|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKANJournal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs>  | D:\JURNAL\homeHeaderTitleImage_en_US.jpg |

*Jurnal Administrasi Pendidikan 26* (1) (2019) 1-xx

ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) BAGI GURU SEKOLAH DASAR

Junaidin Basri, Udin Syaefudin Saud, Asep Suryana dan Eka Prihatini

Correspondence: E-mail: junaidin.basri@stai-musaddadiyah.ac.id

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **A B S T R A C T S** |  | **A R T I C L E I N F O** |
| This study aims to describe the implementation of the Continuous Professional Development (PKB) program by elementary school teachers in three Teacher Working Groups (KKG) related to the study of input, process, out put and out come using descriptive qualitative methods. The data were obtained through observation, observation, interview and document review, after which the data were analyzed using Nvivo12 tools. The results of the study found that SD did not have a PKB work program. The indicators can be seen from the inadequate function of school management in planning, implementing, evaluating, organizing and planning the follow-up after PKB implementation. The results show that the aspects of planning, PKB implementation are carried out by KKG, evaluation system based on PKB SIM, while the follow-up plans for schools and teachers have not been carried out continuously and independently in scientific forum activities based on the needs of teachers and schools. The result is that the implementation of PKB has not had an impact on increasing self-development, the ability of teachers to make scientific work and innovation work. Another obstacle is the lack of budget support from the local government and the weak motivation of teachers to improve their competence. Therefore, a more Participatory, Integrated and Holistic PKB (PKB-PTH) implementation model is needed.Keyword: PKB Program Implementation; Participatory, Integrated & Holistic |  | ***Article History:****Received 16 Aug 2018**Revi,,,,,kkkkksed 20 Aug 2018**Accepted 25 Aug 2018**Available online 09 Sep 2018* |

1. **Pendahuluan**

Penelitian ini dilakukan dari *realitas* umum yang menyatakan bahwa sekolah dasar merupahkan usaha sadar dalam membentuk kepribadian dan pengatahuan dasar bagi siswa selama (enam) 6 tahun untuk melanjutkan proses pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yakni SMP atau MTS baik negeri maupun swasta. Guna mewujudkan tujuan khusus tersebut dibutuhkan guru yang memiliki standar kompetensi tertentu (Suryapriadi, 2020) agar mampu memenuhi harapan kebutuhan belajar para siswa, orang tua (Hernawati, 2020) sekolah, tujuan nasional, serta tuntutan global.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah agar mutu guru meningkat, salah satu strateginya adalah peningkatan kompetensi guru melalui program pendidikan dan pelatihan, serta seperangkat regulasi yang mendukungnya. Pandangan ini sejalan dengan hasil penelitian, *Sahindis* dan *Bouris* (2008) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja sekolah, namun dalam realitasnya bukti semacam itu masih jauh dari cukup. *Payong* (2011: 19) mengatakan “agar guru selalu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, maka salah satunya melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau *(continuing professional development).*

Kebijakan pendidikan adalah upaya yang dilakukan oleh semua pihak secara sungguh-sungguh baik untuk mewujudkan tujuan kebijakan yang telah ditetapkan, pandangan ini sejalan dengan pendapat (Wahab, 2002) selanjutnya implementasi kebijakan bisa dilakukan dengan cara yang yang rasional, berbasis data, teori, konsep dan analisis kemungkinan (Lass, 2019).

Kendatipun para guru telah melakukan proses pendidikan dan pelatihan namun hasilnya belum memuaskan, faktanya hasil uji kompetensi guru (UKG) dari tahun (2012-2015-2017, dan 2018) baik guru yang telah tersertifikasi maupun yang sedang berjalan, masih di bawah nilai capaian target nasional.

Tabel. 1.1 Hasil Perkembangan Nilai UKG tahun 2012-2017

|  |  |
| --- | --- |
| Nilai UKG Guru | Tahun Pelaksanaan UKG |
| 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2017 |
| 45,85 | 47,84 | 48,95 | 66,77 | 70 |

*Sumber: Kemendikbud Thn. 2018*

Nilai UKG di atas menunjukkan bahwa secara umum kompetensi guru masih rendah dan perlu ditingkat kualitasnya secara berkelanjutan, walaupun dari tahun ke tahun hasil UKG mengalami peningkatan. Selanjutnya hasil UKG dari berbagai jenjang persekolaan di Provinsi Jawa Barat menggambarkan hasil yang beragam. Hal itu dapat dilihat pada data hasil UKG semua jenjang persekolahan di Provinsi Jawa Barat, sebagaimana tertera pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Perbandingan Hasil UKG Jenjang TK, SD, SMP, SMA dan SMK di Jawa Barat

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hasil UKG 2015 | TK | SD | SMP | SMA | SMK |
| 62,12 | 56,65 | 60,7 | 66,73 | 9,29 |

Sumber. Ditjend. GTK 2015

Hasil UKG di atas menggambarkan bahwa bila dibandingkan rata-rata nilai UKG antara jenjang TK, SD, SMP dan SMA/SMK, akmulasi nilai rata-rata terendah masih dicapai oleh guru sekola dasar (SD) dengan nilai UKG (56,65).

Propinsi Jawa Barat secara umum hasil UKG mengalami peningkatan dari rata-rata (47) pada tahun 2012 naik menjadi (55,15) pada tahun 2015. Angka kenaikan ini menunjukan adanya *korelasi* antara tingkat komitmen daerah dalam membangun kemitraan dengan lembaga pelatihan dan kemampuan alokasi anggarannya. Kabupaten Bekasi misalnya sebesar 8,7 M yang bersumber dari dana PMTK, Kabupaten Sukabumi 10,6 M dari dana BOS, sedangkan Garut dan Tasikmalaya mengambil dari pos dana tunjangan sertifikasi yang mencapai angka 12 M. Sedangkan hasil uji kompetensi guru (UKG) tahun 2017 untuk Kabupaten Garut sebesar (4,8), nilai tersebut berada dibawah rata-rata UKG Jawa Barat sebesar (55,15), demikian yang disampaikan Plt Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Garut Dede Sutisna pada (24/10/2017).

