

Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Ekonomi SMA di Kota Surakarta

Bunga Ajeng¹, Trisno Martono², Sudarno³

^{1, 2, 3} Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Sebelas Maret

Email: bungaajenghadi@gmail.com

Article Info

Abstract

Keyword:

Continuous
Professional
Development,
Economic Teacher

The world is changing rapidly hence we experience advancement of technology and science development. Therefore, teachers can not stay idle with this change. Teachers are demanded to continuously learning to adapt with the changing aspects so they are able to administer a classroom activity that relevant to current knowledge. This research aims to: 1) describe the implementation of continuous professional development of high school economic teachers in Surakarta, 2) to find the influencing factors of theachers participation in continuous professional developments activity; 3) to find the barriers in the implementation of continuous professional development;4) and to find the effort that teachers has been done to overcome the barriers they encountered while implementing continuous professional development. The method used in this research is qualitative where the data collected from the interview of ten teachers and the head of economic MGMP in kota Surakarta. From the analysis, it can be concluded that the implementation of continuous professional development consists of four phases i.e planning, execution, evaluation and reflection. Unfortunately, the continuity aspect of teacher's professional development has not been achieved.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Adanya globalisasi yang memudahkan setiap orang untuk saling bertukar informasi tanpa batas menyebabkan terjadinya perubahan di berbagai aspek kehidupan dalam waktu yang relatif singkat, salah satunya pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan yang pesat pada ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut setiap individu dan institusi agar mampu menyesuaikan diri. Institusi pendidikan sebagai institusi yang bertujuan untuk membentuk sumber daya manusia tentu termasuk dalam bagian dari institusi yang harus memberikan respon dan beradaptasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus terjadi. Respon yang

diberikan oleh institusi pendidikan adalah dengan menyelenggarakan proses pembelajaran yang relevan dengan kemajuan tersebut. Oleh karenanya, peran guru sebagai penyelenggara proses pembelajaran dan individu yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik di kelas menjadi sangat strategis dan penting.

Guru dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang dapat membekali peserta didiknya dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi pribadi yang unggul, berdaya saing dan mampu menjadi bagian dari masyarakat. Proses pembelajaran tersebut dapat terselenggara apabila guru memiliki kompetensi-kompetensi yang relevan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk itulah, setiap guru memiliki kewajiban untuk terus mengembangkan dirinya agar kompetensi yang dimilikinya juga turut berkembang sesuai dengan kemajuan yang ada. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru wajib mengembangkan kompetensinya. Secara lebih lanjut pada pasal 34 dijelaskan bahwa pemerintah wajib memfasilitasi pengembangan kompetensi guru. Oleh karena itulah, pemerintah kemudian menetapkan kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Melalui Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pemerintah mengharuskan guru untuk mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan yang terdiri dari tiga unsur yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Setelah mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan, guru diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan karirnya. Peningkatan karir disebabkan oleh adanya konversi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dilakukan oleh guru ke dalam unit angka kredit.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan menjadi kewajiban setiap guru termasuk guru-guru ekonomi SMA di Kota Surakarta, terutama guru-guru yang telah tersertifikasi. Partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan karir guru namun, data di lapangan menunjukkan hal yang sebaliknya. Data skor Uji Kompetensi Guru (UKG) yang terus menurun dan partisipasi guru dalam kegiatan kompetisi dalam bidang pedagogik dan keilmuan yang rendah mengindikasikan belum tercapainya peningkatan kompetensi guru secara optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari e-PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) atau Layanan Informasi Publik Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, skor UKG guru ekonomi SMA di Kota Surakarta dari tahun 2015-2018 mengalami penurunan. Pada tahun 2015, skor rerata UKG guru ekonomi SMA di Kota Surakarta adalah 67,43. Kemudian pada tahun 2016 menurun menjadi 66,37. Pada tahun 2017 penurunan kembali terjadi, di mana rerata skor UKG guru hanya mencapai angka 65,89 dan pada 2018 rerata skor UKG guru stagnan di angka yang sama yakni 65,89. Meski secara keseluruhan guru telah lulus dalam UKG, rerata skor yang menunjukkan tren penurunan tentu tidak sesuai dengan harapan adanya peningkatan kompetensi setelah melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Selain melalui UKG, peningkatan kompetensi guru juga dapat diamati dari partisipasi guru dalam Olimpiade Guru Nasional (OGN). Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan menyelenggarakan OGN sebagai kompetisi yang dapat diikuti oleh seluruh guru di Indonesia. Selain sebagai ajang kompetisi, OGN juga merupakan sarana pengembangan diri bagi guru karena dengan mengikuti OGN guru dapat mengikutsertakan publikasi ilmiah atau karya inovatif ciptaannya dalam ajang kompetisi tersebut. Oleh karena itu, dengan mengikuti OGN guru dapat dikatakan telah melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Menurut keretangan Ketua MGMP Ekonomi SMA Kota Surakarta, guru-guru ekonomi belum begitu antusias dalam mengikuti OGN. Guru yang berminat untuk berpartisipasi dalam OGN hanya terbatas pada guru ekonomi di sekolah unggulan. Hal ini didukung dengan data dari SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 242/P/2019 tentang Penetapan Pemenang Olimpiade

Guru Nasional Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Tahun 2019 serta Peserta Terbaik *Best Practices* Nasional, Kepala Sekolah, Pengawas dan Widyaiswara Tahun 2019, di mana dapat diketahui tidak ada guru ekonomi SMA dari Kota Surakarta yang menjadi pemenang pada tingkat regional maupun nasional. Pada bidang ekonomi, guru yang berhasil menjuarai OGN berasal dari Kabupaten Klaten, Kabupaten Aceh Selatan dan Kabupaten Bondowoso.

Ajang kompetisi di bidang pedagogik dan keilmuan yang bisa diikuti oleh guru bukan hanya OGN. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan juga menyelenggarakan kompetisi Guru Berprestasi. Berdasarkan Pedoman Pemilihan Guru Berprestasi, guru dipilih atas kinerjanya yang melebihi standar, memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian yang sesuai dengan standar nasional pendidikan serta telah membuat karya yang inovatif dan kreatif yang merupakan salah satu unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan. Karya inovatif dapat diwujudkan dengan menciptakan teknologi tepat guna, karya seni, karya sastra, inovasi dalam pembelajaran maupun penulisan buku atau *essay* di bidang pendidikan atau bidang keilmuan.

