

## **IMPELEMENTASI MANAJEMEN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) DI SMPN 9 CIKOLE-SUKABUMI**

**Wahyu Hidayat<sup>1</sup>, Siti Fauziah Agustinawati<sup>2</sup>**  
<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung  
<sup>1</sup>[wahyuhidayat@uinsgd.ac.id](mailto:wahyuhidayat@uinsgd.ac.id), <sup>2</sup>[sitifauziahagustinawati@gmail.com](mailto:sitifauziahagustinawati@gmail.com)  
Corresponding email: [wahyuhidayat@uinsgd.ac.id](mailto:wahyuhidayat@uinsgd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPN 9 Sukabumi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Subjek penelitian adalah guru-guru di SMPN 9 Sukabumi, dan metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara serta studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan beberapa aspek terkait implementasi PKB di SMPN 9 Sukabumi. Pertama, langkah-langkah pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan guru antara lain mengikuti BIMTEK, aktif dalam MGMP atau KKG, menyusun karya ilmiah seperti PTK dan Best Practice, serta banyak membaca dan mengevaluasi kinerja. Kedua, kegiatan dan program PKB yang diterapkan meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif, dengan program seperti program kualifikasi guru, sertifikasi, pelatihan berbasis kompetensi, supervisi pendidikan, dan pemberdayaan MGMP. Ketiga, model pengembangan PKB yang diterapkan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh para ahli, dengan implementasi berupa kelompok belajar seperti KKG dan MGMP, pendampingan oleh guru senior, serta kegiatan seminar, workshop, dan peer coaching. Keempat, kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan PKB meliputi pemahaman guru terhadap Permendiknas No. 16 Tahun 2007, karakteristik peserta didik yang beragam, serta keterbatasan pemahaman terhadap teknologi informasi. Untuk mengatasi kendala ini, disarankan untuk menyediakan fasilitas internet sebagai media pembelajaran, serta menyelenggarakan In House Training (IHT) untuk meningkatkan pemahaman dan kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan di SMPN 9 Sukabumi berjalan dengan baik, meskipun terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi.

**Kata Kunci** : Implementasi; Manajemen; Berkelanjutan; Pengembangan Profesional

**Informasi Artikel**      **Diterima**: Oktober 2024      **Direvisi**: November 2024      **Diterbitkan**: November 2024

### **PENDAHULUAN**

Kementerian Pendidikan Republik Indonesia telah melakukan pemetaan kompetensi guru sejak tahun 2012. Pada saat itu diketahui bahwa rata-rata kompetensi pedagogik dan profesional guru secara nasional adalah 43 pada skala 100 sebagaimana tertuang pada

Lampiran Peraturan Presiden RI No. 2 tahun 2015 tentang RPJMN 2015-2019, Buku II. Sementara itu kompetensi pedagogik dan profesional guru di Jawa Tengah mencapai 50,44 pada skala 100 (Kemdikbud, 2015). Dalam Peraturan Presiden RI No. 2 tahun 2015 tersebut, kompetensi guru ditargetkan terus meningkat dari tahun ke tahun. Target kompetensi guru pada tahun 2018 adalah 75 dan target pada tahun 2019 menjadi 80. Dengan membandingkan antara kondisi nyata tahun 2015 dengan target tersebut, kompetensi pedagogik dan profesional guru masih jauh berbeda. Guna meningkatkan kompetensi guru di Indonesia, maka arah kebijakan dan strategi pembangunan sub bidang pendidikan diprioritaskan salah satunya adalah pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan (PPB) bagi guru dalam jabatan melalui latihan berkala dan merata. Juga dilakukan penguatan kelompok kerja guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Selain itu juga diprogramkan pembinaan karir dan pengembangan profesi kepala sekolah serta pengawas sekolah.

Pengembangan profesional berkelanjutan (PPB) bagi guru lebih dikenal dengan sebutan pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) bagi guru. Dengan adanya Peraturan Presiden tersebut semestinya pemerintah pusat dan pemerintah daerah sudah melakukan berbagai upaya PBB atau PKB agar para guru semakin profesional. Namun beberapa pihak sangsi terhadap pelaksanaan PBB atau PKB mengingat anggaran pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang sangat terbatas untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para guru. Menurut Damin (2011), di Indonesia hanya sebagian kecil (5%) dari guru memiliki peluang mengembangkan keprofesiannya atas prakarsa lembaga baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Jika pelatihan diberikan secara merata, setiap guru di Indonesia hanya memiliki peluang mengikuti pengembangan profesi satu (1) kali dalam kurun waktu 20 tahun. Damin menyarankan para guru melakukan pengembangan profesional secara mandiri. Memperhatikan kemampuan keuangan pemerintah pusat dan keuangan pemerintah daerah yang tidak memungkinkan untuk mengembangkan profesionalisme semua guru, maka perlu strategi khusus agar profesionalisme guru dapat terus dikembangkan.

