

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) BAGI GURU JENJANG SD DI KECAMATAN SAMARINDA SEBERANG

Kaolan

Widyaiswara Muda LPMP Kalimantan Timur

Basrani

Pengawas Sekolah Dinas Pendidikan Kota Samarinda

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterlaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru di Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan 22 responden (41,51%) implementasi PKB dari unsur pengembangan diri pada kategori baik sampai amat baik yaitu pada rentang 81 - 100. Sedangkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dari unsur publikasi ilmiah dan karya inovatif sebanyak 52 responden (98,12%) dengan kategori kurang sampai cukup pada rentang 0-80. Hal ini menunjukkan bahwa, guru belum dapat memenuhi angka kredit yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru dari pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Terdapat 1 responden (1,89%) yang telah memenuhi angka kredit dari pengembangan keprofesian berkelanjutan dan memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat. Pelaksanaan PKB berdampak pada keterlambatan kenaikan pangkat bagi guru yaitu sebanyak 43 responden (81,13%) dengan masa kerja golongan lebih dari 5 tahun belum dapat mencukupi angka kredit pengembangan keprofesian dari unsur pengembangan diri dan publikasi ilmiah (karya inovatif). Kendala yang paling dominan implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan adalah: 1) guru sekolah dasar di Kecamatan Samarinda Seberang belum pernah Pelatihan PKB; 2) kegiatan Pendidikan dan latihan terbatas; 3) tidak mengajukan usul penilaian angka kredit; dan 4) belum membuat publikasi ilmiah/karya inovatif.

Kata kunci: *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), Implementasi*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan bertumpu pada mutu guru dalam penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan. Pertimbangan rasional adalah guru sebagai tenaga profesional sesuai amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Oleh karena itu, untuk memenuhi mutu pelayanan pendidikan PKB merupakan sarana bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karier dalam kenaikan pangkat dan jabatan guru (Permennegpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya). PKB ditujukan untuk memperbaiki mutu pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan melalui perbaikan kompetensi guru. Ketika berlaku Permenpan nomor 84 tahun 1993, kenaikan jabatan guru pertama/IIIa ke guru Madya/IVa tidak ada persyaratan khusus kecuali masa kerja (pengalaman kerja), dan penilaian kinerja sehingga dapat dengan mudah memenuhi angka kredit untuk naik jabatan/pangkat. Sedangkan kewajiban melaksanakan PKB dimulai sejak jabatan guru Madya/golongan IVa ke golongan IVb dan seterusnya. Transisi dari peraturan lama ke peraturan baru menyebabkan guru tidak banyak yang tahu tentang Publikasi Ilmiah. Selanjutnya dengan pemberlakuan Permennegpan dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009, maka sejak jabatan Guru Pertama (III/b) sudah diwajibkan melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan dari unsur publikasi ilmiah/karya inovatif, meskipun dari guru pertama/IIIa juga sudah diwajibkan PKB dengan mengumpulkan angka kredit dari unsur Pengembangan Diri. Supardi (2012), menyampaikan perbedaan peraturan lama dan peraturan baru antara lain: 1) Jenis Pengembangan Diri (peraturan lama: tidak ada, sedangkan peraturan baru ada diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru); 2) Publikasi ilmiah (peraturan lama: ada 7 macam, sedangkan peraturan baru ada: 10 macam). Perubahan peraturan ini membawa konsekuensi berupa tantangan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru untuk memenuhi angka kredit.

Sejak diberlakukannya Permenegpan Nomor 16 tahun 2009 guru diwajibkan melaksanakan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan. Namun disadari, sebelum regulasi tersebut guru sangat lancar dapat naik pangkat dan jabatan dari kegiatan pembelajaran (proses pembelajaran) dan penilaian kinerja, tetapi pada kenyataannya kenaikan jabatan guru banyak yang hanya sampai Guru Madya (golongan IV/a). Isu-isu penting sempat terlontar baik dari kalangan pendidik maupun organisasi profesi guru terhadap reaksi penolakan pelaksanaan PKB bagi guru dengan berbagai alasan antara lain yaitu: 1) guru berbeda dengan tugas dosen karena guru tidak melakukan penelitian; 2) tugas guru sudah sangat banyak, maka janganlah guru dibebani lagi dengan tugas PKB dan seterusnya. Dalam kenyataan peraturan tetap diberlakukan sehingga guru tetap memenuhi angka kredit dari pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dalam memenuhi karier kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru.

KAJIAN PUSTAKA

Profesi Guru

Kata profesi identik dengan keahlian, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia profesi diartikan sebagai “bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (seperti keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu.

