



## ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN TERHADAP PERANAN PENGEMBANGAN DIRI GURU SMKN BERSERTIFIKASI DI KOTA CIMAHI

*Dera Widyawiyarti A.P*

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Correspondence: E-mail: [derawidya@upi.edu](mailto:derawidya@upi.edu)

### ABSTRACTS

This research aims to (1) describe the PKB (Sustainable Professional Development Management) activity program for certified SMKN teachers in Cimahi City; (2) analyze PKB in improving the self-development of certified SMKN teachers in Cimahi City; (3) analyze PKB management aspects of self-development for certified SMKN teachers in Cimahi City; (4) the role of PKB management in the self-development aspects of certified SMKN teachers in Cimahi City is realized. This research uses a qualitative approach with a descriptive type. Sources of research data, school principals/PKB coordinating team, teachers. The results showed that (1) the description of the PKB program was held included In House Training (IHT) for teachers at the beginning of the new school year, Functional Training on material development and teaching media, classroom management training with a learning management system, regular MGMP meetings in accordance with their respective subject areas; (2) the role of PKB in teacher self-development as an enhancer of professionalism in performance, and an increase in pedagogical competencies that have an impact on student learning outcomes, (3) management of the implementation of PKB program activities including planning, implementation, and evaluation, (4) the role of PKB management in teacher self-development, namely directing, confirming, and coordinating.

**Keywords:** PKB Program, Self-development of Vocational School Teachers, Sustainable Professional Development Management.

### ARTICLE INFO

**Article History:**

*Submitted/Received 08 Sep 2020*

*First Revised 07 Oct 2020*

*Accepted 11 Jan 2021*

*First Available online 15 Jan 2021*

*Publication Date 01 Apr 2021*

## 1. PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Matnuh, 2017). Artinya seorang guru memiliki tugas berat untuk mengembangkan dan menciptakan masa depan anak.

Untuk mewujudkan guru yang profesional dan kompeten tidak cukup dengan mengikuti program sertifikasi, ada dimensi yang harus dipenuhi agar profesionalismenya tetap terjaga, terjamin dan selalu meningkat sesuai dengan kebutuhan serta tuntutan yang berkembang; antara lain dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan *Continuing Professional Development* (CPD) sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru hal tersebut adalah suatu keharusan apabila guru harus profesional (Kusumawardani dan Prastikawati, 2012). Profesionalisme memberikan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensi.

Melalui Permenegpan nomor 16 tahun 2009 (Reni, 2017) tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya untuk mencapai tujuan tersebut, bahwa guru yang telah memiliki sertifikat pendidik diwajibkan melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Hal ini memiliki arti bahwa guru harus melakukan publikasi ilmiah, melakukan pengembangan diri, dan membuat karya inovatif.

Dikutip dari Thesis Murni (2015) yang berjudul *Analisis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru di SMK Muhammadiyah 3 dan 6 Gemolong Sragen*, pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan: Suatu bentuk akuntabilitas moral, karena sebagai profesional guru memiliki: 1) komitmen moral untuk melayani kepentingan siswa melalui refleksi terus menerus terhadap praktik profesionalnya sehingga dapat diketahui manakah yang terbaik yang dapat diberikan kepada siswa, 2) kewajiban profesional untuk meninjau secara berkala efektifitas dari praktik pembelajaran sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran, manajemen dan pedagogi, 3) kewajiban profesional untuk mengembangkan secara terus menerus pengetahuan-pengetahuan praktis baik melalui refleksi pribadi maupun melalui interaksi dengan teman-teman sejawat.

Kegiatan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang di bentuk di Indonesia telah di klasifikasikan dalam tiga bidang (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, 2009, Pasal 11 ayat c) (Effendi dan Hendriyani, 2018) yaitu:

- 1) Pengembangan diri meliputi; diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru.
- 2) Publikasi ilmiah meliputi; publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal; dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan pedoman guru.
- 3) Karya inovatif meliputi; menemukan teknologi tepat guna, menemukan/menciptakan karya seni, membuat/memodifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum dan mengikuti pengembangan standar, pedoman soal dan sejenisnya.