Ketua MGMP Ekonomi SMA Kota Surakarta menjelaskan belum pernah ada guru ekonomi SMA yang berhasil mendapatkan predikat guru berprestasi pada tingkat nasional. Keterangan tersebut sejalan dengan publikasi yang dirilis oleh Sekretariat Guru dan Tenaga Kependidikan pada tahun 2019 di mana pemenang guru berprestasi berasal dari Kabupaten Gunung Kidul, Kabupaten Gianyar dan Kabupaten Bengkulu Selatan. Wakil dari Kota Surakarta yang berhasil menjadi guru berprestasi pada tahun 2019 merupakan guru Indonesia pada jenjang SMK.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan menjadi sangat penting untuk dilakukan oleh guru secara terus-menerus agar guru memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan serta kemajuan teknologi namun data-data yang telah diuraikan menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dilaksanakan oleh guru belum mampu berimplikasi pada peningkatan kompetensinya. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, peneliti merasa penting untuk mengetahui mengapa hal ini dapat terjadi. Oleh karena itu, peneliti ingin mencari tahu lebih lanjut mengenai bagaimana implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru ekonomi SMA di Kota Surakarta, faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi guru, kendala yang guru temui dalam proses implementasinya serta upaya yang telah guru lakukan untuk mengatasi kendala tersebut.

Tujuan Penelitian

Terdapat empat tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu: 1) Untuk mendeskripsikan implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru ekonomi SMA di Kota Surakarta; 2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi guru ekonomi SMA dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan di Kota Surakarta; 3) Untuk mengetahui kendala pada implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru ekonomi SMA di Kota Surakarta; 4) Untuk mendeskripsikan upaya guru ekonomi SMA di Kota Surakarta dalam mengatasi kendala yang ditemui selama mengimplementasikan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Guru Profesional

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru profesional adalah guru yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru harus memiliki gelar sarjana agar dapat memenuhi kualifikasi akademik yang disyaratkan. Selain itu guru juga harus memiliki sertifikat pendidik yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan tinggi terakreditasi yang ditunjuk

pemerintah. Sementara, kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Supriadi dalam Daryanto dan Tasrial (2015: 73-74) mengatakan bahwa guru profesional harus memiliki lima hal yakni komitmen terhadap peserta didik dan proses belajarnya, penguasaan materi yang diajarkan secara mendalam, tanggung jawab dalam memantau dan mengevaluasi peserta didik, kemampuan refleksi dan koreksi atas apa yang telah dilakukannya serta keterlibatan dalam organisasi profesinya sebagai bagian dari masyarakat belajar. Guru yang profesional diharapkan mampu senantiasa menjaga kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Pengembangan Profesi Guru

Guru sebagai sebuah profesi dituntut untuk selalu memiliki gagasan-gagasan baru guna mengembangkan kreativitasnya, memiliki daya cipta untuk berkarya dan tanggung jawab dalam mengemban tugasnya (Asmani, 2011: 27). Oleh karena itu, guru harus terus menerus mengembangkan dirinya. Guru yang tidak melakukan kegiatan pengembangan akan kesulitan dalam menjalankan tugas dan kekurangan kreativitas ketika diminta untuk menyelenggarakan proses pembelajaran yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi.

Pengembangan profesi guru diartikan sebagai segala kegiatan yang membantu meningkatkan kemampuan individu atau suatu organisasi yang terlibat dalam pelaksanaan tugas guru agar jalannya pekerjaan dapat lebih efektif (Suprihatiningrum dalam Kompri, 2016: 165). Guru sebagai tenaga profesional dituntut untuk aktif mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahlian profesinya (Richey dalam Saud, 2013: 15). Pada akhirnya, segala upaya pengembangan profesi guru yang dilakukan harus mampu memberikan layanan pendidikan yang optimal kepada masyarakat (Saud, 2013: 98).

Model Pengembangan Profesi Guru

Menurut Conner (1991) terdapat tiga model pengembangan yang paling sering digunakan dalam penyelenggaraan pengembangan profesi guru yaitu model *school-focused* (berfokus pada sekolah) atau model tersentralisasi, model *school-based* (berbasis sekolah) atau model terdesentralisasi dan model *cascade*. Ketiga model tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Model *School-Focused* (Berfokus Pada Sekolah)/Model Tersentralisasi

McBride (1989: 41) menjelaskan bahwa model *school-focused* atau model tersentralisasi merupakan model pengembangan di mana pelatihan dilaksanakan oleh lembaga pendidikan tinggi dan diselenggarakan di luar lingkungan sekolah. Guru-guru dari beberapa sekolah dikumpulkan di suatu tempat guna menjalani pelatihan, kursus atau *workshop* selama sehari atau lebih (Craft, 2000: 13-14). Model ini melibatkan tenaga-tenaga pengajar profesional dari lembaga pendidikan tinggi sehingga perencanaan pelatihan menjadi lebih terarah, presentasi tersampaikan dengan baik dan materi pelatihan lebih berkualitas (Engelbrecht dan Ankiewicz, 2016: 265). Selain itu, model pengembangan tersentralisasi memungkinkan adanya interaksi antar kelompok guru yang dapat menstimulasi ide-ide baru (Craft, 2000).

Engelbrecht dan Ankiewicz (2016: 264) menjelaskan model pengembangan secara tersentralisasi juga memiliki beberapa kekurangan yaitu: 1) tujuan pengembangan secara makro tidak sesuai dengan kebutuhan guru di lapangan; 2) kegiatan pengembangan bisa saja berjalan tidak sesuai dengan rencana dan hasil yang diharapkan dapat berbeda; 3) tanpa pemberian insentif mungkin saja guru-guru kurang termotivasi dan merasa enggan mengikuti kegiatan pengembangan; 4) kehidupan pribadi guru dapat terganggu apabila kegiatan pengembangan diadakan jauh dari tempatnya tinggal, terutama guru yang berperan sebagai orang tua.

Model *School-Based* (Berbasis Sekolah)/Model Terdesentralisasi

Model pengembangan ini dibuat untuk mengatasi kekurangan-kekurangan yang terjadi pada penyelenggaraan model pengembangan tersentralisasi. Craft (2000: 20) menjelaskan bahwa pada model ini, pelatihan atau kegiatan pengembangan dilaksanakan di sekolah di mana sebagian besar diurus oleh sekolah dan diperuntukkan bagi guru serta staf di sekolah tersebut. Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan di sekolah memudahkan guru merasakan dampak langsung dari kegiatan pengembangan karena memudahkannya mempraktikkan keterampilan yang baru dipelajari di kelas tempatnya bekerja (Goodall, et al., 2005).