Pengembangan keprofesional guru di Indonesia dimulai pada tahun 2010 sehingga masih perlu dilakukan banyak kajian guna mendapatkan gambaran yang komprehensif. Namun penelitian tentang implementasi PKB di Indonesia secara komprehensif belum banyak ditemukan. Di antara penelitian PKB dilakukan oleh Sianturi (2013), Wuryandini (2014), dan Maksun (2015). Studi kasus yang dilakukan Sianturi (2013) menemukan kebutuhan pengembangan keprofesional guru berdasarkan karakteristik mereka. Penelitian Wuryandini (2014) menyatakan bahwa hanya sedikit guru yang melakukan pengembangan keprofesional secara komprehensif. Studi kasus yang dilakukan Maksun (2015) menemukan bahwa PKB

belum dilakukan secara menyeluruh dan kurang adanya motivasi internal dari guru sendiri. Sedangkan di negara maju, PKB adalah suatu keniscayaan. Menurut Henderson (2007) masyarakat sudah berperan aktif dalam PKB seperti di Australia. Di Hongkong seperti dilaporkan Chow (2013) pengembangan profesionalisme guru mata pelajaran sudah marak dilakukan di sekolah dan kepala sekolah memiliki peran penting dalam PKB. Di Amerika Serikat PKB salah satunya dilakukan dengan kolaborasi antara guru dengan menjadi coteacher bagi guru lain (Gallo-Fox dan Scantlebury, 2016).

Pengertian utuh dari Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), yang terdapat dalam buku Pedoman Pengelolaan PKB yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional (2011), bahwa: PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa. Dengan demikian semua siswa diharapkan dapat mempunyai pengetahuan lebih, mempunyai keterampilan lebih baik, dan menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang materi ajar serta mampu memperlihatkan apa yang mereka ketahui dan mampu melakukannya. PKB mencakup berbagai cara dan/atau pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan dan/atau pelatihan awal sebagai guru.

PKB mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesional-nya. Terkait dengan kondisi di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (a) bagaimanakah langkah-langkah pengembangan keprofesian berkelanjutan guru, (b) pendekatan dan metode pengembangan keprofesian berkelanjutan guru apa sajakah yang digunakan, (c) apa sajakah model-model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru, dan (d) apa sajakah kendala-kendala implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan guru.

## **KAJIAN TEORI**

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya (berdasarkan Permenneg PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009). Menurut Indrawati (2013), Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)/Continuous professional development (CPD) terdiri dari serangkaian

aktivitas reflektif yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan seseorang. PKB mendukung pemenuhan kebutuhan seseorang dan meningkatkan praktik profesional mereka.

PKB juga bermakna cara setiap anggota asosiasi profesi memelihara, memperbaiki, dan memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dan mengembangkan kualitas diri yang diperlukan dalam kehidupan profesional mereka. PKB mencakup gagasan bahwa individu selalu bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan profesional mereka di luar apa yang mereka dapatkan dalam pelatihan dasar yang mereka terima ketika pertama kali melakukan pekerjaan tersebut.

Kurniawan (2015) mengutip pengertian implementasi menurut para ahli sebagaimana berikut:

- 1) Menurut Nurdin Usman: “Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan”.
- 2) Menurut Guntur Setiawan “Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif”.
- 3) Menurut Hanifah Harsono: “Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program”.

Implementasi Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dalam konteks ini adalah Implementasi Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan sebagaimana tertuang dalam regulasi yaitu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pendekatan masalah yang di gunakan adalah metode pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang dilakukan dalam suatu obyek alamiah atau natural, melihat objek penelitian itu senatural mungkin, apa adanya dan menyeluruh. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah salah satu guru pengajar dan Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Kota Sukabumi . Guru dan Kepala Sekolah dipilih menjadi subjek karena memiliki keterkaitan yang sangat erat dalam proses pengelolaan Lembaga sekolah.

Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru mata pelajaran sebagai informan dikarenakan beliau merupakan salah satu guru, juga cara komunikasi keduanya

sangat komunikatif. Observasi di laksanakan pada hari Jum'at 11 November 2022. SMP Negeri 9 Kota Sukabumi beralamat kan di Jl. Suryakencana No. 62, Cikole, Kec. Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43113. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan metode observasi lapangan, wawancara terhadap pihak guru SMP Negeri 9 Kota Sukabumi, dan dokumentasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Langkah-langkah pengembangan keprofesian berkelanjutan di SMPN 9 Sukabumi**

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan oleh setiap guru untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam dunia pendidikan. Di SMPN 9 Sukabumi, berbagai langkah telah diambil untuk mendukung pengembangan keprofesian guru, guna memastikan kualitas pembelajaran yang optimal bagi siswa. Langkah-langkah ini mencakup berbagai kegiatan yang dirancang untuk memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman guru dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Dalam upaya pengembangan tersebut, guru di SMPN 9 Sukabumi melibatkan diri dalam berbagai program dan kegiatan yang tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga mendukung peningkatan profesionalisme dalam pengajaran. Langkah-langkah yang diambil dalam rangka pengembangan keprofesian berkelanjutan di SMPN 9 Sukabumi adalah sebagaimana berikut:

#### **1. Mengikuti BIMTEK untuk Menambah Pengetahuan**

BIMTEK (Bimbingan Teknis) merupakan salah satu kegiatan yang diikuti oleh para guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bidang pendidikan. Di SMPN 9 Sukabumi, guru diwajibkan untuk mengikuti BIMTEK sebagai upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan. Kegiatan ini bertujuan untuk memperbarui informasi terbaru mengenai standar pendidikan, kurikulum, dan metode pengajaran yang efektif. Melalui BIMTEK, guru dapat mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang teori-teori pendidikan serta penerapannya dalam praktik di kelas.

#### **2. Mengikuti MGMP atau KKG dengan Aktif dan Selalu Menuangkan Ide-Ide Kreatif**

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan KKG (Kelompok Kerja Guru) adalah wadah bagi para guru untuk berkolaborasi, berdiskusi, dan mengembangkan ide-ide kreatif dalam proses pembelajaran. Di SMPN 9 Sukabumi, guru diharapkan untuk aktif dalam mengikuti kegiatan MGMP atau KKG. Mereka tidak hanya berpartisipasi, tetapi juga diharapkan untuk mengemukakan ide-ide inovatif dalam mengatasi berbagai tantangan pendidikan. Keterlibatan aktif ini membantu guru untuk saling berbagi

pengalaman, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memperbaharui metode mengajar yang digunakan.

3. Membuat Banyak Karya Ilmiah seperti PTK dan Best Practice

Guru di SMPN 9 Sukabumi didorong untuk membuat karya ilmiah sebagai bagian dari upaya pengembangan profesional mereka. Salah satu karya ilmiah yang umum dibuat adalah PTK (Penelitian Tindakan Kelas) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui tindakan yang dapat diteliti dan dievaluasi. Selain itu, guru juga didorong untuk membuat karya ilmiah berupa Best Practice, yaitu dokumentasi mengenai praktik-praktik terbaik yang dapat dibagikan kepada rekan-rekan sejawat untuk meningkatkan efektivitas pengajaran di sekolah. Karya ilmiah ini menjadi sarana untuk refleksi diri dan meningkatkan kompetensi guru.

4. Banyak Membaca

Membaca menjadi salah satu langkah penting dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan. Di SMPN 9 Sukabumi, guru didorong untuk banyak membaca, baik itu buku, artikel ilmiah, jurnal pendidikan, maupun referensi lainnya yang dapat memperkaya wawasan mereka. Membaca dapat membantu guru untuk terus memperbarui pengetahuan terkait perkembangan ilmu pengetahuan, tren pendidikan, serta teori-teori terbaru dalam dunia pendidikan. Hal ini mendukung guru untuk selalu memiliki informasi terkini yang dapat diterapkan dalam pembelajaran di kelas.

5. Selalu Observasi dan Melakukan Evaluasi Kinerja

Observasi dan evaluasi kinerja adalah langkah penting dalam upaya memperbaiki kualitas pengajaran. Di SMPN 9 Sukabumi, guru tidak hanya mengandalkan teori dalam pengajaran, tetapi juga secara aktif melakukan observasi terhadap hasil belajar siswa serta evaluasi terhadap metode pengajaran yang telah diterapkan. Dengan melakukan observasi secara rutin, guru dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran. Hasil evaluasi ini kemudian digunakan untuk perbaikan berkelanjutan dalam mengelola kelas dan meningkatkan kinerja guru. Evaluasi ini mencakup umpan balik dari siswa, rekan sejawat, dan hasil penilaian yang diobservasi.