UKG adalah sebuah kegiatan ujian untuk mengukur kompetensi dasar tentang bidang studi (subjek matter) dan *pedagogic* dalam *domain content* guru. Kompetensi dasar bidang studi yang diujikan sesuai dengan bidang studi sertifikasi (bagi guru yang sudah bersertifikat pendidik) dan sesuai dengan kualifikasi akademik guru (bagi guru yang belum bersertifikasi pendidik). Kompetensi *pedagogic* yang diujikan adalah *integrasi* konsep *pedagogic* ke dalam proses pembelajaran bidang studi di dalam kelas. Rendahnya hasil UKG dari tahun 2012 dan 2015 sebagaimana diuraikan di atas memberikan gambaran bahwa berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas guru belum membuahkan hasil yang optimal.

Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah belum optimalnya pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)atau *Continous Professonal Developement* (CPD) oleh sekolah yang digagas oleh Direktrat Guru dan Tenaga Kependidikan, Kemedikbud RI.

 Hasil pelaksanaan PKB secara nasional menunjukan bahwa, dari seluruh jenjang pendidikan; TK, SLB, SD, SMP, SMA dan SMK, rengking terrendah masih diraih oleh guru Sekolah Dasar dengan rerata tahun 2015 (40.14) dan 2017 (62.22). data selengkapnya dapat disimak pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3 Hasil Pelaksaaan PKB Secara Nasional Tahun 2017

Sumber: P4TK, 2019

Data di atas menggambarkan bahwa hasil PKB 2015 dan 2017 secara nasional rerata nilai UK guru pada pendidikan sekolah dasar menempati angka terendah dari satuan pendidikan lainnya. Selanjutnya untuk hasil pelaksanaan di tingkat Provinsi Jawa Barat nilai rerata UKG untuk guru sekolah dasar masih menempati angka terendah juga yakni: SD tahun 2015 (40,26) dan tahun 2017 (66,06), SLB tahun 2015 (48,15) dan tahun 2017 (74,13), TK tahun 2015 (45,58) dan 2017 (71,19), SMP tahun 2015 (44,61) dan 2017 (71,97), SMA tahun 2015 (48,40) dan 2017 (70,72), sedangkan untuk tingkat SMK tahun 2015 (43,16) dan tahun 2017 memperoleh (67,77).

Hasil pelaksanaan PKB jenjang sekolah dasar di tingkat Propinsi Jawa Barat, dari 27 kabupaten dan kota, Kabupaten Garut berada pada peringkat ke enam dengan nilai rerata UKG tahun 2017 (68,33) bila dibandingkan dengan hasil tahun 2015 (43,05). Data tersebut menunjukan ada kenaikan hasil rerata antar tahun 2015 bila dibandingkan dengan tahun 2017.

Dengan demikian dapat diambi kesimpulan sementara bahwa kenaikan rerata hasil UKG dipengaruhi oleh kebijakan dinas pendidikan setempat yang mewajibkan para guru untuk mengikuti pelatihan mandiri, terstruktur dan kolaborasi sebagaimana yang dimaksud dalam program PKB. Hasil penelitian (Nurkolis, Yuliejantiningsih & Sunandar, 2017: 28-35) hingga pertengahan tahun 2017 dari 514 kabupaten dan kota di Indonesia baru ada 20 kabupaten dan kota yang telah memiliki aturan PKB, salah satunya adalah Kabupaten Demak, sedangkan Garut masuk dalam kategori kabupaten yang belum memiliki peratuan daerah tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui gambaran *eksisting* perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan rencana tindak lanjut pasca pelaksanaan PKB bagi guru di sekolah dasar. (2) untuk mengetahui gambaran strukur organisasi PKB pada sekolah dasar, (3) untuk mengetahui gambaran sumber pembiayaan pelaksanaan PKB di sekolah dasar, (4) mengetahui dampak dari pelaksanaan PKB bagi guru sekolah dasar dan menemukan *Model Hypotetik* yang dihasilkan.

**Landasan Teori dan Dukungan Penelitian Sebelumnya**

Pendidikan bila dikaji dari sifat *prakxis* maupun *normatif* mengandung pengertian sebagai “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara” (UUSPN, 2003).

Pendidikan sebagai sebuah proses memiliki serangkaian konsep dan teori yang telah dikembangkan para ahli pendidik. Diantara konsep dan teori pendidikan terselip beberapa unsur yang memperkuat terwujudnya proses pendidikan guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara utuh. Unsur-unsur yang dimaksud dalam pendidikan tersebut adalah; (a) subjek yang di bimbing (peserta didik), (b) orang yang membimbing (pendidik), (c) interaksi peserta didik dengan pendidik (interaksi edukatif), (d) tujuan pendidikan, (e) alat dan metode yang di gunakan, dan terakhir (f) lingkungan pendidikan, sehingga penyelesaian dan pengorganisasiannya dilakukan secara khusus dalam dimensi ilmu administrasi pendidikan. Diantara unsur-unsur pendidikan yang dimaksud di atas, peneliti lebih memfokuskan pada pengembangan sumber daya pendidik pada sekolah dasar sebagai bagian dari cabang ilmu pengembangan sumber daya manusia.

Sekolah Dasar bila mengacu pada sisem pendidikan nasional memiliki tujuan tertentu, antaralain: (1) memberikan bekal kemampuan dasar baca-tulis-hitung (calistung), pengatahuan dan keterampian dasar yang bermanfaat bagi siswa atau peserta didik sesuai dengan perkembangannya, serta mempersiapkan mereka untuk mengikuti pendidikan lanjutan pada tahap berikutnya SMP atau MTs; (2) Mendapatkan pengatahuan dasar baca-tulis-hitung (calistung) sebagai prasyarat dasar siswa bisa bergaul secara wajar dalam *era globalisasi* dengan porsi yang cukup besar; (3) Mendapakan pengatahuan dan keterampilan dasar untuk hidup yang berkaitan dengan *life skill*, yang meliputi keterampilan akademik (baca-tulis-hitung), keterampilan *personal*, keterampilan sosial dan *vokasional*. (4) Persiapan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (SMP atau MTs) agar menuntut sekolah dasar membekali para siswanya dengan keterampilan belajar lebih lanjut, khususnya siswa kelas 6 (enam).