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Craft (2000: 20) bahwa penyelenggaraan kegiatan pelatihan di sekolah membuat substansi pelatihan sesuai dengan kebutuhan guru dan budaya kerja yang ada di sekolah. Akan tetapi, model ini akan sulit dilakukan oleh sekolah yang kekurangan dukungan finansial serta sekolah yang sedang melakukan pergantian pegawai baik itu guru maupun staf administrasi (Leckstein, 1994: 14). Kurangnya dukungan finansial dan adanya pegawai sekolah berdampak pada aspek keberlanjutan yang sulit dicapai.

Model *Cascade*

Abeysena, Philips dan Poppit (2016) menjelaskan bahwa model ini menggunakan pendekatan dari atas ke bawah atau *top down* di mana informasi disalurkan dari instruktur pelatihan kepada beberapa guru ahli, kemudian guru ahli akan meneruskan informasi tersebut kepada guru lain yang belum mengetahui. Model *cascade* ini adalah upaya untuk menggabungkan model tersentralisasi dan model terdesentralisasi (Craft, 2000: 17). Penerapan model *cascade* dapat menjangkau banyak guru dalam waktu yang relatif singkat (Gilpin, 1997).

Suzuki (2011: 32) menjelaskan kelemahan utama dari model ini adalah kemungkinan terjadinya distorsi informasi karena infleksibilitas dan komunikasi satu arah antara guru pengajar dan guru yang diajar selama pelatihan berlangsung. Semakin jauh tempat guru mengajar dari pusat pelatihan maka akan semakin sulit untuk menjaga informasi atau pengetahuan yang ingin diteruskan (McDevitt, 1998).

Pengembangan Profesi Guru di Indonesia

Pengembangan profesi guru dimulai pada tahun 1970-an oleh pemerintah Indonesia di mana guru dipilih dari 27 provinsi dan dikumpulkan di Jakarta untuk pelatihan intensif dan *workshop* selama tiga minggu, kemudian guru diberi gelar guru instruktur dan dikembalikan ke daerah masing-masing (Rahman, 2016:41). Guru-guru yang telah kembali ke daerah asalnya memiliki kewajiban untuk mengajarkan ilmu pengetahuan dan keterampilan baru kepada guru-guru lokal di daerah tersebut (Adey, Hewitt, Hewitt dan Landau, 2004).

Kemudian pada tahun 1980 melalui bantuan UNESCO pemerintah menyelenggarakan program pengembangan keprofesian guru yang dinamakan Pemantapan Kerja Guru (PKG). Tujuan PKG adalah untuk mengubah cara mengajar guru yang sebelumnya hanya ceramah menjadi proses pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik dan melibatkan partisipasi aktif peserta didik yang diajar (Rahman, 2016: 42). PKG diselenggarakan melalui dua siklus yakni siklus *in service* di mana guru mendapatkan pelatihan intensif selama dua minggu dan siklus *on the job training* yang mengharuskan guru mempraktikkan hasil belajarnya selama pelatihan di kelas yang diawasi oleh instruktur PKG (Revina et al., 2020: 7). Pemerintah juga mendirikan Sanggar Pemantapan Kerja Guru pada tahun 1982 untuk membantu implementasi PKG (Thair dan Treagust, 2003: 207).

Pada tahun 1993, SPKG diganti menjadi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan PKG diganti menjadi Kelompok Kerja Guru (KKG) (Revina et al., 2020: 7). MGMP dan KKG menjadi forum lokal berbasis kluster dan keahlian di mana guru dapat berkumpul, berinteraksi, mengadakan pelatihan *in service* serta kegiatan pengembangan diri lainnya (Rahman, 2016: 43). Pemerintah berharap dengan terbentuknya MGMP dan KKG guru dapat lebih mudah berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan keprofesian.

Pada tahun 2005, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Guru dan Dosen yang kembali membawa perubahan pada pengembangan keprofesian guru di Indonesia. Melalui Undang-Undang Noor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pemerintah mengeluarkan program sertifikasi guru melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). PLPG adalah pelatihan *in service* yang berbentuk kuliah dan *workshop* selama 90 jam yang diselenggarakan secara terpusat dengan tujuan sertifikasi guru (Rahman, 2016: 44). Kemudian pada tahun 2010 dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Peraturan menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, guru diwajibkan mengikuti kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang terdiri dari tiga unsur yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Collins (1991) mengatakan bahwa pengembangan keprofesian guru merupakan kegiatan pembelajaran terus menerus dan pelatihan bagi guru yang aktif mengajar agar guru dapat mengikuti perubahan yang terjadi secara cepat. Mulyasa (2013: 132) menjelaskan lebih lanjut bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan dengan prinsip belajar sepanjang hayat. Sementara dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan “pengembangan kompetensi guru yang dilakukan sesuai kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya”.

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (2016: 12) menguraikan tujuan kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kompetensi guru agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Memperbaharui kompetensi guru agar relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni guna memenuhi kebutuhan guru dalam memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik.
- 3) Meningkatkan komitmen guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
- 4) Menumbuhkan rasa cinta dan bangga atas profesi guru.
- 5) Meningkatkan citra, harkat dan martabat profesi guru di lingkungan masyarakat.
- 6) Meningkatkan karir guru.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Day dan Sachs (2004: 22) bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan bertujuan untuk menambahkan pengetahuan atau keterampilan baru yang memungkinkan adanya transformasi dan perubahan pada pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Pada akhirnya, setiap kegiatan pengembangan profesi guru memiliki satu tujuan yaitu peningkatan kualitas proses pembelajaran peserta didik (Craft, 2000: 11).

Mekanisme pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan diatur oleh pemerintah dalam satu siklus yang terdiri dari empat tahapan yakni, tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap evaluasi dan tahap refleksi (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2016: 8). Hal ini sesuai dengan konsep pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan secara bertahap, sesuai kebutuhan dan terus-menerus. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (2016: 27-33) menjelaskan tahapan-tahapan dalam siklus mekanisme pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagai berikut:

1) Tahap Perencanaan

Guru melakukan kegiatan perencanaan dengan menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada awal tahun. SKP memuat kegiatan-kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilaksanakan oleh guru dalam kurun waktu satu tahun beserta angka kredit yang

ditargetkan. SKP disusun berdasarkan hasil uji kompetensi guru, penilaian kinerja guru, evaluasi diri dan hasil refleksi pada tahun sebelumnya. Setelah selesai disusun, SKP dilaporkan dan disetujui oleh kepala sekolah.