Guru Pertama dengan pangkat Penata Muda golongan ruang III a sampai dengan pangkat pembina Utama golongan ruang IVe wajib melaksanakan PKB sebagai syarat kenaikan pangkat dan jabatan fungsional. Persoalan yang muncul dalam realitasnya masih banyak guru PNS dan guru sertifikasi yang belum melaksanakan pengembangan profesi antara lain mengikuti kegiatan pengembangan diri, melaksanakan tindakan, menulis karya tulis ilmiah, dan membuat karya inovatif, berdasarkan data Badan Kepegawaian Nasional tahun 2019 dari 1.476.716 jumlah guru, bahwa guru yang telah mengikuti kegiatan PKB dari golongan IIIa-III d ada 76,96%, golongan IVa ada 22,87% golongan IVb ada 0,16%, golongan IVc ada 0,006%, dan golongan IVd ada 0,001%. berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa golongan kepangkatan guru mengalami stagnasi.

Mengingat guru adalah profesi yang sangat idealis, sudah saatnya kualitas guru harus dikembangkan (Putri et al., 2020). Dengan demikian guru disamping tugas pokoknya di dalam kelas juga harus mendapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan yang tercantum dalam pasal 14 ayat (1) yaitu memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di sekolah, perkumpulan guru (KKG, MGMP, MKKS), penelitian kolaboratif, penelitian tindakan kelas, praktik mengajar bersama dalam bentuk *lesson study*, *workshop* dan pelatihan-pelatihan fungsional lainnya.

Pemerintah sudah melakukan beberapa hal terkait mengenai meningkatkan kualitas guru antara lain, uji kompetensi, penilaian kinerja dan pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan. Dengan kata lain Program Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan (PKB) sebagaimana tertuang dalam buku Pedoman Pengelolaan PKB (2011) "diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial, dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dan apa yang akan menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya". Hal tersebut bagi guru-guru yang hasil penilaian kinerja masih dibawah standar kompetensi (berkinerja rendah), diwajibkan mengikuti program PKB yang di orientasikan untuk mencapai standar kompetensi. Kegiatan PKB-nya diarahkan kepada peningkatan keprofesionalitas agar dapat memenuhi tuntutan dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik.

Salah satu gambaran profesionalitas guru dapat dilihat dari hasil tes uji kompetensi guru (UKG). Dapat dilihat dari hasil uji kompetensi SMK tahun 2015 di Provinsi Jawa Barat menunjukkan pada tingkat ke tujuh dengan nilai rata-rata 55,06 setelah Bangka Belitung dengan nilai rata-rata 55,13. Berdasarkan data hasil UKG masih terdapat guru-guru SMK yang harus ditingkatkan kompetensinya melalui pengembangan diri, dimana dalam buku Pedoman Umum program PKB (Andina, 2018) menyebutkan, bahwa pengembangan diri merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka meningkatkan profesionalitasnya.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kegiatan analisis manajemen program pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan (PKB) terhadap peranan pengembangan diri guru tingkat sekolah menengah kejuruan (SMK) meliputi diklat fungsional (pelatihan-pelatihan), dan kegiatan kolektif guru. Dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan atau

keprofesionalan guru melalui kegiatan seperti lokakarya, KKG, seminar, pertemuan ilmiah dan lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru. Kegiatan pengembangan diri dapat dikategorikan sebagai sebuah program yang mengubah bahan mentah (*input*) menjadi sebuah produk, keluaran atau hasil (*output*).

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang bertujuan untuk melakukan analisis terhadap program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bidang pengembangan diri pada guru SMK bersertifikasi di SMK Negeri Kota Cimahi. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian metode deskriptif. Metode ini bertujuan untuk pemecahan masalah yang terjadi pada saat ini dan ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan lainnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati” .

