengembangan karir adalah agar pegawai dapat mencapai atau menduduki jabatan tertentu yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Pengembangan karir guru, umumnya mengikuti pola pengembangan karir pegawai negeri sipil untuk jabatan fungsional guru, jenjang pangkat, dan angka kreditnya. Jabatan fungsional guru secara berurutan diawali dari (1) guru pertama, dengan jenjang pangkat IIIa yang dihargai dalam angka kredit 100 poin; (2) guru pertama, dengan jenjang pangkat IIIb yang dihargai dalam angka kredit 150 poin; (3) guru muda, dengan jenjang pangkat IIIc yang dihargai dalam angka kredit 200 poin; (4) guru muda, dengan jenjang pangkat IIId yang dihargai dalam angka kredit 300 poin; (5) guru madya, dengan jenjang pangkat IVa yang dihargai dalam angka kredit 400 poin; (6) guru madya, dengan jenjang pangkat IVb yang dihargai dalam angka kredit 550 poin; (7) guru madya, dengan jenjang pangkat IVc yang dihargai dalam angka kredit 700 poin; (8) guru utama, dengan jenjang pangkat IVd yang dihargai dalam angka kredit 850 poin; dan (9) guru utama, dengan jenjang pangkat IVe yang dihargai dalam angka kredit 1050 poin.

Pengembangan Profesi (Keprofesian) Berkelanjutan (PKB) untuk Guru

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa pengembangan profesi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, sedangkan pengembangan karir bertujuan untuk mencapai tingkat jabatan fungsional yang lebih tinggi. Seorang guru yang terus menerus konsisten mengikuti pengembangan profesi harus menghasilkan kinerja yang dapat dihargai dalam pengembangan karir yaitu peningkatan jabatan fungsional tertentu. Oleh karena itu, yang perlu direncanakan oleh guru adalah pengembangan profesi, sementara pengembangan karir merupakan salah satu dampak dari hasil pengembangan profesi tersebut.

Sebagaimana juga telah disebutkan sebelumnya bahwa pengembangan profesi untuk guru di Indonesia digunakan istilah pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Berkelanjutan ini lebih ditekankan karena pengembangan itu terus berlangsung sepanjang karir dan sepanjang melaksanakan tugas profesi serta akan berhenti ketika guru sudah tidak lagi menjalankan tugas profesi. Dalam banyak literatur, PKB banyak digunakan untuk meningkatkan kompetensi bermacam-macam profesi, seperti guru, dokter, perawat, dan sebagainya. Pada prinsipnya, PKB mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan guru untuk mempercepat pengembangan pengetahuan dan keterampilan serta kemajuan karir guru yang bersangkutan.

Ulfatin (2012) telah menghimpun beberapa model PKB untuk peningkatan kompetensi guru. Model itu diambil dari Hoy & Miskel (2005); Holmes (2010); Usman (2010); Ichsan (2010); dan Kennedy (2011). Ulfatin menyimpulkan bahwa model pengembangan keprofesian itu dapat dikelompokkan menjadi dua. Pertama, model yang mengarah pada bentuk-bentuk pengembangan yang selama ini sudah sering dilakukan oleh banyak pegawai. Bentuk yang paling umum antara lain adalah pelatihan (*training*), kursus, lokakarya (*workshop*), magang, dan pendidikan. Bentuk-bentuk pengembangan profesi ini dapat dikatakan tradisional karena sudah lama dilakukan oleh banyak organisasi atau lembaga untuk mengembangkan profesi para pegawainya. Bentuk-bentuk pengembangan profesi jenis ini umumnya lebih menekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan (*hard skills*). Sebagai contoh seiring dengan tuntutan kemajuan teknologi informasi, maka guru dituntut untuk bisa menggunakan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi seperti komputer, alat komunikasi (telepon seluler), dan internet untuk menunjang dan memperkaya sumber pembelajaran. Sementara itu, para guru (terutama yang sudah tua) tidak memiliki keterampilan tentang bagaimana menggunakan alat-alat teknologi tersebut. Oleh karenanya, cara yang paling efektif mereka harus dilatih (diadakan pelatihan) bagaimana meningkatkan kemampuan dan keterampilan tentang penggunaan alat-alat teknologi tersebut. Begitu juga bagi guru-guru yang belum memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan untuk menjadi guru profesional, maka mereka harus mengikuti pendidikan sampai mendapatkan tingkat kualifikasi itu (misalnya sampai dengan tingkat sarjana).