2) Tahap Pelaksanaan

Guru melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan yang telah direncanakan dalam SKP. Kegiatan yang dilaksanakan oleh guru meliputi kegiatan dalam unsur-unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan di dalam maupun di luar sekolah namun pelaksanaan kegiatan tidak diperkenankan mengganggu proses pembelajaran peserta didik di kelas.

3) Tahap Evaluasi

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (2016: 2) mengatakan bahwa setiap kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah selesai dilaksanakan akan melalui proses penilaian pada akhir tahun dengan tim penilai. Penilaian dilakukan dengan mengkaji bukti (*evidence-based*) kegiatan pengembangan yang telah guru laksanakan. Hasil dari kegiatan evaluasi ini akan digunakan untuk kepentingan peningkatan karir guru karena dapat dikonversi menjadi angka kredit sebagai mana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

4) Tahap Refleksi

Pada akhir tahun setelah guru melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, guru melakukan refleksi atas kegiatan-kegiatan tersebut. Guru melakukan refleksi atas manfaat yang didapatkan dari kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dilaksanakannya dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas proses pembelajaran peserta didik di kelas.

Selain mekanisme pelaksanaan, pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru diwujudkan melalui unsur-unsur kegiatan yang meliputi unsur pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif sebagai mana diatur dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Ketiga unsur di atas akan dijelaskan secara lebih lanjut sebagai berikut:

1) Pengembangan Diri

Pengembangan diri terdiri dari dua kegiatan yakni kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional dan kegiatan kolektif guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya menjelaskan bahwa kegiatan diklat fungsional merupakan upaya peningkatan kompetensi guru dan pematapan wawasan, sikap, nilai serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan guru untuk menunjang pelaksanaan tugasnya. Sementara, kegiatan kolektif guru adalah keikutsertaan guru dalam pertemuan ilmiah yang bertujuan untuk peningkatan kompetensinya.

2) Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah merupakan kontribusi guru dalam pengembangan dunia pendidikan berbentuk karya tulis yang telah dipublikasikan kepada masyarakat (Priatna dan Sukanto 2013: 209). Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (2016: 25-44) menjelaskan bahwa unsur publikasi ilmiah meliputi presentasi pada forum ilmiah, hasil penelitian atau gagasan ilmu pendidikan bidang formal dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/atau pedoman guru. Publikasi ilmiah berbentuk laporan hasil penelitian harus terlebih dahulu diseminarkan dalam forum atau pertemuan ilmiah.

3) Karya Inovatif

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (2016: 19) mengatakan “karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah”. Unsur karya inovatif meliputi kegiatan menemukan teknologi tepat guna, menciptakan karya seni, membuat atau memodifikasi alat pelajaran atau alat peraga atau alat praktikum dan mengikuti penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya (Priatna dan Sukanto, 2013: 231).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode penelitian deskriptif adalah sebuah metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai keadaan atau suatu peristiwa secara objektif dan empirik berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan (Nawawi dan Martini, 1995). Sementara kualitatif merupakan metode yang bermaksud memahami fenomena dan pengalaman subjek penelitian secara holistik dalam bentuk kata-kata (Lexy J. Moloeng, 2017: 6). Metode penelitian deskriptif kualitatif dipilih karena peneliti ingin mengetahui gambaran menyeluruh yang sesuai realita dari suatu fenomena tertentu berdasarkan keterangan subjek penelitian yang telah terlibat di dalamnya.

Sementara itu, Robert Yin (2014) menjelaskan bahwa pendekatan studi kasus dilakukan apabila pokok pertanyaan pada suatu penelitian berkenaan dengan bagaimana dan/atau mengapa. Selain itu, peneliti juga memilih jenis penelitian studi kasus karena peneliti memiliki sedikit peluang dalam mengontrol fenomena kontemporer yang sedang dikaji. Fenomena yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan oleh guru-guru ekonomi SMA di Kota Surakarta.

Sumber data dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari keterangan-keterangan informan yang dipilih dengan teknik *purposive sampling* sedangkan data sekunder berasal dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan implemementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan oleh guru ekonomi SMA di Kota Surakarta. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan subjek di mana peneliti memilih sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016: 118). Peneliti memilih sampel yang benar-benar mengetahui hal yang diteliti. Oleh karena itu, informan dalam penelitian ini adalah guru-guru ekonomi SMA di Kota Surakarta yang telah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan Ketua MGMP Ekonomi SMA Kota Surakarta. Informan guru terdiri dari 5 guru PNS di sekolah negeri dan 5 guru non PNS di sekolah swasta.

Data diambil melalui proses wawancara terstruktur, yakni jenis wawancara yang dilakukan berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya (Sari Wahyuni, 2012: 53). Kemudian data akan dianalisa menggunakan teknik analisa data Miles & Hubberman yang terdiri dari empat komponen yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2016: 347). Wawancara terstruktur dipilih karena proses penelitian akan lebih terarah, sesuai dengan rumusan masalah yang dikaji. Selain itu, dengan adanya pedoman wawancara peneliti akan lebih mudah membandingkan informasi yang diperoleh dari tiap-tiap informan untuk diuji validitasnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Guru Ekonomi di Kota Surakarta

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi dari Ketua MGMP Ekonomi Kota Surakarta, dapat diketahui bahwa terdapat total 27 SMA di Kota Surakarta yang terdiri dari 8 SMA negeri dan 19 SMA swasta. Terdapat 67 orang guru ekonomi yang tersebar di 27 sekolah tersebut. Pada SMA negeri jumlah guru yang aktif mengajar adalah 25 orang sementara di SMA swasta jumlah guru ekonomi mencapai 42 orang. Apabila dilihat dari aspek sertifikasi maka, jumlah guru yang telah tersertifikasi adalah 52 orang dan guru yang belum tersertifikasi berjumlah 15 orang.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa belum semua guru ekonomi di Surakarta telah tersertifikasi dan jumlah guru ekonomi yang aktif mengajar di sekolah swasta lebih banyak dibandingkan dengan jumlah guru aktif di sekolah negeri.

Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Guru ekonomi SMA di Kota Surakarta telah mengetahui kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan namun mekanisme pengembangan keprofesian guru berbeda tergantung sekolah tempat guru mengajar. Pengembangan keprofesian berkelanjutan menjadi tuntutan yang wajib dilaksanakan bagi guru PNS di sekolah negeri sehingga guru melaksanakan kegiatan pengembangan sesuai mekanisme yang dijelaskan di pedoman dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi, guru non PNS di sekolah swasta tidak dituntut untuk melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Guru non PNS di sekolah swasta melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan tidak dalam satu siklus yang bertahap dan berkelanjutan, melainkan sesuai dengan keinginan guru yang bersangkutan.