Lokasi penelitian ini berada di Kota Cimahi. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat yaitu di SMK Negeri 1 Kota Cimahi, dan SMK Negeri 2 Kota Cimahi. Populasi dan sample dalam penelitian kualitatif lebih tepatnya disebut sumber data pada situasi sosial (*social situation*) tertentu, yang menjadi subjek penelitiannya adalah benda, hal atau orang yang padanya melekat data tentang objek penelitian . Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun yang menjadi partisipan atau sumber data pada penelitian ini yang ditampilkan pada **Tabel 1** berikut.

**Tabel 1.** Sumber Data Penelitian

No.	Lembaga	Informan	Fokus Yang Diteliti
1	Sekolah	Kepala Sekolah Tim Koordinator PKB Guru	Analisis Perencanaan Analisis Proses Analisis Hasil

Pada **Tabel 1** di atas, terdapat info lembaga, informan, dan fokus yang diteliti. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik, seperti wawancara, observasi, dokumentasi, bahan-bahan visual, penelusuran data online. Peneliti sendiri merupakan instrumen kunci, sehingga dia sendiri yang dapat mengukur ketepatan dan ketercukupan data serta kapan pengumpulan data harus berakhir. Dia sendiri pula yang menentukan informan yang tepat untuk diwawancarai, kapan dan dimana wawancara dilakukan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Implementasi PKB Aspek Pengembangan Diri Guru Bersertifikasi SMK di Kota Cimahi

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang rutin dilakukan SMK di Kota Cimahi seperti *in house training* (IHT), *workshop* dan seminar yang melibatkan para

guru pada komponen pengembangan diri yang di selenggarakan oleh lembaga pengembang keprofesian, mitra sekolah dan mitra lainnya, selain itu adanya pertemuan kegiatan KKG/MGMP dalam tingkat gugus. Kegiatan tersebut dilaksanakan secara terus menerus selama guru menjalani tugasnya sebagai guru. PKB memiliki kegiatan pengembangan yang beragam yang di sesuaikan dengan kebutuhan guru.

### Peranan PKB Aspek Pengembangan Diri Guru Bersertifikasi SMK di Kota Cimahi

Ada tiga hal dalam pedoman berkelanjutan bahwa komponen yangdikembangkan pada pemenuhan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional di antaranya pelaksanaan pengembangan diri, pelaksanaan publikasi ilmiah dan pelaksanaan karya inovatif. Menurut Mulyasa Unsur PKB terdiri dari 3 jenis yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif (Rahmawati, 2019), yang ditampilkan pada **Tabel 2** berikut ini.

**Tabel 2.** Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

No.	Unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	Cakupan
1	Pengembangan Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengikuti Diklat Fungsional</li> <li>• Melaksanakan Kegiatan Kolektif Guru</li> </ul>
2	Publikasi Ilmiah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat Publikasi Ilmiah</li> <li>• Membuat Publikasi Buku</li> </ul>
3	Karya Inovatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menemukan Teknologi Tepat Guna</li> <li>• Menciptakan Karya Seni</li> <li>• Membuat Memodifikasi Alat Pembelajaran</li> </ul>

Pada **Tabel 2** di atas, ada tiga unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan, yaitu pengembangan diri, publikasi, dan karya inovatif. Berikut ini merupakan jenis PKB yang telah diikuti oleh guru SMKN 1 dan SMKN 2 Kota Cimahi melalui pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti yang ditampilkan dalam **Tabel 3** di bawah ini.