Selain bentuk-bentuk pengembangan profesi yang dikelompokkan sebagai model tradisional di atas, model kelompok kedua adalah bentuk-bentuk pengembangan yang lebih bersifat kolegial. Model kedua ini sifatnya lebih fleksibel dan tidak terlalu formal dengan menekankan kesebayaan. Karena itu, model ini banyak disebut dengan istilah *peer learning*, *sharing of practice*, dan *modified*. Bentuk-bentuk pengembangan profesi model yang kedua ini lebih disarankan karena: (1) lebih menekankan pada peningkatan aspek kepercayaan, sikap, komitmen, dan antusiasme (*soft skills*) guru; (2) penyelenggaraannya tidak memerlukan biaya yang mahal karena tidak menuntut peserta dalam jumlah yang banyak; dan (3) pelaksanaannya dapat dilakukan secara fleksibel. Dalam praktiknya, bentuk-bentuk seperti *team teaching*, *collaborative research*, *lesson study*, *visitation*, *informal contacts*, *committee work*, *bulletins and others* adalah contoh-contoh bentuk pengembangan profesi model yang kedua ini. Sebagai contoh *team teaching* adalah bentuk pengembangan profesi yang secara informal dapat belajar dari sebaya (*peer*), tanpa memerlukan biaya yang banyak. Pembentukan *team teaching*

yang beranggotakan guru senior dan guru junior, secara tidak langsung di dalamnya terjadi proses pembelajaran secara *on going*.

Dalam praktik di lapangan, kedua kelompok model pengembangan profesi sebagaimana yang diuraikan dan dicontohkan di atas saling melengkapi. Setiap model dan bentuk selalu mengandung unsur kelebihan dan keterbatasan. Oleh karena itu, keduanya dapat saling melengkapi. Hoy dan Miskel (2005) menjelaskan bahwa pemilahan kedua model itu dapat dikatakan bertolak dari konflik antara profesional dan birokratik. Jika pengembangan keprofesian itu berorientasi pada birokratik, maka harapannya untuk memenuhi kebutuhan teknis, dan minat organisasi. Sementara, jika orientasinya pada profesional, maka harapannya mencerminkan kebutuhan kliennya. Jika demikian, apakah model pengembangan profesi dalam bentuk pelatihan, pendidikan, dan lain-lain yang termasuk model tradisional kurang efektif karena hanya untuk memenuhi kebutuhan teknis dan minat organisasi? Tentu jawabannya tidak selalu pasti. Oleh karena itu, keterlaksanaan dua kelompok model secara saling melengkapi akan menambah efektivitas dan efisiensi program pengembangan profesi yang diinginkan.

Jika dilakukan analisis, model dan bentuk pengembangan profesi yang bagaimana yang tepat untuk guru-guru di Indonesia? Pengembangan profesi guru di Indonesia diatur melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru. Dalam peraturan pemerintah itu dinyatakan bahwa pengembangan keprofesian guru dimaksudkan untuk pengembangan dan peningkatan kompetensi yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional guru. Kegiatan pengembangan keprofesian dilakukan melalui sepuluh macam kegiatan, yaitu: (1) kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau 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 atau buku pengayaan, (8) publikasi buku pedoman guru, (9) publikasi pengalaman lapangan, dan (10) penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru.

Dari sepuluh jenis dan bentuk kegiatan pengembangan profesi di atas, Kementerian Nasional melalui Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2010) telah menekankan tiga hal. Pertama, pelaksanaan pengembangan diri, yaitu kegiatan yang dilakukan secara kelembagaan seperti diklat fungsional maupun kegiatan kolektif guru seperti kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru (KKG, MGMP, KKKS, MKKS, KKPS, dan MKPS), kegiatan individual seperti pembahas atau peserta pada seminar, koloqium, diskusi pannel atau bentuk pertemuan ilmiah yang lain; dan kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.