Pengertian profesional yang terkait Prinsip Profesi guru: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia, (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (5) memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja. (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Jika dikaitkan dengan profesi guru maka berhubungan dengan kompetensi guru, yaitu seperangkat kemampuan yang harus

dimiliki/dikuasi oleh guru. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU nomor 14 tahun 2015). Oleh karena itu sesuai yang diatur dalam undang-undang tentang guru dan dosen, maka guru termasuk pekerjaan profesi.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Kegiatan PKB dilaksanakan oleh guru untuk memenuhi kompetensi guru yang dapat diketahui melalui penilaian kinerja atau evaluasi diri guru.

Menurut Indrawati (2013), Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)/*Continous 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. Pengembangan keprofesian meliputi: 1) pengembangan diri; 2) publikasi ilmiah; dan 3) karya inovatif (Permenegpan dan RB nomor 16 tahun 2009). Adapun jenis kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif beserta ketentuan dan besaran angka kreditnya tercantum pada Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Buku 4 (Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kemdiknas, 2011)

Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Menurut Kurniawan (2015), yang mengutip pengertian implementasi menurut para ahli:

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

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif dengan subyek penelitian adalah guru sekolah dasar di wilayah Kecamatan Samarinda Seberang dengan sampel sebanyak 9 sekolah yang terdiri 53 orang guru golongan III/b (penata muda tingkat I, jabatan guru muda) ke atas sebagai responden. Sumber data primer adalah hasil pengisian instrumen daftar pertanyaan yang telah disiapkan, sedangkan data sekunder adalah studi dokumen berupa surat keputusan kenaikan pangkat, Hasil Penilaian Angka Kredit (HPAK) dan Penetapan Angka Kredit (PAK).

Analisis data dengan teknik penghitungan persentase, sebagai berikut:

Skor perolehan jumlah jawaban “YA”

$$\text{Nilai} = \frac{\text{Skor maksimum}}{X 100}$$

Nilai dikategorikan pada skala berikut.

Tabel 1. Rentang nilai dan kategori

Rentang Nilai	Kategori
$91 < AB \leq 100$	Amat Baik (AB)
$81 < B \leq 90$	Baik (B)
$71 < C \leq 80$	Cukup (C)
$0 < K \leq 70$	Kurang (K)

Waktu pelaksanaan penelitian selama tiga bulan terhitung mulai tanggal 1 Maret sampai 31 Mei 2017 bertempat di sekolah dasar wilayah Kecamatan Samarinda Seberang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan pedoman daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disiapkan, melalui wawancara dan studi dokumen sebagai sumber data skunder yaitu HPAK/PAK dan surat keputusan kenaikan pangkat. Instrumen aspek Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dari unsur Pengembangan diri terdiri 8 indikator, sebagai berikut.

1. Tersedianya waktu mengikuti pendidikan dan latihan, bimbingan teknis, *training*, *workshop* dan sejenisnya.
2. Mengajukan bukti fisik berupa sertifikat pelatihan yang diperoleh untuk pengusulan DUPAK.
3. Sertifikat pelatihan setiap periode pengajuan DUPAK mendapat nilai dari Tim Penilai Angka Kredit.
4. Sertifikat pelatihan yang diajukan untuk DUPAK tepat waktu.
5. Angkat kredit yang dikumpulkan dari mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan, bimbingan teknis, *training*, *workshop*

mencukupi dan memenuhi syarat jumlah angka kredit dalam satu periode kenaikan pangkat dan jabatan.

6. Aktif mengikuti kegiatan KKG untuk memperoleh angka kredit pengembangan diri.
7. Pimpinan menugaskan untuk mengikuti kegiatan Diklat/Bimtek/*Training of Trainer//In House Training/Workshop* dan sejenisnya.
8. Pengajuan angka kredit dari kegiatan pengembangan diri memenuhi kelengkapan yang dipersyaratkan.

Masing-masing item skor= 1, skor maksimum= 8.

Instrumen aspek Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dari unsur Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif diri terdiri 5 indikator, sebagai berikut.

1. Membuat publikasi ilmiah dan karya inovatif untuk usul penilaian angka kredit.
2. Publikasi ilmiah dan karya inovatif yang sudah diajukan mendapat penilaian angka kredit.
3. Jumlah angka kredit dari publikasi ilmiah/karya inovatif mencukupi untuk syarat naik pangkat atau jabatan.
4. Mampu mengatasi kendala dan hambatan dalam membuat publikasi ilmiah dan karya inovatif.
5. Publikasi ilmiah dan karya inovatif yang tidak dinilai dilakukan perbaikan untuk diajukan kembali pada pengusulan penilaian angka kredit periode berikutnya.