Perencanaan

Guru PNS di sekolah negeri merencanakan kegiatan pengembangan keprofesian yang akan dilakukannya dalam setahun dengan membuat Sasaran Kinerja Pegawai. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilaksanakan oleh guru direncanakan berdasarkan kebutuhan mengajar dan angka kredit yang ingin dikumpulkan. Sementara guru non PNS di sekolah swasta tidak merencanakan kegiatan pengembangan yang akan dilaksanakannya. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (2016: 30) menjelaskan melalui pedoman teknis pengembangan keprofesian berkelanjutan bahwa kegiatan pengembangan harus direncanakan oleh guru pada awal tahun berdasarkan hasil evaluasi dan refleksi dari tahun sebelumnya. Fenomena yang ditemui pada guru non PNS di sekolah swasta tidak sejalan dengan pedoman teknis yang berlaku.

Pelaksanaan

Guru melaksanakan tiga unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan yang meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Akan tetapi, masih banyak guru yang belum familiar dengan unsur karya inovatif sehingga guru kesulitan dalam melaksanakannya. Informasi yang guru terima mengenai proses pembuatan atau modifikasi alat pelajaran dan prosedur penilaiannya masih dinilai kurang mencukupi terutama bagi guru non PNS di sekolah swasta.

Pelaksanaan unsur pertama yakni pengembangan diri diwujudkan oleh guru dengan berpartisipasi dalam kegiatan diklat fungsional dan kegiatan kolektif seperti MGMP. Kegiatan pelatihan memfasilitasi guru untuk belajar dalam rangka menambah pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaannya (Noe, Hollebeck, Gehart dan Wright, 2003: 251). Sementara itu, MGMP sebagai organisasi profesi menyediakan wadah bagi guru untuk saling berinteraksi sekaligus menjadi fasilitator kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Selanjutnya, untuk guru PNS di sekolah negeri unsur publikasi ilmiah dilaksanakan dengan membuat dan menyeminarkan laporan hasil penelitian yang pada umumnya berbentuk Penelitian Tindakan Kelas, membuat artikel ilmiah tentang pengalaman terbaik atau *best practices* dan modul. Sedangkan guru non PNS di sekolah swasta hanya membuat publikasi Penelitian Tindakan Kelas jika diminta oleh yayasan tempat guru bekerja. Kegiatan penyusunan publikasi ilmiah tidak hanya merupakan kegiatan belajar untuk guru namun juga dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas pembelajaran peserta didik (Rathert dan Okan, 2015: 365).

Evaluasi

Proses evaluasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan hanya dilakukan oleh guru PNS di sekolah negeri. Guru non PNS di sekolah swasta hanya menjalankan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan tanpa penilaian pada akhir periode. Guru PNS di sekolah

negeri melakukan evaluasi dengan mengumpulkan bukti terkait kegiatan pengembangan yang telah dilakukan kepada tim penilai. Ketiadaan evaluasi pada pelaksanaan kegiatan pengembangan oleh guru non PNS di sekolah swasta sangat disayangkan karena evaluasi adalah komponen esensial untuk peningkatan kualitas kegiatan, pembaharuan dan sukses dalam jangka panjang (Rovai, 2003).

Refleksi

Guru PNS di sekolah negeri dan guru non PNS di sekolah swasta melaksanakan refleksi atas kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dilaksanakannya. Bagi guru PNS di sekolah negeri refleksi merupakan tindak lanjut dari hasil evaluasi kegiatan pengembangan. Hasil refleksi guru PNS di sekolah negeri akan digunakan sebagai bahan rujukan dalam membuat Sasaran Kinerja Pegawai pada tahun berikutnya. Refleksi dilakukan dengan menimbang manfaat yang diberikan oleh kegiatan pengembangan keprofesian yang telah dilaksanakan terhadap penyelenggaraan proses pembelajaran peserta didik di kelas.

Berdasarkan keterangan informan yang dihimpun melalui wawancara, dapat diketahui bahwa pengembangan profesi guru ekonomi SMA di Kota Surakarta menggunakan model tersentralisasi atau *school-focused* karena guru mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan tinggi maupun organisasi profesi guru. Pelatihan dilaksanakan di luar lingkungan sekolah dan materi pelatihan diajarkan oleh instruktur. Selain itu, pada unsur publikasi ilmiah digunakan model *action research*. Day (1999: 34) menjelaskan bahwa *action research* merupakan studi mengenai situasi sosial tertentu yang di mana peneliti adalah partisipan itu sendiri dengan tujuan meningkatkan pemahaman atau praktik partisipan dalam situasi tersebut.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Partisipasi Guru dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi Guru

Faktor motivasi guru untuk naik pangkat menjadi faktor yang paling berpengaruh pada partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, terutama bagi guru berstatus PNS. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dikonversi menjadi angka kredit yang akan digunakan oleh guru untuk kenaikan pangkat ke jenjang yang lebih tinggi. Guru berstatus non PNS yang tidak mendapatkan angka kredit dari kegiatan pengembangan keprofesian yang dilakukannya merasa enggan untuk berpartisipasi. Kurangnya motivasi guru dapat menyebabkan kegiatan pengembangan keprofesian gagal terlaksana secara berkelanjutan (Hill, 2015).

Rasa Malas

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap partisipasi guru adalah rasa malas. Kemalasan di tempat kerja didefinisikan sebagai penundaan yang disengaja dalam memulai atau menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (Wohl, 2010). Guru juga merupakan individu yang memiliki kecenderungan untuk merasa malas. Berdasarkan wawancara, apabila merasa malas maka guru tidak ingin berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan hanya menjalankan tugas pokoknya sebagai pengajar.

Komitmen Guru

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah komitmen guru itu sendiri. Komitmen terhadap okupasi atau profesi didefinisikan sebagai kekuatan yang mengikat individu terhadap serangkaian tindakan yang relevan dengan pekerjaan yang ditekuninya (Meyer dan Herscovitch, 2001). Komitmen yang kuat

akan membuat guru menyadari agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik sebagai pengajar dan pendidik maka guru harus senantiasa belajar dan mengembangkan diri meskipun menemui kendala dalam proses pelaksanaannya.

Usia Guru

Faktor keempat adalah usia guru. Vianen, Dalhoeven dan Pater (2011) mengatakan bahwa usia berpengaruh negatif terhadap kesediaan para pegawai dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesi. Guru yang berusia lanjut pada umumnya sudah tidak ingin berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Guru yang usianya masih muda lebih produktif dan antusias dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Semakin tua usia guru maka akan semakin sulit beradaptasi dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi.