Kedua, pelaksanaan publikasi ilmiah. Publikasi ilmiah mencakup tiga kelompok kegiatan, yaitu: (1) presentasi pada forum ilmiah; sebagai pemrasaran/nara sumber pada seminar, lokakarya ilmiah, koloqium atau diskusi ilmiah; (2) publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal, dan (3) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/atau pedoman guru. Ketiga, 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: (1) penemuan teknologi tepat guna kategori kompleks dan/atau sederhana; (2) penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni kategori kompleks dan/atau sederhana; (3) pembuatan/pemodifikasian alat pelajaran/peraga/-praktikum kategori kompleks dan/ atau sederhana; dan (4) penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

Perencanaan PKB Guru yang Strategis

Agar pengembangan keprofesian efektif untuk tujuan kemajuan sekolah dan untuk tujuan pencapaian karir, maka guru harus memiliki perencanaan pengembangan yang jelas. Menurut Castillo (1992), perencanaan pengembangan keprofesian dan karir harus dikelola oleh guru secara individual

dan bukan oleh organisasi (sekolah), apalagi oleh atasan yang memimpin organisasi (kepala sekolah). Sekolah atau kepala sekolah sifatnya hanya memfasilitasi pengembangan tersebut, tetapi inisiatif dan komitmen harus berasal dari guru itu sendiri. Namun demikian, upaya guru sendiri dan upaya lembaga sekolah dilakukan secara saling mendukung dan terpadu untuk keberhasilan program pengembangan profesi yang diinginkan.

Perencanaan pengembangan profesi guru dimulai dari proses sertifikasi yang melibatkan tiga lembaga induk pengembangan yaitu (1) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik (BP SDMP & PMP), (2) Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan (3) perguruan tinggi yang termasuk Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) untuk menghasilkan guru yang lulus sertifikasi. Jika guru sudah dinyatakan lulus sertifikasi, maka perencanaan pengembangan dapat dimulai secara mandiri, kelompok dan kelembagaan. Manajemen pengembangan profesi pascasertifikasi ini diawali dari penilaian kinerja guru untuk penjaminan mutu. Hasil penilaian kinerja ini dikatakan tidak layak jika tidak memenuhi standar yang ditetapkan secara nasional. Kelompok yang penilaian kinerjanya dinyatakan tidak layak, selanjutnya dilakukan kegiatan pengembangan profesi dalam bentuk pembinaan dan diklat. Sedangkan kelompok yang penilaian kinerjanya dinyatakan layak, selanjutnya dilakukan pengembangan profesi dalam bentuk kegiatan mandiri seperti publikasi ilmiah, karya inovatif, presentasi dalam forum ilmiah, penulisan buku, dan penghargaan atas prestasi.

Selain dilihat dari alur prosesnya, perencanaan pengembangan profesi juga harus menunjukkan tugas dan tanggung jawab mulai dari lembaga pemerintah tingkat pusat yang bertanggung jawab atas pengembangan pendidik sampai dengan sekolah sebagai satuan pendidikan dan tanggung jawab guru sebagai pendidik yang melaksanakan tugas profesi. Perencanaan dapat dimulai dari analisis hasil evaluasi kinerja guru yang dilakukan setiap tahun pelajaran. Berdasarkan analisis hasil evaluasi kinerja itu, maka akan diketahui jenis program pengembangan yang diperlukan. Program pengembangan profesi dikelompokkan berdasarkan kebutuhan yang dipetakan dari hasil evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja terutama untuk melihat dan mengevaluasi empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Sebagai contoh, evaluasi kinerja guru secara nasional dilakukan melalui uji kompetensi guru (UKG). Berdasarkan UKG nasional tahun 2013, dapat diketahui bahwa rata-rata skor kompetensi pedagogik guru hanya mencapai 45,06, dan rata-rata skor kompetensi profesional mencapai 49,05. Hal ini berarti kemampuan guru secara umum untuk dua kompetensi tersebut berada di bawah 50% (Kemendikbud dalam Ulfatin, 2013). Jika diketahui bahwa hasil UKG secara umum di bawah standar minimal yang dipersyaratkan, maka secara kelembagaan, mulai dari tingkat pusat sampai tingkat sekolah harus membuat program pengembangan secara sistematis dan terstruktur sesuai kebutuhan materi yang dinilai rendah tersebut.