Masing-masing item skor= 1, skor maksimum= 5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dilaksanakan oleh guru sekolah dasar di Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda diperoleh data sebagai berikut. Pengumpulan data pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan unsur pengembangan diri pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan unsur Pengembangan Diri

Rentang Nilai	Jumlah Responden	Persentase (%)	Kategori
$91 < AB \leq 100$	15	28,30	Amat Baik (AB)
$81 < B \leq 90$	7	13,21	Baik (B)
$71 < C \leq 80$	4	7,55	Cukup (C)
$0 < K \leq 70$	27	50,94	Kurang (K)
Jumlah	53	100,00	

Pelaksanaan PKB guru dari unsur pengembangan diri sebanyak 15 responden (28,30%) dengan kategori amat baik, 7 responden (13,21%) dengan kategori baik, 4 responden (7,55%) dengan kategori cukup dan 27 responden (50,94%) dengan kategori kurang.

Data tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden (41,51%) implementasi PKB dari unsur pengembangan diri pada kategori baik sampai amat baik, yang berarti guru-guru mengajukan angka kredit dan memperoleh penilaian dari unsur pengembangan diri dari sertifikat dan surat tanda tamat pendidikan dan latihan (STTPL) yang diusulkan. Sedangkan sebanyak 31 responden (58,49%) pelaksanaan PKB berada pada kategori kurang sampai dengan cukup, yang berarti pelaksanaan PKB oleh guru-guru sekolah dasar di Kecamatan samarinda Seberang dari unsur pengembangan diri belum mendapat nilai angka kredit. Berdasarkan pengamatan sesuai kategori ini disebabkan antara lain: sebagian guru belum memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, bimbingan teknis, *training* dan sejenisnya; guru mengikuti pelatihan namun sertifikat (STTPL) yang diperoleh tidak diusulkan untuk penilaian angka kredit sehingga menjadi kadaluwarsa dan sertifikat atau STTPL yang diperoleh diusulkan untuk penilaian angka kredit namun tidak mendapat nilai angka kredit karena tidak memenuhi syarat

yang ditetapkan. Pengumpulan data pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan unsur publikasi ilmiah dan karya inovatif pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan unsur Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif.

Rentang Nilai	Jumlah Responden	Persentase (%)	Kategori
$91 < AB \leq 100$	1	1,89	Amat Baik (AB)
$81 < B \leq 90$	0	0,00	Baik (B)
$71 < C \leq 80$	1	1,89	Cukup (C)
$0 < K \leq 70$	51	96,23	Kurang (K)
Jumlah	53	100,00	

Pelaksanaan PKB guru dari unsur Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif terdiri 1 responden (1,89%) dengan kategori amat baik, 1 responden (1,89%) dengan kategori cukup dan 51 responden (96,23%) dengan kategori kurang. Data tersebut menunjukkan bahwa hanya 1 responden (1,89%) dengan kategori amat baik yaitu pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dari unsur publikasi ilmiah dan karya inovatif sudah memenuhi syarat kenaikan pangkat dari golongan IV.a ke IV.b yaitu 12 angka kredit. Sebanyak 52 responden (98,12%) belum memenuhi angka kredit yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Kendala belum terpenuhinya angka kredit dari unsur publikasi ilmiah dan karya inovatif yang merupakan kesulitan bagi guru antara lain: masih banyak guru yang belum tahu membuat publikasi ilmiah dan karya inovatif; sudah membuat karya ilmiah dan diajukan usul angka kredit namun tidak mendapat nilai karena tidak memenuhi kriteria; sudah mengajukan karya ilmiah (penelitian tindakan kelas/PTK) rekomendasi tim penilai untuk diperbaiki, namun tidak dilakukan perbaikan; kekurangan kemampuan mengoperasikan sarana informasi dan teknologi (komputer); tidak tersedia kecukupan waktu untuk membuat karya ilmiah karena mengutamakan tugas kegiatan belajar mengajar (KBM) dan selebihnya guru tidak mengajukan angka kredit dari unsur publikasi ilmiah dan karya inovatif sampai menunggu masa pensiun.

Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi nomor 16 tahun 2009 berdampak pada lamanya masa kerja guru yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkat/golongan pada jenjang ke atas. Data berikut menunjukkan masa kerja yang dijalani untuk kenaikan pangkat/golongan periode kenaikan pangkat/golongan berikutnya.