Selain memiliki tujuan, sekolah dasar juga mempunyai karakteristik tertentu, yang terklasifikasikan dalam dua bagian penting, yakni karakteristik umum dan khusus. Karakteristik umum dari sekolah dasar menurut (Ditjend Dikti, 2006) ada empat sasaran utama, yaitu:

* 1. *Kemelekwacaan* (literacy). sekolah dasar diarahkan pada pembentukan kemelekwacaan, bukan pada pembentukan kemampuan akademik. Kemelekwacaan merujuk pada pemahaman siswa tentang berbagai fenomena atau gagasan dilingkungannya dalam rangka menyesuaikan prilaku dengan kehidupan nyata.
	2. Kemampuan berkomunikasi. sekolah dasar diarahkan untuk pembentukkan kemampuan komunikasi, yakni mampu mengkomunikasikan sesuatu, baik buah pikirannya sendiri, maupun informasi yang di dapatkan dari berbagai sumber, kepada orang lain dengan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
	3. Kemampuan memecahkan masalah (problem solving), mencakup adanya masalah, mengidentifikasi masalah, mencari informasi untuk memecahkan masalah, *mengeksplor alternative* pemecahhan masalah, dan memeilih *alternative* yang paling baik.
	4. Kemampuan bernalar. Menggunakan logika dan bukti-bukti secara sistimatis dan konsisten untuk sampai pada simpulan, sehingga mampu mengembangkan siswa berfikir logis dan berkembang nalarnya.

Disamping memiliki *karekteriskik* umum pendidikan sekolah dasar juga mempunyai beberapa karekteristik khusus, yaitu:

* 1. Siswa sekolah dasar berada dalam tahapan perkembangan *pra-operasional konkret* yang ditandai dengan pandangan yang bersifat *holistic.*
	2. Guru sekolah dasar adalah guru kelas yang wajib mengajarkan lima mata pelajaran sekolah dasar, yaitu: Bahasa Indonesia, Matematika, IPA, IPS dan PKn.
	3. Kurikulum sekolah dasar dikembangkan berdasarkan standar nasional oleh satuan pendidikan SD bersama dengan Komite Sekolah, di bawah koordinasi Dinas Pendidikan Kabupaten/ atau Kota, pendidikan sekolah dasar berlangsung selama enam tahun, yang dibagi menjadi enam tingkat kelas.
	4. Pembelajaran di sekolah dasar menekankan pada keterpaduan, bersifat *holistic*, pengalaman langsung, dan menggunakan contoh-contoh konkret, sesuai dengan karakteristik siswa sekolah dasar dan tujuan pendidikan dasar.
	5. Gedung dan fasilitas sekolah berfariasi dari yang paling sederhana sampai yang cukup mewah. Pada umumnya terdapat enam ruang kelas dan ruang kepala sekolah, tanpa ruangan guru dan administrasi.

Menurut *Martin*, dkk (1994) ada empat komponen dasar dalam organisasi, yakni; sumber daya manusia (people), teknologi (technology), prosedur kerja (task), dan struktur organisasi (organization strukture). Keempat elemen tersebut, bila tinjau dari aspek fungsi memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya secara *simultan* dan *sinergy* dapatmeningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang terpenting diantara keempat elemen tersebut di atas adalah aspek manusia (people).

Ada beberapa argumen keilmuan yang berpandangan bahwa unsur atau komponen manusia (people) memiliki peranan yang terpenting. *Pertama,* manusia adalah yang menciptakan ketiga komponen lainnya, seperti struktur organisasi, teknologi, dan prosedur kerja. *Kedua*, manusia sebagai motor penggerak utama dalam organisasi. *Ketiga,* keberadaan manusia tidak bisa ditiru oleh unsur lain manapun. *Keempat,* kemampuan manusia terus berkembang bahkan tanpa batas.

Beranjak dari 4 (empat) komponen dasar organisasi tersebut, menggambarkan bahwa unsur sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang terpenting dalam organisasi. Keunggulan SDM dapat mempengaruhi *performance* organisasi dalam meningkatkan daya saing, terutama di era persaingan yang sangat *kompetitif* saat ini. Memiliki SDM yang berkualitas bagi sekolah merupahkan prioritas utama, oleh karenanya SDM yang berkualitas membutuhkan *strategi*, ilmu dan seni untuk mengelola dan mengembangkan agar mencapai tujuan yang efektif dan effsien.

Secara teoritis pengembangan SDM yang berkualitas dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yakni kualitas *fisik* dan *non fisik*. Kualitas *fisik*, tindakannya berupa pemenuhan fasilitas dan layanan kesehatan dan asupan gizi yang seimbang, sedangkan kualitas *non fisik* berupaya meningkatkan tingkat kecerdasan, mentalitas, kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan (keahlian), motivasi dan sebagainya.

Konsep dasar dalam pengembangan SDM baik secara *kuantitas* dan *kualitas* dapat dilakukan para pelaku organisasi untuk meningkatkan *kualitas fisik* SDM dapat dilakukan melalui program peningkatan kesehatan dan perbaikan asupan gizi, sedangkan peningkatan *kualitas non fisik* SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan atau dapat juga melalui bantuan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, pra-jabatan, diklat-diklat, magang, studi banding dan sejenisnya.

*Eksistensi* profesi guru dalam sistem pendidikan nasional membutuhkan penataan dan pengelolaan yang baik sehingga mendorong terjadinya perubahan sikap guru dengan melibatkan segenap sumber daya yang ada secara *efektif* dan *efisien* dengan prinsip*“doing the right things and doing things right”* (melakukan hal yang benar dengan cara yang benar). (Fahmi, 2020).

Berdasarkan *dimensi* perkembangan ruang dan waktu, setiap profesi dituntut untuk meningkatkan kompetensinya, sebagaimana yang disampaikan *futurology* *John Naisbitt* dan *Patricia Abudene*, dalam (Tohari, 2019) *trend-trend* yang terbentuk dalam masyarakat moderen, yaitu: (1) perkembangan ilmu pengatahuan dan teknologi informatika yang super cepat dari teknologi paksa bergeser menjadi *high tech* dan *high tuch*; (2) persaingan global yang bukan saja antara yang pintar dan bodoh, tetapi lebih dari itu yakni yang pintar dengan yang trampil; (3) ekonomi nasional menjadi ekonomi dunia; (4) jangka pendek menjadi jangka pajang; (5) sentralissi ke desentralisasi; (6) demokrasi repsentatif menjadi demokrasi partisipatif; (7) hirarki menjadi jaringan; (8) utara menjadi selatan; (9) salah satu menjadi pilihan ganda.