Untuk dapat membuat perencanaan dan pelaksanaan serta evaluasi program pengembangan profesi setiap guru sebaiknya membaca dan memahami buku Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2010) atau www.bermutuprofesi.org. Buku tersebut dipilah menjadi lima bagian yang berseri, yaitu Buku 1 tentang Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB); Buku 2 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru); Buku 4 tentang Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) dan Angka Kreditnya; dan Buku 5 tentang Pedoman Penilaian Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB).

Selain itu, untuk mendukung keterlaksanaan program pengembangan profesi, guru juga dianjurkan untuk memahami peraturan-peraturan yang terkait dengan itu, di antaranya (1) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya; (2) Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan

Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 03/V/Pb/2010 dan Nomor : 14 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya; (3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 38 Tahun 2010 Tentang Penyesuaian Jabatan Fungsional Guru; (4) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Tentu saja, sebelumnya guru harus memahami terlebih dahulu peraturan perundang-undangan yang mendasarinya, yaitu (1) Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional; (2) Undang-undang Nomor 14 tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen; (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru.

Fokus PKB Guru pada Publikasi Karya Ilmiah

Di atas telah dijelaskan bahwa ada tiga kelompok PKB yang dapat diikuti guru, yaitu pelaksanaan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Dari tiga kelompok ini, tampaknya yang paling dirasakan sulit oleh guru adalah publikasi ilmiah. Telah dijelaskan bahwa publikasi ilmiah terdiri atas presentasi pada forum ilmiah; sebagai pemrasaran/nara sumber pada seminar, lokakarya ilmiah, koloqium atau diskusi ilmiah; publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal, dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/atau pedoman guru.

Publikasi ilmiah dirasakan sulit oleh sebagian banyak guru karena selama ini guru kurang terbiasa menulis karya ilmiah. Selain tidak terbiasa, waktu guru juga banyak terkonsentrasikan pada kegiatan pembelajaran secara tatap muka dengan siswa. Selama ini sebenarnya guru sudah memiliki bekal untuk menulis karya ilmiah. Hal ini ditandai oleh kewajiban mahasiswa calon guru untuk menempuh matakuliah skripsi di akhir program pendidikannya. Ketika mereka lulus pendidikan calon guru dan kemudian menjadi guru, maka seharusnya ia tidak banyak mengalami kesulitan dalam menulis karya ilmiah. Namun demikian, karena tidak membiasakan diri untuk menulis karya ilmiah, maka akibatnya mereka enggan untuk menulis karya ilmiah yang berkualitas. Oleh karena itu, cara yang paling strategis adalah kewajiban publikasi ilmiah harus dimulai sedini mungkin yaitu sejak guru menduduki jabatan terendah sebagai guru muda (setingkat golongan pangkat IIIa). Jenis publikasi ilmiahnya juga perlu diperluas, tidak hanya penelitian tindakan kelas (PTK) sebagaimana yang selama ini banyak diminati guru, tetapi juga jenis-jenis yang lain sebagaimana telah disebutkan di atas. Jika publikasi ilmiah merupakan suatu kewajiban bagi guru sejak menduduki jabatan guru terendah, maka dapat diprediksi mereka akan terbiasa dan dapat menulis karya ilmiah yang lebih berkualitas. Semoga.