Secara keseluruhan, langkah-langkah ini bertujuan untuk mendorong guru di SMPN 9 Sukabumi untuk terus meningkatkan kompetensi profesional mereka, baik secara mandiri maupun dalam kolaborasi dengan rekan-rekan sejawat, demi tercapainya kualitas pendidikan yang lebih baik.

## **B. Kegiatan dan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang di gunakan di SMPN 9 Sukabumi**

Pengembangan keprofesian keberlanjutan (PKB) merupakan kewajiban guru untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya yang dilaksanakan secara mandiri atau kegiatan kolektif guru dengan kegiatan, yaitu: Pengembangan diri, kegiatan publikasi ilmiah, dan karya inovatif (Permendiknas nomor 35 Tahun 2010). Peningkatan profesional guru harus dikembangkan untuk menghadapi tantangan tugas yang berat dalam pembelajarann peserta didik (Irwansyah, 2021). Pengembangan profesional tersebut dengan berbagai kegiatan pendidikan, pelatihan, penelitian tindakan kelas dan berbagai kegiatan atau tindakan yang mendukung kinerja guru (Suyanto, 2013).

Kegiatan pengembangan diri yang dilaksanakan guru untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesian-nya melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kegiatan fungsional guru baik secara mandiri atau melalui kegiatan kolektif dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Kegiatan tersebut berupa kursus, pelatihan, penataran, maupun berbagai bentuk diklat yang lain. Kegiatan kolektif guru dapat dilakukan melalui musyawarah guru serumpun mata pelajaran di sekolah atau bekerja sama dengan sekolah lain (MGMP, KKG) macam kegiatan berupa lokakarya, seminar, koloqium, diskusi panelatau bentuk pertemu-an ilmiah lainnya. Presentasi pada forum ilmiah dalam hal ini guru bertindak sebagai pemrasaran dan/atau nara sumber pada seminar, lokakarya, koloqium atau diskusi ilmiah, baik yang diselenggarakan pada tingkat sekolah, MGMP, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.

Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, publikasi ilmiah dapat berupa karya tulis hasil penelitian, makalah tinjauan ilmiah di bidang pendidikan formal dan pembelajaran, tulisan ilmiah populer dan artikel ilmiah dalam bidang pendidikan. Karya ilmiah ini telah diterbitkan dalam jurnal ilmiah tertentu atau minimal telah diterbitkan dan diseminarkan di sekolah masing-masing yang disahkan oleh kepala sekolah dan disimpan di perpustakaan sekolah. Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan atau pedoman guru, baik sebagai buku utama maupun buku pelengkap, modul/diklat pembelajaran per semester, buku dalam bidang pendidikan, karya terjemahan, dan buku pedoman guru. Keaslian buku ditunjukkan dengan pernyataan keaslian dari kepala sekolah atau dinas pendidikan setempat bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.

Adapun unsur dari kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan terdiri atas 3 macam kegiatan seperti di bawah ini:

1. Pengembangan diri, yang meliputi diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru.
2. Publikasi Ilmiah, yang 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, yang meliputi : menemukan teknologi tepat guna menemukan/menciptakan karya seni, membuat / memodifikasi alat pelajara / peraga / praktikum, dan mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

Kelancaran atau keberhasilan awal implementasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru-guru dapat dilihat hasil refleksi kegiatan pengembangan keprofesian yang sedang dilaksanakan dari awal tahun pelajaran sampai akhir tahun pelajaran, yaitu: Kesesuaian kegiatan peningkatan kompetensi sesuai pengembangan keprofesian berkelanjutan berdasarkan portofolio atau dokumen hasil refleksi yang dimiliki guru-guru, usaha-usaha guru yang telah dilaksanakan dalam pengembangan diri yang dilakukan selama 1 (satu) tahun, dampak kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kompetensi guru, sekolah dan siswa. Kepala sekolah sebagai manajer di sekolah yaitu berperan sebagai motivator, supervisor, dan evaluator kegiatan menyusun program dan melaksanakan PKB guru-guru, kepala sekolah sebagai motivator yaitu berperan mendorong guru-guru melaksanakan kegiatan PKB untuk mencapai kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan keprofesian (Kemendiknas, 2010).

Kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah berperan membantu dan membina guru untuk lebih profesional dalam berbagai kegiatan sehingga kualitas pembelajaran lebih baik (Doni, 2014). Berdasarkan pada pendapat tersebut bahwa kepala sekolah sebagai supervisor, motivator dan evaluator dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) berperan untuk mengawasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan guru-guru (Na'im, 2021), Kepala sekolah berperan sebagai evaluator yaitu berperan menilai kinerja guru dan meneliti evaluasi diri guru sebagai dasar merekomendasi program dan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru sehingga dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu meningkatkan profesional guru.peningkatan kinerja sebagai guru yang profesional sehingga layak memiliki sebutan guru yang bermartabat di tengah-tengah masyarakat sebagai guru bersertifikasi. Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan wahana pembinaan keprofesian bagi guru-guru yang dapat meningkatkan harkat dan martabat di masyarakat sebagai guru yang profesional



sehingga perlu adanya tindakan secara bertahap, berkesinambungan dan kepedulian pemangku kepentingan, PKB dapat memberikan dampak positif berbagai pihak guru, siswa dan sekolah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah memiliki peran untuk menumbuhkan atau motivasi profesional guru melalui supervisi, monitoring dan evaluasi maupun pembinaan dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, dengan demikian perlu meningkatkan perannya agar kegiatan PKB yang dilaksanakan guru dapat berhasil dengan baik dan lancar. Ketiga macam kegiatan pengembangan tersebut dilaksanakan guru secara berkelanjutan agar profesionalisme guru tetap terjaga dan meningkat.

Adapun Program peningkatan pengembangan keprofesian berkelanjutan diantaranya adalah: 1) kualifikasi guru atau program studi lanjut, 2) program penyetaraan dan sertifikasi, 3) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, 4) program supervisi pendidikan, 5) program pemberdayaan MGMP, 6) simposium guru, 7) program tradisional lainnya, misalnya CTL, PTK, penulisan karya ilmiah, 8) membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, 9) berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, 10) melakukan penelitian, 11) magang, 12) mengikuti berita aktual dari media pemberitaan, 13) berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi, dan 14) menggalang kerjasama dengan teman sejawat.

### **C. Model-model Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di SMPN 9 Sukabumi**

Model-model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru yang diterapkan di SMPN 9 Sukabumi sudah mengacu pada teori yang banyak dikemukakan oleh para ahli. Yang terungkap dalam peneli tian ini adalah para guru ikut dalam kelompok belajar profesional yaitu di KKG dan MGMP, para guru juga telah mendapatkan pendampingan dari para guru senior, para guru telah melakukan penelitian kolaboratif dengan guru senior atau dengan kepala sekolah, dan para guru telah mengikuti kegiatan seminar atau lokakarya, serta peer coaching. Model PKB yang banyak diikuti oleh para guru adalah KKG dan MGMP. Kedua model ini sering kali banyak di ikuti oleh para guru di SMPN 9 Sukabumi. Adapun kegiatan yang biasa dilakukan adalah sebagai berikut:

#### **1. Kegiatan rutin**

Kegiatan rutin dalam MGMP diantaranya adalah diskusi tentang masalah yang terjadi pada proses pembelajaran terkait bagaimana cara meningkatkan ketertarikan siswa pada mata pelajaran, menyusun dan mengembangkan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran. Pelatihan tentang penguasaan materi yang mendukung proses pembelajaran dimana pelatihan semacam ini diharapkan mampu menunjang kinerja

guru saat melakukan pembelajaran.

2. Kegiatan pengembangan

Kegiatan pengembangan meliputi kegiatan seperti penulisan karya ilmiah, seminar, lokakarya, dan diskusi panel, diklat berjenjang, menerbitkan jurnal dan buletin. Menyusun dan mengembangkan website MGMP.

3. Kegiatan penunjang

Kegiatan penunjang ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru tentang materi tambahan seperti bahasa asing, teknologi informasi dan komunikasi, dan lainnya.