**Tabel 3.** Jenis PKB Yang Diikuti Oleh Guru di SMKN 1 dan SMKN 2 Kota Cimahi

Jenis PKB Yang Diikuti	SMKN 1 Kota Cimahi		SMKN 2 Kota Cimahi	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Pengembangan Diri	31	89%	26	87%
Publikasi Ilmiah	1	3%	1	3%
Karya Inovatif	3	9%	3	10%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Pada **Tabel 3**, komponen pengembangan keprofesian berkelanjutan yang terdapat pada pengembangan diri diharapkan akhirnya akan dapat melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran/pembimbingan, termasuk pula dalam melaksanakan tugas-tugas relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Menurut tim koordinator dan para guru SMK di Kota Cimahi mengatakan bahwa PKB ini berpengaruh terhadap peranan pengembangan diri guru dimana pada era yang serba canggih dan digital sekarang ini, guru harus mampu mengembangkan diri baik dalam kompetensi pedagogik maupun profesionalisme guru, kemudian hasil dari pengembangan diri ini berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa sehingga mencapai 30%-50%.

Pengembangan Diri yang terdiri dari dua jenis, yaitu diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru yang dimana kegiatan ini dimaksudkan agar guru dapat mencapai kompetensi profesi guru dalam kurun waktu tertentu.

### **Manajemen PKB Aspek Pengembangan Diri Guru Bersertifikasi SMK di Kota Cimahi**

Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi guru SMK bersertifikasi yang di lakukan di SMK Kota Cimahi telah mengikuti teori yang telah banyak berkembang yang meliputi perencanaan, implementasi, evaluasi dan tindak lanjut. Secara teori manajemen yang dikutip dari skripsi yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai* oleh Hikmi (2018), mengemukakan bahwa “manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia.

#### **a) Perencanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru SMK Bersertifikasi**

Pada tahap perencanaan ini tentunya tim koordinator PKB dan peserta harus memperhatikan administrasi yang di perlukan, contohnya dokumen evaluasi dan dokumen penilaian guru. Para peserta, yang memiliki kebutuhan yang akan mengikuti PKB dihubungi oleh tim pengembangan keprofesian berkelanjutan, setelah semua tahapan perencanaan yang dibutuhkan terpenuhi, kegiatan pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan dimulai. Tahapan perencanaan tersebut sesuai dengan buku 1 pedoman pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan perencanaan tersebut harus disahkan oleh kepala sekolah atau pejabat yang ditunjukan untuk itu.

#### **b) Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru SMK Bersertifikasi**

Implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan di SMK Kota Cimahi yaitu, pada dasarnya implementasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru di SMK Kota Cimahi hanya melaksanakan satu unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan saja, dimana unsur kegiatan tersebut yaitu hanya pengembangan diri yang dilaksanakan dalam pelatihan dan komunitas guru atau MGMP. Dimana artinya SMK di Kota Cimahi belum sepenuhnya melaksanakan unsur kegiatan PKB bagi guru. Karena idealnya pelaksanaan kegiatan PKB harus dilaksanakan sepenuhnya, agar guru dapat menjaga dan meningkatkan profesionalismenya selain untuk kepentingan pribadi guru tersebut, serta dapat meningkatkan pelayanan pendidikan di sekolah.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Sianturi (2013) yang menyatakan bahwa PTK dan metodologi pembelajaran adalah materi yang diperlukan untuk dilatihkan dalam PKB (Kastawi dan Yuliejantiningasih, 2019).

#### **c) Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru SMK Bersertifikasi**

Evaluasi merupakan dasar bagi guru untuk menyusun rencana kegiatan PKB yang akan dilakukan oleh guru. Dalam evaluasi terdapat dua kegiatan utama. Kedua, kegiatan utama

itu adalah, evaluasi diri guru (EDG) yang dilakukan secara mandiri dan penilaian kinerja guru (PKG) yang dilakukan oleh penilaian internal dan eksternal sehingga hasil dari evaluasi tersebut akan diperoleh gambaran tentang kompetensi guru. Hasil dari evaluasi ini akan dijadikan tindak lanjut PKB oleh guru, sehingga evaluasi ini sebagai acuan guru dalam menyusun perencanaan PKB agar terus berkelanjutan.