Di Indonesia agar menjadi guru formal, seseorang harus mengikuti pendidikan keguruan yang mulai di atur sejak tahun 1871, saat itu masih berada dibawah kekuasaan *Hindia Belanda* dengan nama “Kweekschool” (pendidikan keguruan). Dikutip dari (museum pendidikan nasional UPI). Sejak periode tersebut mulai dikeluarkan peraturan pemerintah yang menyatakan bahwa pengadaan Sekolah Bumiputra harus didahului oleh pengadaan atau *rekruitmen* gurunya. Selanjutnya pendidikan keguruan berkembang hingga ke perguruan tinggi saat ini

Banyak alasan seseorang memilih menjadi profesi guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka yang menyukai dunia anak dan ingin membantu anak-anak tumbuh dan berkembang serta ingin memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat. Hasil penelitian *Rini Agustin* ( 2010), salah satu motivasi menjadi guru di Indonesia adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini tidak begitu berbeda dengan hasil  *survei* di Amerika seperti yang diceritakan *Ornstein* dkk. dalam bukunya “Faundation of Education”.

Dalam kajian mutu pendidikan, guru selalu ditempatkan sebagai faktor sentral. Hal itu terjadi karena *bussenes core* dari sekolah adalah proses belajar mengajar yang menempatkan guru sebagai subjek utamanya. Pada prinsipnya mutu pendidikan tidak akan melebihi mutu guru, demikian juga dengan mutu rencana pembelajaran tidak pernah melebihi mutu guru yang membuatnya. Hal ini sejalan dengan pendapat *“the quality of education can not exceed the quality of teacher”* dan *“educational change depends on what teachers do and think”.* Dua pandangan di atas memberikan satu penegasan bahwa kompetensi guru menjadi prasyarat mutlak untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran di sekolah dengan cara menyediakan mutu pendidikan profesi guru, meningkatkan kinerja guru, dan pengembangan professional guru berkelanjutan (Satori, 2016).

Kompetensi mengandung makna kapasitas, keterampilan, atau kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan benar dan secara *efisien*, sebagaimana yang dirumuskan oleh Sutopo (2011), *kompetensi* guru adalah keadaan yang menggambarkan apa yang seharusnya mampu dilakukan *(be able to do)* seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan, yang tercermin dari prilaku, tindakan, kegiatan maupun hasil yang dapat ditampilkannya. Agar dapat melakukan pekerjaannya, guru harus mampu memiliki kemampuan *(ability)* dalam bentuk pengatahuan *(knowledge),* sikap *(attitude),* dan keterampilan *(skill)* yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti guru kelas di sekolah dasar. Menurut (Satori, 2016) Kompetensi mengandung tiga aspek, yaitu: (1) *kompetensi* sebagai gambaran *substansi ideal* yang seharusnya dikuasai atau dipersyaratkan untuk dikuasai oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya, (2) *kompetensi* sebagai gambaran untuk kerja nyata yang tampak dalam pola pikir, sikap, dan tindakan dalam menjalankan pekerjaan, dan ke (3) *kompetensi* sebagai *input* untuk kerja.

Jadi dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang bersifat *professional* adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus telah dipersiapkan. Oleh sebab itu, tinggi rendahnya pengakuan *professional* tergantung pada keahlian dan tingkat pendidikan yang dimilikinya. *Richey* ( (Saud, 2017), secara tentatif telah mencoba mengidentifikasi tingkat keprofesian guru dilakukan pengkategorisasian yakni: (1) profesi yang telah mapan *(older professions);* (2) profesi baru *(never professions);* (3) profesi yang sedang tumbuh berkembang *(emergent profesions);* (4) semi profesi *(semi professions);* dan ke (5) tugas jabatan atau pekerjan yang belum jelas ada runtutan status keprofesiannya *(Occupations hat lay unrecoginez calim to professions Status).* Walaupun *Richey* (1974) mampu melakukan pengkategorisasi tentang “profesi” sebagaimana yang di utarakan di atas, namun demikian *Richey* belum mampu memberikan kategori atau contoh yang defenitif tentang jenis pekerjaan yang termasuk dalam kategori profesi.

*Bloom* dan *Balinsky* (1961:408-411) mulai memberikan batasan antara kategori *profesi* yang termasuk dalam *professional* dan *semi professional,* antaralain: (1) *legal;* (2) *health;* (3) *entertainment,* (4) *artistc;* (5) *literacy;* (6) *musical;* (7) *social service*; and (7) ***teaching***. Pandangan *Bloom* tersebut setidaknya mulai ada pengakuan bahwa profesi *literacy* dan *teaching* masuk dalam kategori pekerjaan profesional, atau sekurang-kurangnya bermakna unsur bidang pekerjaan kependidikan secara *univesal*, walaupun belum secara jelas menggunakan istilah “Teacher atau Guru”. (Saud, 2017)

Diskursus pekerjaan guru masuk dalam ketegori pekerjaan profesional, ditemukan dalam hasil penelitian Oteng Sutisna (dalam Sa’ud, 2017 : 27), dia mengklaim bahwa bidang kajian administrasi khususnya administrasi kependidikan sebagai salah satu jenis profesi yang sedang tumbuh berkembang. Selain itu Oteng, Dedi Supriyadi (1999) dalam (Akbar, Guntara, & Gunaan, 2018) menyatakan bahwa guru sebagai suatu profesi di Indonesia baru dalam tahap sedang tumbuh *(emerging profession)* dimana tingkat kematangannya belum sampai pada capaian mutu bila dibandingkan dengan profesi-profesi lainnya, maka tidak berlebihan bila ada penilaian yang mengatakan bahwa profesi guru adalah profesi setengah-setengah atau semi professional. Pekerjaan *professional* berbeda dengan pekerjaan *non professional* karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan seoptimal mungkin dengan kompetensi tertentu serta menjujung tinggi etika profesi.

Merujuk pendapat *Howard M. Vollmer* dan *Donald L Mills*, bahwa Profesi adalah sebuah jabatan yang memerlukan kemampuan intelektual khusus, yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan *advis* pada orang lain dengan memperoleh upah atau gaji dalam jumlah tertentu. Profesi adalah suatu kompetensi khusus yang memerlukan kemampuan intelektual tinggi yang mencakup penguasaan atau didasari oleh pengetahuan tertentu. (Vollmer, 1966)

Secara *leksikal,* perkataan profesi mengandung makna. *Pertama*, profesi itu menunjukan dan mengungkapkan suatu kepercayaan *(to profess means to trust),* bahkan suatu keyakinan *(to belief in)* atas sesuatu kebenaran atau *kredibilita*s seseorang (Hornby, 1962 (Saud, 2017). *Kedua,* profesi dapat pula menunjukan dan mengungkapkan suatu pekerjaan atau urusan tetentu (a particular business, Hornby, 1962). Dari kedua pandangan tersebut dapat dimaknai bahwa profesi pada hakekatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut persyaratan khusus dan istimewa sehingga meyakinkan dan memperoleh kepercayaan pihak lain yang memerlukannya.