Tabel 4. Lama Masa Kerja untuk Periode Kenaikan Pangkat

Lama Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kurang dari 2 tahun	1	1,89
2 tahun s.d 2 tahun, 11 bulan	5	9,43
3 tahun s.d 3 tahun, 11 bulan	3	5,66
4 tahun s.d 4 tahun, 11 bulan	1	1,89
Lebih dari 5 tahun.	43	81,13
Jumlah	53	100,00

Pelaksanaan PKB guru berdampak pada lama masa kerja yang dijalani untuk kenaikan pangkat (golongan) berikutnya. Hasil penelitian menunjukkan hanya 1 responden (1,89%) menjalani masa kerja golongan yang baru kurang dari 2 tahun; 5 responden (9,43%) menjalani masa kerja golongan antara 2 tahun s.d 2 tahun, 11 bulan; 3 responden (5,66%) menjalani masa kerja golongan antara 3 tahun s.d 3 tahun, 11 bulan; 1 responden (1,89%) menjalani masa kerja golongan antara 4 tahun s.d 4 tahun, 11 bulan dan menjalani masa golongan lebih dari 5 tahun sebanyak 43 responden (81,13%). Berdasarkan tabel di atas, guru yang lebih pendek masa kerja golongan ada kecenderungan dan berkorelasi positif dengan baru diperolehnya Surat Keputusan kenaikan pangkat/golongan. Selanjutnya, semakin lama masa kerja yang berarti bahwa guru-guru di wilayah Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda lebih lama menjalani masa kerja golongan dan belum naik pangkat pada jenjang pangkat di atasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru-guru belum dapat naik pangkat dalam waktu normalnya 4 tahun, data menunjukkan sebanyak 43 responden (81,13%) sangat dominan guru yang belum naik pangkat lebih dari 5 tahun. Dari jumlah tersebut sebanyak 10 responden (18,87%) guru belum naik pangkat dan

menduduki masa kerja golongan 10 tahun lebih. Jumlah guru yang

belum naik pangkat lebih banyak menduduki jabatan Guru Madya, golongan IV/a.

Kendala yang paling dominan implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan: 1) guru sekolah dasar di Kecamatan Samarinda Seberang belum pernah Pelatihan PKB, menyebabkan guru belum memahami Peraturan Menteri Negara PAN dan RB nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya; 2) kegiatan pendidikan dan latihan terbatas, menyebabkan kekurangan memenuhi kebutuhan angka kredit dari unsur pengembangan diri; 3) tidak mengajukan usul penilaian angka kredit, karena belum banyak tahu kelengkapan berkas pengajuan usul penilaian angka kredit yang memenuhi syarat untuk dinilai; dan 4) belum membuat publikasi ilmiah/karya inovatif, karena guru lebih mengutamakan tugas kegiatan belajar mengajar sehingga tidak cukup waktu mengurus angka kredit dari pengembangan keprofesian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 16 tahun 2009 bagi guru sekolah dasar di Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda belum dapat memenuhi angka kredit yang dibutuhkan untuk kenaikan jenjang pangkat dan jabatan fungsional guru. Dalam pelaksanaannya terdapat kendala antara lain:

1. Guru sekolah dasar di Kecamatan Samarinda Seberang belum pernah Pelatihan PKB
2. Guru sekolah dasar di Kecamatan Samarinda Seberang belum pernah Pelatihan PKB
3. Kegiatan Pendidikan dan latihan terbatas Gsdgsd
4. Tidak mengajukan usul penilaian angka kredit
5. Belum membuat publikasi ilmiah/karya inovatif

Saran

Saran-saran yang dapat diajukan untuk perbaikan adalah.

1. Pelatihan atau bimbingan teknis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi guru sekolah dasar di Kecamatan Samarinda Seberang.

2. Guru melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk kebutuhan angka kredit yang diperlukan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru.
3. Guru secara rutin mengajukan Daftar Usul Penilaian Angka Kredit, agar berkas tidak kadaluwarsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Indrawati (2013). Artikel: Peningkatan Profesionalisme guru dan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan).html
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011. Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), Buku 4. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 Tahun 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Kurniawan, A. 2015. 9 Pengertian Implementasi Menurut Para Ahli. <http://www.gurupendidikan.com/9-pengertian-implementasi-menurut-para-ahli/14/11/2015>
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tanggal 10 November 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Sukanti, ----. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pengabdian/sukanti-dra-mpd/pengembangan-keprofesian-berkelanjutan.pdf>
- Supardi, 2012. Publikasi Ilmiah Non Penelitian dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru. Yogyakarta: Andi.
- Supardi dan Suhardjono, 2012. Strategi Menyusun Penelitian Tindakan Kelas. Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tanggal 30 Desember 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Yamin, M. 2006. Sertifikasi Keguruan di Indonesia. Gaung Persada Press: Jakarta.