### **Peranan Manajemen PKB Aspek Pengembangan Diri Guru Bersertifikasi SMK di Kota Cimahi**

Manajemen memiliki peran yang sangat signifikan, dengan adanya manajemen kegiatan akan lebih terarah sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Dinas Pendidikan berperan dalam mengembangkan gugus KKG dan MGMP untuk melakukan pembinaan karier dan profesionalisme guru melalui berbagai macam kegiatan. Penelitian oleh Imron Muttaqin tentang peran pengawas menunjukkan bahwa seorang supervisor pendidikan harus mempunyai kemampuan perencanaan yang baik agar tidak terjadi kesalahan dalam perencanaan. Supervisor yang gagal dalam melakukan pengecekan terhadap fakta dilapangan serta terdapat kesalahan dalam komunikasi dengan guru akan gagal menjalankan tugasnya karena terjadinya kegagalan memahami situasi yang dihadapi. Kegagalan ini dapat diatasi dengan saling berbagi informasi dengan para kolega pengawas di kementarian Agama kota Pontianak serta informasi dari kepala sekolah/madrasah. Oleh sebab itu peran pengawas sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalitas guru, dikarenakan peran pengawas sebagai pembimbing dan pembina dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Berhubung guru SMK di Kota Cimahi dapat dikatakan banyak pada akhirnya, kepala sekolah membentuk organisasi tim koordinator PKB untuk bekerjasama sebagai pengkaji hasil evaluasi diri guru/hasil PKG, selain itu tim koordinator juga memetakan kebutuhan PKB bagi seluruh guru. Hal tersebut sesuai dengan penelitian [Rusdarti et al. \(2019\)](#) Lembaga pendidikan yang bermutu dapat terwujud apabila didukung oleh guru dan pemimpin yang paham tentang manajemen karena salah satu aspek terpenting mempengaruhi kualitas pendidikan adalah kepemimpinan dan manajemen mutu. Dengan adanya peran dari pemerintah daerah, pengawas, dan kepala sekolah maka peran manajemen PKB bagi guru SMK bersertifikasi sebaiknya ada perencanaan dan pembinaan secara teratur dan rutin, serta mengembangkan sistem pelatihan bagi para guru secara berkelanjutan dengan melibatkan widyaiswara LPMP dan pakar dari perguruan tinggi, dan alangkah baiknya diberikannya beasiswa atau pemberian bantuan dana untuk kegiatan pelaksanaan PKB bagi para guru.

### **4. KESIMPULAN**

Keseimpulan dari penelitian ini adalah, *Pertama*; Sebagai bentuk usaha untuk kenaikan pangkat/golongan bagi ASN maka dilakukanlah Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru. Implementasi kegiatan program PKB pada komponen pengembangan diri yang diselenggarakan oleh SMKN di Kota Cimahi diantaranya: (1) *In House Training* (IHT), bagi guru setiap awal tahun ajaran; (2) Diklat fungsional yang diselenggarakan oleh sekolah maupun pihak luar, diklat pengembangan bahan dan media ajar, diklat pengelolaan kelas dengan *learning management system*; (3) Perkumpulan rutin komunitas guru atau MGMP yang sesuai dengan bidang mata pelajarannya masing-masing. Dalam

mengikuti program pelaksanaan PKB peserta wajib menyerahkan data dokumen yang dibutuhkan diantaranya Surat undangan, surat tugas dan SPPD, perangkat mengajar seperti struktur kurikulum, kalender akademik, program tahunan, program semester, silabus, RPP, Media ajar, Bahan ajar, LKPD. Selain peserta yang wajib menyerahkan data dokumen yang dibutuhkan, tim koordinator PKB juga harus mempersiapkan dokumen penting yang terdiri dari: (1) Instrumen penjangkaran data kebutuhan; (2) Format rekapitulasi; (3) Dokumen rekomendasi; (4) Program kegiatan tahunan; (5) Daftar pelaksanaan kegiatan dengan daftar peserta didik; (6) Dokumen hasil pelatihan; dan (7) Administrasi persuratan permohonan ke lembaga pendidikan, narasumber serta industri.