*Vollmer*, (Saud, 2017) mempersepsikan bahwa profesi itu sesungguhnya hanyalah suatu jenis model atau tipe pekerjaan ideal saja, karena dalam realitasnya bukanlah hal yang mudah untuk mewujudkannya. Namun demikian, bukanlah suatu hal yang mustahil untuk mencapainya asalkan ada upaya yang sungguh-sungguh pada pencapaianya. Proses usaha menuju kearah terpenuhnya persyaratan suatu jenis model pekerjaan ideal itulah yang dimaksud dengan profesionalisasi.

Profesi umumnya berkembang dari pekerjaan (vocation) yang kemudian berkembang makin matang. Selain itu profesi apapun akan berkembang bila ditunjang oleh tiga hal, yaitu; keahlian, komitmen, dan keterampilan yang relevan dan membentuk sebuah segi tiga sama sisi yang ditengahnya terletak profesionalisme. Ketiga hal tersebut dapat dikembangkan melalui pendidikan pra-jabatan dan selanjutnya ditingkatkan melalui pengalaman dan pendidikan atau pelatihan dalam jabatannya.

Banyak negara sedang mencari cara untuk memberdayakan para guru agar sekolah menjadi lebih *efektif*. Di sadari atau tidak pengahasilan guru sangat rendah bila dibandingkan dengan profesi yang lainnya. Di Amerika sekalipun pendapatan guru diberbagai tempat tidak sama. Besarannya bervariasi berdasarkan lama bekerja, tingkat pendidikan dan sertifikat yang dimiliki. Amerika Serikat pada awal abad ke-19 telah melakukan reformasi program penerimaan profesi guru dan sistem persekolahan. Pada awalnya siapapun yang bisa membaca, berhitung, menulis dan berkelakuan baik bisa menjadi guru. Namun mulai awal abad ke-19, yang mau menjadi guru harus mempunyai sertifikat mengajar dulu, sedangkan khusus bagi para guru yang *multi talenta* bisa memiliki beberapa sertifikat keahlian. (Levine & Gutek, 2011)

Reformasi kabijakan tentang guru di Indonesia juga mengalami pembaharuan yang tak jauh berbeda dengan negara-negara maju lainnya, perbedaan yang mencolok terletak pada waktu tahun dimulanya perubahan dan konsistensi terhadap program yang telah ditetapkan. Bila di Amerika perubahan program tentang guru dimulai sejak abad ke 19 atau awal tahun 1960-an hingga 1970, sedangkan di Indonesia baru mulai pada tahun 2009, pasca ditetapkan Undang-undang Sisdiknas dan Undang-undang Guru dan Dosen. Dalam Undan-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya pasal 1 butir 11, pasal 8 dan pasal 16 mengatur tentang ketentuan sertfikasi bagi guru dan dosen. Pasal 1 butir 11.

Berdasarkan putusan Mahkama Konstitusi (MK) dengan nomor 95/PUU-X/2012, guru telah menjadi profesi yang terbuka. Sarjana yang berasal dai latar belakang apapun bisa menjadi guru. Oleh karena itu, seorang guru harus lulus Pendidikan Profesi Guru (PPG) untuk mendapatkan sertifikat pendidik (Dermawan, 2020). Hal ini bertujuan untuk menghasilkan guru yang professional, sekalipun lulusan sarjana pendidikan tidak otomatis menjadi seorang guru, tetapi harus lulus PPG. Proses seleksi dilakukan oleh LPTK, mengingat pentingnya eksistensi *out put* mutu lulusan PPG sangat dipengaruhi kualitas penyelenggara LPTK.

Konsep dasar dari program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) atau dalam dunia internasional dikenal dengan istilah *Continung Profesional Development* (CPD) terhadap guru di Indonesia, secara konseptual bermula dari pandangan bahwa guru adalah bagian *integral* dari organisasi pendidikan di sekolah secara menyeluruh, dimana organisasi pendidikan khususnya sekolah mampu beradaptasi dengan perubahan yang menjadi ciri dari salah satu kehidupan moderen. Pandangan ini sejalan dengan pendapat *Peter Senge* yang mengingatkan perlunya melakukan pengembangan sekolah sebagai sebuah organisasi pembelajaran. Ciri utama dari organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan *internal* dan *eksternal* yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya (Senge, 2006).

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diarahkan agar memperkecil jarak antara pengatahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang dimiiki guru saat ini dengan tuntutan perubahan masa depan. PKB juga dikembangkan atas dasar profil kinerja guru dari hasil Penilaian Kenerja Guru (PKG) yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi guru yang hasil penilaian kinerjanya rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar profesi. Harapannya melalui kegiatan PKB akan terwujud guru yang profesional yang bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah, tetapi tidak kalah pentingnya juga memiliki kepribadian yang matang, kuat dan seimbang.

Dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah serta memiliki kepribadian yang prima, maka diharapkan guru terampil membangkitkan minat peserta didik dengan berbasis pada ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penyajian layanan pendidikan yang bermutu. Guru diarapkan mampu membantu dan membimbing peserta didik untuk berkembang dan mengarungi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat berubah, sebagai ciri dari masyarakat abad 21 (Us, 2015).

Organisasi pembelajaran dengan *five dicipline* akan menciptakan suatu kekuatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara sempurna. *Peter Senge* (1999) mengemukakan bahwa di dalam membangun organisasi pembelajar memerlukan 5 (lima) dimensi yang memungkinkan organisasi bisa belajar, berkembang dan berinovasi, ke lima dimensi tersebut adalah:

1. *Personal Mastery,* kemampuan untuk secara terus menerus dan sabar memperbaiki wawasan agar objektif dalam melihat *realitas* dengan pemusatan energi pada hal-hal yang strategis. Organisasi pembelajaran memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, agar dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan, khususnya perubahan teknologi dan perubahan pradigma yang berbasis kekuatan fisik ke pradigma yang basis pengetahuan.
2. *Mental Model,* suatu proses menilai diri sendiri untuk memahami, asumsi, keyakinan, dan prasangka atas rangsangan yang muncul. Mental model memungkinkan manusia bekerja lebih cepat. Namun, dalam organisasi yang berubah mental model ini kadang tidak berfungsi dengan baik dan menghambat adaptasi yang dibutuhkan. Dalam organisasi pembelajaran, mental model ini sering didiskusikan, dicermati, dan direvisi pada level individual, kelompok, dan organisasi.
3. *Shared Vision,* komitmen untuk menggali visi bersama tentang masa depan secara murni tanpa paksaan. Oleh karena organisasi terdiri atas berbagai orang yang bebeda latar belakang pendidikan, kesukuan, pengalaman serta budayanya, maka akan sulit bagi organisasi untuk bekerja secara tepadu kalau karyawan tidak memiliki visi yang sama. Selain perbedaan latar belakang karyawan, organisasi juga memiliki berbagai unit yang pekerjaanya berbeda antara satu unit dengan unit lainnya. Untuk menggerakan organisasi pada tujuan yang sama dengan aktivitas yang terfokus pada pencapaian tujuan bersama diperlukan adanya visi yang dimiliki oleh semua orang dan unit yang ada dalam organisasi.
4. *Team Learning,* kemampuan dan motivasi untuk belajar secara *adaptif,* *generatif,* dan berkesinambungan. Kini makin banyak organisasi berbasis team, karena rancangan organisasi dibuat dalam lintas fungsi yang biasanya berbasis team. Kemampuan organisasi untuk mensinergikan kegiatan tim ini ditentukan oleh adanya visi bersama dan kemampuan berpikir sistemik seperti yang telah diuraikan diatas. Namun tanpa adanya kebiasan berbagi wawasan sukses dan gagal yang terjadi dalam suatu tim, maka pembelajaran organisasi akan sangat lambat, dan bahkan berhenti. Pembelajaran dalam organisasi akan semakin cepat kalau orang mau berbagi wawasan pengetahuan dalam tim menjadi sangat penting untuk peningkatan kapasitas organisasi dalam menambah modal intelektualnya.
5. *System Thinking,* organisasi pada dasarnya terdiri atas unit yang harus bekerja sama untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Unit-unit itu antara lain ada yang disebut divisi, direktorat, bagian, atau cabang. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk melakukan pekerjaan secara sinergis ini hanya akan dimiliki kalau semua anggota unit saling memahami pekerjaan unit lain dan memahami juga dampak dari kinerja unit tempat dia bekerja pada unit lainnya.

Kelima dimensi di atas dapat dipadukan secara utuh, dikembangkan dan dihayati oleh seluruh pelaku organisasi dalam seluruh tingkatan agar menjadi prilaku organisasi dalam kesehariannya, *output-*nya organisasi pendidikan mampu mempercepat peningkatkan kualitas pengembangan sumberdaya manusia dari seluruh unsur-unsur yang terlibat di dalamnya sehingga diharapkan mampu beradabtasi dengan perubahan di masa depan.

1. **Metode Penelitian**

Menganalisis implementasi program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru sekolah dasar menjadi bagian dari pemecahan masalah terkait dengan krisis mutu guru dan manajemen sekolah dasar yang bermutu. Sejalan dengan pemikiran tersebut, maka alternatif metode penelitian yang paling tepat untuk memecahkan permasalahan tersebut menggunakan metode penelitian *kualitatif.* Penelitian *kualitatif* menurut *Creswell* (2017, hlm. 4) merupakan metode yang digunakan untuk mengeksplroasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian *kualitatif* melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan dan prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara *induktif* mulai dari tema yang khusus ke tema yang umum, dan menafsirkan makna data. Laporan akhir untuk penelitian *kualitatif* memiliki struktur atau kerangka yang *fleksibel*. Penelitian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru sekolah dasar merupakan suatu fenomena yang berharga. Untuk memperoleh informasi yang akurat dan berimbang peneliti melakukan; observasi, pengamatan, wawancara dan kaji dokumen kepada objek penelitian dan partisipnnya, kemudian data di analisis menggunakan Nvivo12.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Garut dengan partipannya adalah guru sekolah dasar yang tergabung dalam KKG Gugus 6 Ciledug, yang terdri dari: SDN Kota Kulon I, II, III, SDS Pasundan, dan SDS Muhammadiyah V, dan SDIT Global Inernatonal. KKG 5 Bratayuda, terdiri dari: SDN Regol IV, SDIT Attika Musaddad, dan SDK Dharma Bhakti. Selanjutnya KKG Dahlia tediri dari: SDN Sukamentri VI, VII, VIII, SDS Muhammadiyah III. dari II (dua) KKG tersebut peneliti lebih memfokuskan pada 3 (tiga) sekolah dasar, yakni SDIT Attika Musadad yang teakreditasi A mewakili sekolah swasta berbasis Pontren, SDN Kota Kulon II mewakii sekolah negeri yang tertua dengan tahun berdiri sejak 1948 berakreditasi A dan SDN Sukamentri VI mewakili sekolah di daerah marginal miskin kota dengan Akreditasi B.

Data yang dibutuhkan bersumber dari para partisipan dengan klasifikasi: Kepala Sekolah, Koordinator KKG, Koordinator PKB Kecamatan, Fasilitator PKB Sekolah (Guru Inti), Guru yang pernah menjadi peserta PKB baik yang mengalami Moda Tatap Muka dan Kombinasi (Daring dan Tatap Muka) serta (Guru) yang menjadi peserta PKB yang dibiayai oleh Pemerintah (blockgand) maupun biaya mandiri.

1. Temuan dan Pembahasan Hasil Penelitian

Selama kurang lebih tujuh bulan melakukan penelitian lapangan, ditemukan beberapa persoalan berkaitan dengan implementasi program PKB di masing-masing sekolah, dari seluruh temuan lapangan tersebut, peneliti melakukan pengelompokkan berdasarkan pertanyaan penelitian. Adapun temuan utama dalam penelitian sebagai berikut:

* 1. Perencanaan PKB di Kabupaten Garut pada Sekolah Dasar berbasis pada komunitas KKG (Kelompok Kerja Guru)
	2. Pelaksanaan PKB dilakukan atas kerjasama antara penyelenggara PKB yang telah dilatih dan di tunjuk oleh Dit. GTK dalam hal ini kebetulan merangkap sebagai ketua KKG, sedangkan fasilitator PKB adalah guru SD di masing-masing sekolah yang memiliki hasil UKG tertinggi pada tahun 2015 dan berhak menjadi fasilitator setelah di latih oleh P4TK Cianjur, serta pengawas pembina SD yang tergabung dalam wilayah kerjanya dimana SD itu bedomisili.
	3. Pengawasan dalam setiap proses atau tahapan pelaksanaan PKB pada satu KKG dengan melibatkan unsur Disdik Kab, Koordinator Disdik Kec, dan koordinator PKB
	4. Evaluasi akhir dilakukan secara *daring* setelah melalui tugas indvidu dan kelompok dikumpulkan melalui system informasi manajemen (SIM PKB) untuk masing-masing guru satu akun SIM baik dilakukan pra covid-19 ataupun disaat pendemi Covid-19.
	5. Manfaat dan dampak dari Pasca Pelaksanaan PKB:

Manfaat yang diperoleh: guru menambah teman, pengalaman dan wawasan keguguran.