Dorongan Kepala Sekolah

Faktor kelima adalah dorongan dari kepala sekolah. Kepala sekolah yang senantiasa mengingatkan guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian dan mengapresiasi kegiatan pengembangan yang telah guru lakukan membuat guru lebih semangat untuk terlibat aktif dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Stimulasi intelektual dapat terjadi dari tindakan kepala sekolah yang mendukung setiap guru untuk mengembangkan dirinya (Sillins, 1994). Dengan begitu, guru menjadi lebih menyadari permasalahan-permasalahan yang terjadi di sekitarnya dan memandang masalah-masalah tersebut dari sudut pandang yang baru (Yukl, 2015: 317).

Pengaruh Rekan Sejawat

Faktor keenam adalah rekan sejawat. Guru yang bergabung dengan rekan sejawatnya yang rajin mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan memiliki antusiasme lebih tinggi untuk terlibat aktif dalam kegiatan pengembangan keprofesian yang sama. McMillan, McConnel dan O'Sullivan (2016) menjelaskan bahwa hubungan interpersonal yang terjalin karena adanya interaksi guru dan rekan sejawatnya akan meningkatkan motivasi eksternal guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Maka dari itu, penting bagi guru untuk memiliki hubungan interpersonal yang positif dengan rekan-rekan sejawatnya yang aktif berpartisipasi dalam pelatihan maupun penyusunan publikasi ilmiah.

Keikutsertaan dalam MGMP

Faktor ketujuh adalah keikutsertaan guru dalam organisasi profesi yakni MGMP. Keikutsertaan guru dalam MGMP membantu guru melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (Daryanto, Agung dan Siswantari, 2020: 164). Guru yang tergabung dalam MGMP memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengetahui informasi-informasi mengenai pelaksanaan kegiatan pelatihan atau seminar publikasi ilmiah karena salah satu program kerja MGMP adalah menjadi fasilitator kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Selain itu, guru juga dapat berinteraksi melalui ruang yang disediakan oleh MGMP.

Peran Guru Sebagai Ibu Rumah Tangga

Faktor kedelapan yang berpengaruh terhadap partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah peran guru sebagai ibu rumah tangga. Faktor ini terdapat pada guru perempuan yang telah berkeluarga. Peran sebagai ibu rumah tangga mengharuskan guru untuk mengerjakan pekerjaan rumah. Hal ini membuat guru harus membagi waktu antara beban kerjanya di sekolah dan tugasnya sebagai ibu rumah tangga. Guru yang kesulitan menyeimbangkan peran sebagai ibu rumah tangga dan guru akan kurang produktif dalam menjalankan tugasnya dan kurang aktif mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (Kahdka, 2020: 102).

Faktor-faktor yang telah diuraikan di atas dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan hal-hal yang mencerminkan sikap pribadi dan berasal dari diri sendiri, sementara faktor eksternal adalah faktor dari lingkungan luar individu dan sifatnya tidak dapat dikendalikan oleh individu yang bersangkutan (Merriam dan Caffarella, 1999: 57). Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui faktor internal meliputi motivasi guru untuk naik pangkat, rasa malas, dan komitmen guru sementara faktor eksternal terdiri dari usia guru, dorongan kepala sekolah, rekan sejawat, keikutsertaan dalam MGMP dan peran guru perempuan sebagai ibu rumah tangga.

Kendala yang Ditemui oleh Guru Selama Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Selama melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru menemui kendala-kendala yang membuatnya kesulitan untuk berpartisipasi secara optimal dan menyelesaikan kegiatan pengembangan dengan baik. Ketika melaksanakan unsur pengembangan diri yang meliputi kegiatan diklat fungsional dan kegiatan kolektif, guru menemui kendala berupa waktu pelaksanaan kegiatan pengembangan bersamaan dengan jam mengajar dan beban kerja guru yang berat. Guru kesulitan mengikuti kegiatan diklat yang dilakukan selama lebih dari sehari dikarenakan banyaknya beban mengajar dan beban tugas lainnya di sekolah.

Beban kerja yang berat membuat guru lelah secara fisik dan kekurangan waktu untuk mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian (David dan Bwisa, 2013). Agar dapat menjalankan tugas mengajarnya dengan baik maka guru perlu mempersiapkan banyak hal terlebih dahulu seperti bahan ajar, alat atau media pembelajaran yang akan digunakan serta instrumen evaluasi untuk menilai tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran. Tugas guru akan bertambah jika guru memiliki posisi administratif lainnya di sekolah. Oleh karena itulah, guru merasa kelelahan dan tidak memiliki waktu untuk mengikuti kegiatan diklat atau pertemuan MGMP.

Pelaksanaan unsur publikasi ilmiah juga tidak berjalan tanpa kendala. Guru menemui kendala pada proses penyusunan publikasi ilmiah dan pada proses penilaiannya. Pada proses penyusunan guru menemui kendala berupa kurangnya pemahaman guru mengenai penyusunan laporan hasil penelitian dan keterbatasan waktu pengerjaan publikasi ilmiah. Sedangkan pada proses penilaian guru merasa kesulitan karena adanya tim penilai yang subjektif.

Kesulitan yang guru rasakan dalam membuat publikasi ilmiah berjenis laporan hasil penelitian dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman guru dalam mengidentifikasi rumusan masalah, teori, studi yang relevan dan prosedur penelitian yang akan diselenggarakan (Merliza dan Retnawati, 2018: 89-90). Guru harus terlebih dahulu memahami variabel-variabel yang terlibat di dalam penelitian sebelum dapat mengidentifikasi masalah agar mampu menyelenggarakan proses penelitian sampai ke tahap analisa data dan penulisan laporan hasil penelitian (De Borja, 2018). Selain itu, pengerjaan publikasi ilmiah dirasa membutuhkan waktu yang panjang sementara guru memiliki waktu yang terbatas karena beban kerjanya yang berat dan beragam. Oleh karenanya, guru akan lebih memilih untuk menyusun publikasi ilmiah selain laporan hasil penelitian karena proses pengerjaannya yang cepat dan prosesnya yang sederhana.

Setelah menyusun publikasi ilmiah, guru harus mengikutsertakannya dalam evaluasi oleh tim penilai agar dapat dikonversi menjadi angka kredit namun dalam prosesnya guru merasa terdapat tim penilai yang bersikap subjektif. Setiap tim penilai memiliki interpretasi yang berbeda-beda terhadap standar penilaian yang telah ditetapkan. Interpretasi yang berbeda-beda disebabkan kecenderungan setiap individu untuk memaknai informasi yang diterimanya sesuai dengan preferensi yang dimiliki (Chariri, 1999: 22).