*Kedua;* Peranan PKB dalam pengembangan diri guru SMKN bersertifikasi di Kota Cimahi adalah sebagai peningkat profesionalisme yang diharapkan pada akhirnya akan dapat melaksanakan tugas pokok dan kewajiban dalam pembelajaran/pembimbingan. Profesionalisme guru yang diperoleh dari kegiatan pengembangan diri terdiri dari dua jenis, yaitu diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru. Kegiatan pengembangan diri ini dimaksudkan agar guru mampu mencapai/meningkatkan kompetensi profesi guru. Termasuk pula dalam melaksanakan tugas tambahan-tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah, tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dimaksud dalam kaitan dengan PKB. Diorientasikan kepada kegiatan peningkatan kompetensi sesuai dengan tugas tambahan tersebut yaitu kompetensi sebagai kepala sekolah, kepala laboratorium, kepala perpustakaan dsb.

*Ketiga;* Dalam mengelola pelaksanaan kegiatan program PKB di SMKN Kota Cimahi sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen diantaranya; (1) Perencanaan: Diawali dari kegiatan PKG terlebih dahulu, dan hasil dari kegiatan tersebut dijadikan bahan evaluasi diri, untuk mengikuti program PKB sesuai dengan kebutuhan. Kepala sekolah mensosialisasikan program PKB kepada seluruh guru, lalu dilakukan pembentukan tim melalui rapat. Tim koordinator PKB merupakan perwakilan dari setiap bidang wakasek yang berperan sebagai tim inti. (2) Implementasi: Implementasi PKB yang didasarkan pada perencanaan PKB memprioritaskan pencapaian tujuan PKB yaitu untuk meningkatkan pengembangan diri, serta kualitas layanan pendidikan di SMKN Kota Cimahi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Sehingga dalam implementasi PKB bagi guru di sekolah tersebut terdiri dari unsur kegiatan pengembangan diri yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru yang membawa dampak terhadap pelayanan pendidikan SMKN di Kota Cimahi. (3) Evaluasi: Evaluasi PKB bagi guru terdiri dari dua kegiatan yaitu evaluasi diri guru dan penilaian kinerja guru. Dalam pelaksanaannya, evaluasi maupun refleksi PKB ini sejak awal dilihat kembali, hal yang dilihat adalah menyangkut dengan proses dan hasil. Dalam evaluasi dan refleksi ini akan terhimpun data dan catatan informasi tentang pelaksanaan PKB, sehingga mengetahui bagaimana pengelolaan PKB di SMKN Kota Cimahi. Dilaksanakan melalui kegiatan evaluasi diri guru yang dijadikan dasar untuk perencanaan PKB selanjutnya.

*Keempat;* Peranan manajemen PKB dalam pengembangan diri guru SMKN bersertifikasi, yaitu mengarahkan, mengkonfirmasi, mengkoordinasikan orang-orang mengarahkan misi-misi yang salah arah kembali ke jalur yang tepat, dan menjamin keberlanjutan, peran manajemen ini direpresentasikan oleh kepala sekolah dalam mengelola