Dampaknya: bagi guru swasta berupaya meningkatkan kompetensi dengan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, bagi guru yang belum sebidang berupaya melanjutkan perkuliahan ke PTT/PTS. Pada Prodi. Sekolah Dasar dan MI, serta dipermudah dalam mengikuti PPG untuk memperoleh sertifkasi guru.

Bagi guru PNS, mendapatkan kemudahan untuk mengurus persyaratan administrasi kenaikan pangkat/golongan dan jejang karir

* 1. Aspek Karya Tulis Ilmiah (KTI) dan Karya Inovatif pasca kegiatan PKB bagi guru tetap menjadi kendala bagi kebanyakan guru, kendatipun sudah ada sebahagian guru yang telah mampu membuat PTK dan bahan ajar, tetapi jumlahnya belum banyak. Dari 3 SD ang diteliti rata-rata 5-10 % dari total jumlah guru di satu SD. Demikian juga dengan kemampuan membuat karya inovatif belum menjadi prioritas pekerjaannya.
	2. Struktur organisasi PKB di SD belum terbentuk.

Analisis masalah implementasi Program Pengembangan Keprofesian (PKB) pada Guru SD di Kabupaten Garut menggnakan pendekatan analysis *In Put, Proses, Out Put, dan Out Come*.

**3.1. Eksistingperencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan rencana tindak lanjut pasca pelaksanaan PKB bagi guru di SD**.

* 1. **Eksisting Perencanaan PKB**: dari 3 (tiga) sekolah yang diteliti yang mewakili 3 (tiga) KKG yang berbeda ditemukan bahwa secara khusus sekolah belum memiliki program perencanaan pengembangan guru secara sstimatis, hal ini dapat dilihat dari beberapa indicator diantaranya: (a) belum adanya rencana program kerja pengembangan guru yang terdokumen secara rapih sebagai bagian dari program kerja sekolah. (b) perencanaan kegiatan progam PKB masih dilakukan oleh KKG, sementara dalam Pedum PKB sekolah boleh melakukan kegiatan perencaan PKB secara mandiri, lintas sekolah dan bermitra dengan LPTK atau Lembaga pelatihan lainnya yang kompeten.
	2. **Pelaksanaan**: Program Implementasi PKB dilakukan oleh KKG sebagai penyelenggara kegiatan, dibantu Kordinator/Fasilittor Guru Inti masing-masing sekolah. Tempat pelaksanaan di sekolah yang memiliki tempat pertemuan yang repsesntatif dan bisa bergilir, waktunya juga lebih panjang. Narasumber terdiri dari Intruktur Nasional PKB, Dinas Pendidikan Kab, Disdik Kecamatan, Pengawas, dan KKG. Moda yang digunakan adalah Tatap Muka dan Kombinasi (Kolaborasi antara tatap muka dan daring)
	3. **Evaluas**i : Berbasis SIM PKB dimana hasilnya langsung diketahui oleh peserta yang bersangkutan dengan cara membuka akun SIM secara *online*
	4. **Rencana Tindak Lanjut Pasca Implementasi PKB**: ada dua katergori yakni Lulus UKG dan Tidak Lulus UKG. Bagi peserta yang lulus berhak mendapatkan sertifikat kelulusan, sedangkan peserta yang tidak lulus UKG juga mendapatkan sertifikat peserta UKG dan berhak mengikuti kembali pada kegiatan PKB berikutnya.
	5. **Strukur Organisasi PKB pada SD**

Dari tiga sekolah yang di teliti, masing-masing sekolah belum memiliki struktur organisasi PKB, hal ini menunjukan bahwa unsur-unsur yang terlibat dalam penyelanggraan pendidikan pada sekolah dasar belum memiliki kesadaran dan pemamaham yang komprehensf akan penting dan strategisnya program PKB bagi pengembangan kompetensi guru dan mutu sekolah secara luas.

* 1. **Sumber pembiayaan pelaksanaan PKB di SD**

Kabupaten Garut berdasarkan kaji dokumen Rentsra dan RPJMD Pemkab dan Dinas pendidikan Kabupten Garut, secara khusus belum menempatkan pengembangan guru sebagai program prioritas, hal tersebut berdampak terhadap dukungan pembiayaan dalam mendukung terwujudya pelaksanaan PKB secara utuh, menyeluruh dan berkelanjutan. Sejak digulirkaannya program PKB tahun 2012, Pemda Garut belum mengalokasi APBD untuk kesuksesan kegiatan tersebut, terkecuali ditemukan adanya alokasi untuk peningkatan kompetensi pembelajaran dari dana alokasi umum (APBD II Kab. Garut Tahun Anggaran Perubahan 2019) sebesar ***Rp. 267.527.000***,- untuk 13 SD masing-masing sekolah 20 orang guru. (kabid. GTK Disdik Garut, 2020). kejadian yang sama juga berdampak terhadap penyediaan dan dukungan pembiayaan dari sekolah dasar yang dilakukan tak terencana dengan matang dengan menggantungkan pada bantuan sumber lain semisal *blokgrand* dari Kementrian terakait, penyiasatan dari dana BOS dan sumbangan sukarela dari guru yang kebetulan mendapatkan giliran jadwal kegiatan PKB mandiri yang disisihkan dari penghasilan tunjangan Sergur sebesar 2-5% untuk kegiatan pengembangan profesi.

* 1. **Dampak dari pelaksanaan PKB bagi guru SD**

Dampaknya: bagi guru swasta berupaya meningkatkan kompetensi dengan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, bagi guru yang belum sebidang berupaya melanjutkan perkuliahan ke PTT/PTS. Pada Prodi. Sekolah Dasar dan MI, serta dipermudah dalam mengikuti PPG untuk memperoleh sertifikasi guru.