Selanjutnya, pada pelaksanaan unsur karya inovatif guru menemui kendala berupa kurangnya pemahaman atas bentuk karya inovatif di bidang pembelajaran ekonomi dan tingkat kesulitan yang tinggi pada proses pembuatan alat pelajaran. Berdasarkan hasil wawancara, masih

banyak guru yang belum memahami kriteria atau standar suatu karya agar dapat diklasifikasikan sebagai karya yang inovatif. Kesenjangan pengetahuan ini dapat terjadi karena kurangnya durasi pelatihan yang guru terima terkait inovasi-inovasi dalam penyelenggaraan proses pembelajaran dan pengalaman guru yang belum mencukupi (Desta, Chalchisa dan Lemma, 2013: 87).

Sementara itu, kesulitan yang guru alami dalam membuat atau memodifikasi alat pelajaran disebabkan oleh kurangnya kemampuan guru dalam bidang teknologi informasi (Merliza dan Retnawati, 2018: 90). Penguasaan teknologi yang rendah membuat guru tidak mampu mengintegrasikan alat-alat penunjang dalam penyelenggaraan proses pembelajaran di kelas. Teknologi berkembang dengan sangat cepat namun guru membutuhkan waktu untuk mempelajarinya dan beradaptasi dengan perubahan yang ada.

Upaya yang telah Dilakukan Guru untuk Mengatasi Kendala yang Ditemui Selama Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Ada beberapa upaya yang telah guru lakukan untuk mengatasi kendala yang menyulitkannya selama melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Upaya pertama yang guru lakukan adalah dengan mengikuti diklat, *workshop* atau seminar untuk mengatasi kurangnya pemahaman guru atas penyusunan laporan hasil penelitian maupun pembuatan alat pelajaran. Partisipasi dalam kegiatan pelatihan, seminar atau kursus tertentu yang memiliki kaitan dengan penulisan karya tulis ilmiah memberikan pengaruh positif karena membekali individu dengan berbagai wawasan tentang konsep dan metodologi penelitian (Sheikh, Kaleem dan Waqas, 2013).

Guru berupaya mengikuti diklat secara daring/*online* jika kesulitan mengikuti diklat secara luring. Kegiatan diklat secara daring dinilai lebih mudah untuk diikuti karena waktu pelaksanaannya lebih fleksibel dan dapat dilakukan dari mana saja, guru dapat menyesuaikan dengan jadwal mengajarnya dan mengikuti diklat saat memiliki waktu luang di luar jam mengajar. Pelatihan secara daring adalah kegiatan pengembangan yang tepat bagi guru yang memiliki kendala berupa jadwal yang tidak sesuai, tempat pelatihan yang jauh atau terbatas dan keterbatasan waktu (Czarnecka dan Daróczy, 2017: 102).

Upaya selanjutnya yang guru lakukan adalah belajar mandiri dari berbagai sumber dengan bantuan internet. Guru dapat mengakses buku, artikel-artikel sesuai bidang pendidikan dan keilmuan guru, berita di media massa elektronik maupun video-video pembelajaran secara bebas dan tanpa mengeluarkan biaya. Internet membantu memberikan kesempatan guru untuk belajar mandiri melalui proses penemuan-penemuan baru, pengalaman baru dan kegiatan praktik (Kida, 2009). Dengan begitu, guru dapat meningkatkan kompetensi dan memanfaatkan pengetahuan serta keterampilan barunya dalam proses pembelajaran di kelas. Guru merasa nyaman dengan belajar mandiri karena guru dapat menyesuaikan waktu dan gaya belajar sesuai preferensi yang dimilikinya.

KESIMPULAN

Guru PNS di sekolah negeri mengimplementasikan pengembangan keprofesian berkelanjutan secara bertahap melalui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi, sementara guru non PNS di sekolah swasta hanya mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan melakukan refleksi. Pelaksanaan pengembangan keprofesian diwujudkan dengan unsur pengembangan diri yang meliputi kegiatan diklat dan keikutsertaan guru dalam MGMP serta unsur publikasi ilmiah melalui penyusunan laporan hasil penelitian dan artikel ilmiah di bidang pendidikan. Pada implementasinya, aspek keberlanjutan belum tercapai karena kegiatan pengembangan belum dilaksanakan secara terus menerus. Guru PNS melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk keperluan kenaikan pangkat sementara guru non PNS menyesuaikan dengan keinginan pribadi karena tidak mendapatkan insentif dari pelaksanaan kegiatan pengembangan.

Faktor internal yang memengaruhi partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan keprofesional berkelanjutan terdiri dari motivasi guru untuk naik pangkat, komitmen guru dan rasa malas. Sedangkan, faktor eksternal meliputi usia guru, dorongan kepala sekolah, rekan sejawat, keikutsertaan dalam MGMP dan peran guru perempuan sebagai ibu rumah tangga.

Selama mengimplementasikan pengembangan keprofesional berkelanjutan guru menemui kendala berupa keterbatasan waktu, beban mengajar yang padat, pemahaman yang kurang pada penyusunan laporan hasil penelitian dan kurangnya penguasaan teknologi oleh guru. Guru melakukan upaya seperti mengikuti pelatihan yang membahas mengenai integrasi teknologi ke dalam proses pembelajaran dan penyusunan publikasi ilmiah serta belajar secara mandiri melalui berbagai sumber yang dapat diakses secara bebas dengan bantuan internet.