pelaksanaan PKB yaitu sebagai fasilitator dan monitoring PKB, begitu juga dengan koordinator PKB beserta staff (menyelenggarakan penjarangan monitoring dan mengumpulkan hasil serta membantu kepala sekolah dalam supervisi guru), wakil kurikulum (menghubungi narasumber untuk meningkatkan metode/teknik mengajar), wakil hubin (menghubungi Industri sebagai tempat pelatihan kompetensi), wakil bidang SDM (mengatur giliran pemberangkatan agar tidak terjadi kekosongan sekolah serta prioritas berdasarkan rekomendasi), Ketua kompetensi keahlian (mengusulkan guru ke SDM).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan disimpulkan di atas dan dalam upaya PKB bagi guru SMKN bersertifikasi, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Kepada Pemerintah Daerah Dinas Pendidikan agar meningkatkan koordinasi dengan Pengawas dan Kepala Sekolah, untuk mensosialisasikan konsep dan tujuan dari pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagai bentuk peningkatan mutu pendidikan dan mutu layanan pendidikan.
- 2) Sekolah sebaiknya melaksanakan kegiatan PKB bagi guru secara langsung di sekolah dan mengadakan kegiatan PKB tidak hanya pada pengembangan diri, karena idealnya jika unsur kegiatan PKB dapat dijalankan secara variatif oleh guru di berbagai bidangnya masing-masing. Hal ini menjadi catatan penting bagi SMKN 1 dan SMKN 2 Kota Cimahi agar melaksanakan program PKB bagi guru secara langsung demi meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru yang membawa dampak kepada pelayanan pendidikan di sekolah.
- 3) Kepada Kepala Sekolah senantiasa mendorong, memotivasi dan melakukan evaluasi kepada para guru agar lebih semangat dalam mengembangkan diri melalui program PKB, sehingga seluruh guru secara merata dan bergantian dapat mengikuti PKB, guna mendukung upaya peningkatan kualitas mengajar.
- 4) Kepada pengawas diperlukan kemampuan dalam melakukan pendekatan partisipatif, guna menggugah kesadaran guru dan para tim koordinator PKB untuk dapat menumbuhkan dan mendorong semangat, bagi tim koordinator dapat mengelola pelaksanaan PKB dengan baik dan sesuai dengan aturan atau kebijakan yang berlaku, serta bagi guru dapat meningkatkan kemampuan diri atau Pengembangan Keprofesian kreatifitas dalam mengikuti Berkelanjutan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Andina, E. (2018). Efektivitas pengukuran kompetensi guru. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 9(2), 204-220.
- Effendi, H., & Hendriyani, Y. (2018). Mobile learning sebagai alternatif pengembangan keprofesian berkelanjutan guru profesional. *KONASPI: Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia*, 8, 1-4.
- Kastawi, N. S., & Yuliejantiningih, Y. (2019). Pengembangan keprofesian berkelanjutan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 157-168.
- Kusumawardhani, R., & Prastikawati, E. F. (2012). Pelatihan penulisan artikel ilmiah guru bahasa Inggris SMA di Kota Semarang (Sebagai pencapaian KEPMENPAN Nomor 16

- Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya). *E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 39-45.
- Matnuh, H. (2017). Perlindungan hukum profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 7(2), 46-50.
- Putri, N. A., Susanto, B., & Nugroho, P. W. (2020). Penerapan strategi self-management dalam bimbingan kelompok untuk pemantapan pemilihan karier pada siswa SMA. *Advice: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2(1), 59-79.
- Rahmawati, R., Nurzaima, N., & Nasir, N. (2019). Pengembangan profesi berkelanjutan guru SMA Negeri Kota Kendari. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 19(2), 132-146.
- Reni, R., Kartikowati, R. S., & Junus, N. (2017). Implementasi Permenpan Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit (Studi kasus pada kenaikan pangkat dan dampaknya bagi guru SDN di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak). *Jurnal Manajemen Pendidikan Penelitian Kualitatif*, 2(2), 225-230.
- Rusdarti, R., Slamet, A., & Prajanti, S. D. W. (2019). Pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam pembuatan publikasi ilmiah melalui workshop dan pendampingan bagi guru SMA Kota Semarang. *Rekayasa: Jurnal Penerapan Teknologi dan Pembelajaran*, 16(2), 271-280.
- Sianturi, Canni Loren. (2013). Asesmen kebutuhan pengembangan profesionalisme guru SMK. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 1(1), 16-24.