**D. Kendala-kendala dan cara mengatasi kendala dalam pengimplementasian pengembangan keprofesian berkelanjutan di SMPN 9 Sukabumi**

Kendala-kendala yang di hadapi ketika pengimplementasian pengembangan keprofesian berkelanjutan diantaranya adalah:

1. Belum maksimalnya pemahaman guru matematika tentang Permendiknas No 16 tahun 2007 mengenai standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru khususnya guru matematika.
2. Karakteristik siswa yang beragam, Kurang maksimal pemahaman guru tentang teori pembelajaran matematika dan prinsip-prinsip belajar matematika.
3. Kurangnya pemahaman tentang internet serta penggunaan teknologi informasi hanya sebatas penggunaan laptop dan infokus untuk penyampaian materi di kelas.
4. Masih perlu diperbanyak lagi adanya pelatihan tentang peningkatan kompetensi bagi guru khususnya guru matematika.
5. Kurang meratanya supervisi dan tindak lanjut yang dilakukan pada guru termasuk guru matematika.
6. Terkadang ditemukan ketidaksesuaian antara yang tertulis di RPP dengan pengalaman belajar dalam action kelas.
7. Tidak dilakukannya Penelitian Tindakan Kelas (PTK) yang dibuat menjadi karya tulis untuk membantu guru dalam kenaikan pangkat serta peningkatan karir.

Cara mengatasi kendala yang dihadapi ketika pengimplementasian pengembangan keprofesian berkelanjutan

1. Cara mengatasi kendala Adanya internet sebagai media yang bisadigunakan untuk menggali wawasan tentang standar
2. kualifikasi akademik dan kompetensi guru

3. Adanya kegiatan In House Training (IHT) tiap awal tahun pelajaran, yang ditujukan melatih para guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai guru.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di SMPN 9 Sukabumi diterapkan melalui berbagai langkah dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Kegiatan tersebut mencakup partisipasi dalam Bimbingan Teknis (BIMTEK), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), serta pembuatan karya ilmiah seperti Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Best Practice. Selain itu, pembelajaran melalui membaca, observasi, dan evaluasi kinerja juga menjadi bagian integral dari upaya pengembangan tersebut. Semua langkah ini dirancang untuk memastikan guru tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga dapat mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran, guna meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Namun, meskipun berbagai kegiatan PKB telah dilaksanakan, masih terdapat beberapa kendala dalam implementasinya, seperti kurangnya pemahaman tentang penggunaan teknologi, ketidaksesuaian antara Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan praktik di kelas, serta kurangnya pelatihan khusus untuk guru matematika. Untuk mengatasi masalah ini, sekolah telah melakukan beberapa langkah, seperti penggunaan internet sebagai sumber informasi tambahan, pelatihan In House Training (IHT) di awal tahun ajaran, serta meningkatkan supervisi dan tindak lanjut terhadap kegiatan PKB. Dengan adanya upaya ini, diharapkan pengembangan keprofesian berkelanjutan di SMPN 9 Sukabumi dapat semakin efektif dan membawa dampak positif terhadap kualitas pengajaran dan perkembangan siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ani Apriyani, d. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah dalam Meningkatkan Keprofesian . *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 502.
- Aqib, Z. (2013). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru. Bandung : Yrama Widya.
- Arifudin. (2019). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (Spmi) Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi. MEA (Manajemen Ekonomi & Akuntansi).
- Kaolan, B. (2017). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Bagi Guru Jenjang SD di Kecamatan Samarinda Seberang . *Jurnal Ilmu pendidikan LPMP Kalimantan Timur* .
- Kependidikan, K. D. (2010). Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan . Jakarta: Kemendiknas.

- Mulyono. (2020). Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Bagi Guru dan Kepala Sekolah . J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam).
- Nurkholis Sri Kastawi, Y. Y. (2019). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan . Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan , 157.
- O, A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang . MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi).
- Sujianto, M. A. (2012). Pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan Guru Bersertifikat Pendidik di SMK Rumpun Teknologi . Teknologi Kejuruan,
- Supardi. (2012). Strategi Menyusun Penelitian Tindakan Kelas . Yogyakarta: Andi. Supardi. (Yogyakarta ). Publikasi Ilmiah Non Penelitian dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru. 2012: Andi.
- Wiranti, N. (2015). Pengembangan Profesionalitas Guru Taman Kanak-kanak Bersertifikasi di Kecamatan Nanggulan Kulon Progo . Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini , 1.
- Wuryandi, E. (2014). Analisis Permasalahan dan Kebutuhan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen Pasca Sertifikasi di Kota Semarang . Jurnal Manajemen Pendidikan , 108-119.
- Yamin, M. (2006). Sertifikasi Keguruan Di Indonesia . Jakarta : Gaung Persada Press.