Bagi guru PNS, mendapatkan kemudahan untuk mengurus persyaratan administrasi kenaikan pangkat/golongan dan jejang karir. Selain itu rasa tanggung jawab yag tinggi terhadap profesi dengan berusaha untuk tidak meninggalkan ruang kelas saat jadwal proses belajar mengajar.

* 1. ***Model Hypotetik* yang dihasilkan.**

Berdasarkan uji model terbatas *(pilot test)* dari beberapa model yang pernah ditemukan oleh *Luneta* (2012) dalam (Windrawanto, 2015), dari tiga model dalam pengembangan keprofesian guru, yaitu: *Model Off-site Programmers*, *Model School Based* dan *Model School Focused; Univesity School Partnership.* Diantara ketiga model tersebut setelah di uji di 3 KKG memiliki kelebihan dan kelemahan bila di implementasikan pada guru. Agar mengintegrasikan dari ketiga model tersebut secara *holistik*, maka peneliti menawarkan satu gagasan model baru yaitu ”Model Implementasi PKB berbasis *Partisipatif* yang *Terintegrasi* dan *Holistik* disingkat menjadi Model PKB PTH”.

1. **Simpulan dan Rekomondasi**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Implementasi Program Pengembangan keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi Guru Sekolah Dasar (Studi Kasus pada Tiga KKG di Kabupaten Garut Tahun 2020), maka simpulannya sebagai berikut :

* 1. Implementasi program PKB bagi guru sekolah dasar di Kabupaten Garut belum terkelola dengan baik mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pengorganisasian, dan komitmen kepemimpinan sekolah pada pengembangan guru serta tindak lanjut pasca PKB di selenggarakan.
	2. Struktur organisasi program PKB sebagai penopang dan penunjang tujuan kegiatan, belum dimiliki oleh sekolah dasar
	3. Dampak yang dihasilkan dari program PKB husus bagi guru swasta baru sebatas memliki sertifikat lulus UKG dan bisa mengikuti sertifikasi guru melalui jalur PPG, sedangkan bagi Guru PNS berdampak terhadap peningkatan karir dan jabatannya, sedangkan untuk prestasi siswa belum berdampak secara signifikan.
	4. Hasil uji model terbatas *(pilot test)* dari tiga model pengembangan guru tersebut masih ditemukan adanya kelemaan, oleh karena itu peneliti menawarkan gagasan baru (novelty) implementasi program PKB dengan pendekatan *PKB berbasis Partisipatif, Terintegrasi dan Holistic.*

Rekomondasi untuk para guru dan sekolah dasar minimal pada tiga wilayah kerja KKG dan guru SD yang diteliti, sebagai berikut :

* + - 1. Menginternalisasi fungsi-fungsi manajemen dalam penjelenggaran sekolah dasar, sekolah negeri dan swasta adalah membangun kompetensi kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah dalam program pengembangan mutu guru, dan sadar mutu sekolah.
			2. Khusus bagi guru dimana *coor busenesnya* adalah melakukan pembelajaran maka duntut untuk terus membuka diri, beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan global, serta meningkatkan 4 kompetensi secara berkelanjutan.
			3. Pentingnya politik anggaran pendidikan dari para Kepala Daerah melalui bantuan Hibah APBD untuk peningkatan keprofesian berkelanjutan bagi guru tanpa kecuali.

# References

Akbar, M. G., Guntara, D., & Gunaan, I. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Profesi Guru dalam Kebijakan Nasional. Karawang: Unsika.

Dermawan, C. (2020, April Minggu). Problematika Pofesi Guru dalam Prespektif Hukum Pendidikan. pp. 1-7.

Disas, E. P. (2017). *Analisis Kebjakan Pendidikan Mengenai Pengembangan dan Peningkatan Profesi Guru.* Bandung: LPPM UPI.

Fahmi, I. (2020). *Manajemen Mutu Proses Pembelajaran di Universitas.* Bandung: SPS. UPI.

Hasibuan, S. (2013). *Model Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Berkelanjutan dengan Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (Studi pada SMAN Kota Padangsidampuan).* Padang: Disertasi PPS Universitas Negeri Padang.

Hernawati. (2020). *Tata Kelola Pendidikan Berbasis Kebutuhan Belajar.* SPS. UPI, Prodi. Administrasi Penddikan. Bandung: Disertasi.

Kadji, Y. (2015). Formulasi dan Implemenasi Kebijakan Publik Kepemimpinan dan Prilaku Birokrasi dalam Fakta Ralitas. Gorontalo: Ung Pres.

Lass, E. P. (2019, Maret Sabtu). Analsis ebijakan Mengenai Pengembangan dan Peningkatan Profesi Guru. *Administrasi Penidikan*, 158-165.

Levine, O., & Gutek. (2011). Fondation of Education. In D. E. Vocke, *Understanding he Teaching Professional* (p. 10). Canada: Cangange Learning.

Maksum. (2015). Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Kelas SD Negeri 2 Tarakan. *Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 75-80.

Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah,, Teori dasar dan Prakek.* Bandung: PT Rafika Aditama.

Satori, D. (2016). *Pengawasan dan Penjaminan Mutu Pendidikan* (Vol. 1). Bandung: Alfabeta.

Saud, U. S. (2017). *Pegembangan Profesi Guru.* Bandug: Afabeta.

Senge, P. M. (2006). The Fifth Discipline, The Art and Practice of The Learning Organization. United States: Currency.

Sumardjoko, B. (2018). Model Pengembangan Profesi Guru Berbasis Konstruktivis-Kolaboratif. Sukohardjo Solo: Diomedia.

Suryapriadi, Y. E. (2020). Pengelolaan Guru Berbasis Kinerja di Labschool. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7-89.

Tohari, H. M. (2019). *Masagi; Model Pembelajaran Literasi Berbasis Budaya Lokal.* Garut: Staipi Press.

Us, K. A. (2015). Jamian Mutu dan Upaya Pengembangan Profesionalistas Guru Pada Abad Pengatahuan. *Nur El-Islam*, 88-103.

Vollmer, H. M. (1966). Professionalization. In D. L. Mills. Amazon.

Wahab, S. A. (2002). *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara* (2 ed.). Jakata: PT. Bumi Asara.

Wijaya, A., & Sumarno. (2017). Evaluasi Dampak Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Matematika di PPPPTK Matematia Yogyakarta. *Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 128-141.

Windrawanto, Y. (2015). Pelatihan dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru suatu Tinjauan Literatur. *Satya Widaya*, 90-99.