REFERENSI

- Abeysena, H., Philips, R., & Poppit, G. (2016). The Cascade Model in Action. English Language Teacher Research Partnership. *A Collection of Research Papers from the Sri Lankan Context*, 79.
- Adey, P., Hewitt, G., Hewitt, J., & Landau, N. (2004). *The Professional Development of Teachers: Practice and Theory*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Asmani, Jamal Makmur. (2011) *Tips Sukses PLPG (Pendidikan Latihan Profesi Guru)*. Yogyakarta: Diva Press.
- Chariri, Anis. (1999). Cognitive Limitations and Decision Making. *Jurnal Bisnis Strategi*. Vol 3. Pp: 21-28.
- Collins, M. (1991). *Adult Education as Vocation: A Critical Role for The Adult Educator*. London: Routledge.
- Conner, B. (1991). *Teacher Development and The Teacher: teacher professional development*. Victoria: Australian Council for Education Research.
- Craft. (2000). *Continuing Professional Development: a practical guide for teachers and schools*. London: RoutledgeFalmer.
- Czarnecka, Aleksandra, dan Miklós Daróczy. (2017). E-Learning as A Method of Employees' Development and Training. *Management, Organizations and Society*.
- Daryanto & Tasrial. (2015). *Pengembangan Karir Guru*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Daryanto, S., Iskandar, Agung., dan Siswantari. (2020). MGMP Teacher Organization Empowerment in Improving Students' Problem Solving Ability. *Journal of Educational and Social Research*. Vol 10(1). Pp: 152-166.
- David dan Bwisa. (2013). Factors Influencing Teachers' Active Involvement in Continuous Professional Development: A Survey in Trans Nzoia West District, Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol 3(5). Pp: 224-235.
- Day, C. (1999). Professional Development and Reflective Practice: purposes, processes and partnerships. *Pedagogy, Culture & Society*. Vol 7(2). Pp: 220-233.
- Day, C., & Sachs, J. (2004). *International Handbook on The Continuing Professional Development of Teachers*. Berkshire: Open University Press.
- De Borja, Joanna Marie. (2018). Teacher Action Research: Its Difficulties and Implications. *Humanities & Social Science Reviews*. Vol 6(1). Pp: 29-35.
- Desta, D., D. Chalchisa, dan G. Lemma. (2013). School-Based Continuous Teacher Professional Development: An Investigation of Practices, Opportunities and Challenges. *Journal of International Cooperation in Education*. Vol 15(3). Pp: 77-94.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2016). *Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi Guru Pembelajaran*.

- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2016). *Buku 4 Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Pembelajar*.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2016). *Buku 5 Pedoman Penilaian Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi Bagi Guru Pembelajar*.
- Engelbrecht, Werner., & Piet, Ankievicz. (2016). Criteria for Continuing Professional Development of Technology Teachers' Professional Knowledge: A Theoretical Perspective. *International Journal of Technology and Design Education*. Vol. 26. Pp 259-284.
- Gilpin, A. (1997). Cascade Training: Sustainability or Dilution. *Learning to Train: Perspectives on The Development of Language Teacher Trainers*. Pp 185-195.
- Goodall, et al. (2005). *Evaluating The Impact of Continuing Professional Development*. Research Report RR659. University of Bath: Department for Education.
- Hill, K. A. (2015). *Teacher participation and Motivation in Professional Development*. Thesis. Brigham Young University: Department of Mathematics Education.
- Khadka, Krishna Kumari. (2020). Balancing Professional Life and Motherhood: Lived Experiences of Female English Language Teachers in Nepal. *Rupantaran: A Multidisciplinary Journal*. Vol IV. Pp: 100-111.
- Kida, M. (2009). New Technology as A Challenge for Adult Education. *Polish Journal of Continuing Education*. Vol 2(65).
- Kompri. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Leckstein, P. (1994). Case Study: The Organization and Management of Staff Development in Primary and Secondary Schools. *Educational and Training Technology International*. Vol 31(1). Pp 38-43.
- McBride, R. (1989). *The In-Service Training of Teachers*. London: The Falmer Press.
- McDevitt. (1998). How Effective is The Cascade as A Method for Disseminating Ideas? a Case Study in Botswana. *International Journal of Educational Development*. Vol 18(3).
- McMillan, D. J., B. McConnell, dan H. O'Sullivan. (2016). Continuing Professional Development- Why Bother? Perceptions and Motivations of Teachers in Ireland. *Professional Development in Education*. Vol 42 (1). Pp: 150-167.
- Merliza, Pika. Heri, Retnawati. (2018). Continuing Professional Development (CPD) for Junior High School Mathematics Teachers: An Evaluation Study. *Research and Evaluation in Education*. Vol 4(1). Pp: 79-83.
- Merriam, S., & Caffarella, R.S. (1999). *Learning in Adulthood*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Meyer, John P. dan Lynne Herscovitch. (2001). Commitment in The Workplace Toward a General Model. *Human Resource Management Review*. Vol 11. Pp: 299-326.
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kineja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadri dan Martini Hadar. (1995). *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2003) *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage, 4th Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Okan, Zühal. Rathert, Stefan. (2015). Writing for Publication as A Tool in Teacher Development. *ELT Journal*. Vol 69/4. Pp: 363-372.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Priatna, Nanang. & Sukamto, Tito. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Rahman, Abdul. (2016). *Teacher Professional Development in Indonesia: The Influences of Learning Activities, Teacher Characteristics and School Conditions*. Thesis. School of Education Universitas Wollongong.
- Revina et al. (2020). Systemic Constraints Facing Teacher Professional Development in a Middle Income Country: Indonesia's Experience Over Four Decades. *RISE Working Paper Series*. 20/054. https://doi.org/10.35489/BSG-RISE-WP_2020/054
- Rovai, A. P. (2003). A Practical Framework for Evaluating Online Distance Education Programs. *Internet and Higher Education*. Vol 6. Pp: 109-124.
- Saud, Udin Syaefudin. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sheikh, A. S. F., Sheikh, S. A., Kaleem, A., dan Waqas, A. (2013). Factors Contributing to Lack of Interest in Research Among Medical Students. *Advances in Medical Education and Practice*. Vol 4. Pp: 237-243.
- Sillins, H. C. (1994). The Relationship Between Transformational and Transactional Leadership and School Improvement Outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*. Vol 5. Pp: 272-298.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suzuki, Takako. (2011). Cascade Model for Teacher Training in Nepal. *Studies in Language and Cultures*. No. 27. Pp 31-42.
- Thair, M., & Treagust, D. (2003). A Brief History of a Science Teacher Professional Development Initiative in Indonesia and The Implications for Centralised Teacher Development. *International Journal of Educational Development*. Vol (23). Pp 201-213.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Vianen, Annelies E. M., Betty, A. G. W. Dalhoeven, dan Irene E. De Pater. (2011). Aging and Training and Development Willingness: Employee and Supervisor Mindsets. *Journal of Organizational Behavior*. Vol 32(2). Pp: 226-247.
- Wahyuni, Sari. (2012). *Qualitative Research Method: theory and practice*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wohl, M.J., A. T. Pychyl, dan H. S. Bennet. (2010). I Forgive My-Self, Now I Can Study: How Self-Forgiveness for Procrastinating Can Reduce Future Procrastination. *Personality and Individual Differences*. Vol 48. Pp: 803-808.
- Yin, Robert. (2014). *Case Study Research*. California: Sage Publications.
- Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi 7*. Jakarta: Indeks.