PENUTUP

Selain diketahui bahwa hasil rata-rata uji kompetensi guru secara nasional tidak mencapai 50%, juga dikabarkan bahwa hingga kini, tercatat ada 800.000 guru yang golongan pangkatnya mandek. Gejala yang tampak adalah guru tidak bisa naik pangkat dan jabatan tertinggi sampai tingkat jabatan guru pembina. Pada saat ini, dari jumlah guru secara nasional, hanya 2,7 persen yang bisa mencapai golongan pangkat IVb dengan jabatan guru madya (sebelumnya disebut guru pembina), sementara itu, guru yang bisa mencapai golongan IVc hanya 0,1 persen. Diketahui bahwa penyebab mandeknya pangkat dan jabatan guru adalah tidak adanya publikasi ilmiah yang dihasilkan oleh guru (Kompas, 22, 24, dan 26 April 2014). Dua fakta itu menggambarkan bahwa program pengembangan profesi (PKB) dan pengembangan karir guru belum berjalan sebagaimana yang diinginkan. Oleh karena itu, sudah saatnya para guru (terutama guru yang sudah lulus program sertifikasi dan dinyatakan sebagai guru profesional) melakukan perencanaan PKB secara mandiri. Perencanaan PKB secara mandiri juga perlu difokuskan pada bentuk yang strategis yaitu pelatihan dan pembiasaan menulis karya ilmiah. Begitu juga para kepala sekolah, pengawas, dan pimpinan di lembaga dan pusat pengembangan profesi guru

(pendidik) dapat melakukan koordinasi dan merancang program PKB secara lebih terstruktur dan berkesinambungan. Dengan adanya perencanaan yang sinergis antara guru secara mandiri dan didukung serta difasilitasi secara kelembagaan, maka diharapkan hasil dan dampaknya dapat segera dirasakan, tidak hanya bagi guru sendiri, tetapi juga bagi kemajuan sekolah dan pendidikan secara nasional.

DAFTAR RUJUKAN

- Castallo, R.T. 1992. *School Personnel Administration: A Practitioner's Guide*. Boston: Allyn and Bacon.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-Undang Republik Indoneia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006. *Undang-Undang Republik Indoneia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Holmes, B.2010. *Understanding Teachers' Continous Professional Development (CPD)*. <http://holmesbrian.blogspot.com>, diakses 17 Mei 2012.
- Hoy, W.K.& Miskel, C.G. 2005. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. Boston: McGraw Hill.
- Ichsan, M. 2010. Model Continuing Professional Development (CPD) Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 3 (2), 57-65.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2012. *Kebijakan dan Program Pengembangan Pendidik & Tenaga Kependidikan*. Jakarta: BP SDMP & PMP, Kemendiknas.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. *Peraturan Manteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 38 Tahun 2010 Tentang Penyesuaian Jabatan Fungsional Guru*.
- Kennedy, A. 2011. Collaborative Continuing Professional Development (CPD) for Teacher in Scotland: Aspiration, Opportunities and Barriers. *European Journal of Teacher Education*, 34 (1), 25-41.
- Kompas. 2014. 800 000 Guru Stagnan: Terhambat kewajiban Menulis Karya Ilmiah. *Kompas* 22 April, hlm. 12, kolom 2—4.
- Kompas. 2014. Guru Sulit Penuhi Syarat Karya Tulis. *Kompas*. 24 April. hlm. 12, kolom 5-7.
- Kompas. 2014. Aturan Jabatan Fungsional Guru Direvisi. *Kompas*. 26 April. hlm. 11, kolom. 1—5.
- Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 03/V/Pb/2010 dan Nomor : 14 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Ulfatin, N., 2012. *Model Manajemen Sinergis, Seimbang, dan Setara Antara Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Program Continuous Professional Development*. Makalah disajikan pada KONASPI ke 5, 31 Oktober – 3 Nopember 2012 di UNY Yogyakarta.
- Ulfatin, N. 2013. *Pengembangan Karier Guru (Evaluasi Kinerja dalam Penyesuaian Jabatan Guru)*. Makalah disajikan pada Kegiatan Peningkatan Kompetensi Pengawas Sekolah Dasar Tingkat Propinsi Jawa Timur, 21-24 Agustus 2013 di Batu, Jawa Timur.