

## **BANGPROSIF MENINGKATKAN KEMAMPUAN BER-PKB UNTUK MEWUJUDKAN GURU PROFESIONAL**

**Amin Tri Khasanah**

SMP Negeri 4 Candipuro, Jalan Lapangan Olah Raga Tumpang Kab. Lumajang, Jawa Timur  
E\_mail: amintrikhasanah@gmail.com

**Abstrak:** Hasil penilaian realisasi sasaran kerja pegawai tahun 2016 di SMP Negeri 4 Candipuro kurang memuaskan, karena kurang memenuhi target yang telah ditetapkan dan hasil KTI guru yang kurang sesuai dengan kaidah. Berdasarkan keadaan tersebut, maka Kepala sekolah berinisiatif untuk melakukan pembimbingan kegiatan PKB guna melaksanakan pembinaan dan peningkatan karier guru serta meningkatkan kemampuan ber-PKB guna mendukung terealisasinya target SKP. Pembimbingan dilakukan oleh kepala sekolah menggunakan strategi *Bangprosif* atau Pengembangan Profesional Intensif, yaitu pembimbingan yang dilakukan secara intensif untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menyusun KTI. Pembimbingan kelompok dilaksanakan secara berkala dalam kegiatan MGMPs setiap 2 minggu sekali, sedangkan pembimbingan individual dilaksanakan sesuai kesepakatan antara kepala sekolah dan guru. Hasil pembimbingan melalui strategi *Bangprosif* adalah meningkatnya antusias dalam ber-PKB, sehingga mengalami peningkatan profesionalisme guru karena untuk memenuhi target dalam SKP. Guru diharapkan memperoleh nilai PPK yang baik, serta memiliki tabungan angka kredit sehingga mengalami peningkatan karir serta mendukung pengembangan profesionalisme.

**Kata Kunci:** *Bangprosif, SKP, PPK, dan PKB*

### **PENDAHULUAN**

Guru adalah seorang pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik dengan beban kerja terdiri atas kegiatan pokok merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, membimbing dan melatih peserta didik; serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan tugas pokok sesuai dengan beban kerja (PP

Nomor 19 tahun 2017). Oleh karena itu dalam pelaksanaan tugas utama maupun tugas tambahan, guru memerlukan monitoring dan penilaian, sehingga guru diharuskan menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di awal tahun, sebagai target yang harus dipenuhi dalam 1 tahun ke depan sebagai bahan penilaian prestasi kerja (PPK). Sasaran Kerja Pegawai (SKP) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur, sedangkan target yang dimaksud adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan

(Peraturan Pemerintah Nomor 46, 2011). Sasaran kerja pegawai terdiri dari unsur utama yang mencakup kegiatan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tugas tambahan dan semua kegiatan dalam Pengembangan keprofesian Berkelanjutan (PKB), yang penilaiannya dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pengembangan keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang terdiri dari unsur Pengembangan Diri (PD), Publikasi Ilmiah (PI) dan Karya Inovatif (KI) (Permenegpan & Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009). Publikasi Ilmiah (PI) dan Karya Inovatif (KI) sangat menuntut kemampuan guru dalam menyusun Karya Tulis Ilmiah (KTI) yang dapat berupa hasil penelitian, makalah tinjauan ilmiah, artikel, pembuatan alat pelajaran, alat peraga dan alat laboratorium atau yang lainnya. Di akhir tahun guru akan ditagih untuk mewujudkan apa yang telah ditargetkan dalam sasaran kerja pegawai yang telah disusun di awal tahun dalam bentuk realisasi sasaran kerja pegawai sebelum pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja (PPK). Jika guru tidak dapat mewujudkan apa yang telah ditargetkan di sasaran kerja pegawai awal tahun, maka akan sangat mempengaruhi nilai pada penilaian prestasi kerja, karena bobot nilai unsur sasaran kerja pegawai = 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja = 40% (empat puluh persen) (Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011), sehingga guru dituntut untuk dapat menyusun karya tulis ilmiah dalam mewujudkan kegiatan pengembangan

keprofesian berkelanjutan dengan baik dan benar. Karya tulis ilmiah yang sudah dimiliki guru dapat disimpan sebagai tabungan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi, karena kenaikan pangkat mulai dari golongan III/b menuju golongan III/c dan seterusnya sudah diwajibkan dalam pengajuannya.

Sesuai dengan jadwal yang ada pada Surat Keputusan Penetapan Tim Penilaian Prestasi Kerja di SMP Negeri 4 Candipuro, bahwa minggu ke 2 sampai 3 bulan Nopember guru harus mengumpulkan realisasi Sasaran Kerja Pegawai yaitu bukti fisik dari setiap jenis yang sudah ditargetkan pada Sasaran Kerja Pegawai. Kegiatan berikutnya adalah penilaian terhadap realisasi Sasaran Kerja Pegawai yang telah dikumpulkan oleh guru. Hasil penilaian realisasi Sasaran Kerja Pegawai tahun 2016 di SMP Negeri 4 Candipuro menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, karena masih ditemukan hasil realisasi Sasaran Kerja Pegawai yang belum sesuai antara target dalam Sasaran Kerja Pegawai. Artinya ada bagian yang tidak dilengkapi dengan bukti fisik dalam realisasi Sasaran Kerja Pegawai. Hasil karya tulis ilmiah yang dihasilkan oleh para guru juga banyak yang kurang sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah maupun dengan kaidah tata tulisnya. Jenis kegiatan dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan yang ditargetkan guru diantaranya tergolong dalam Pengembangan diri dapat berupa diklat fungsional, kegiatan kolektif guru (MGMP), menjadi peserta atau pembahas dalam kegiatan ilmiah. Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian

tindakan kelas, makalah tinjauan ilmiah, diktat, sedangkan karya inovatif berupa alat pelajaran, alat peraga dan alat lab.

Diklat fungsional, kegiatan kolektif guru sebagai peserta atau pembahas dalam kegiatan ilmiah hampir semuanya dapat terealisasikan, tetapi pada kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang terdiri dari publikasi ilmiah dan karya inovatif ada yang tidak sesuai dengan ketentuan bahkan ada yang tidak terealisasikan. Jenis publikasi ilmiah yang mengalami kendala untuk direalisasikan oleh guru-guru di SMP Negeri 4 Candipuro adalah penyusunan Penelitian tindakan kelas dan diktat, sedangkan jenis karya inovatif adalah alat peraga dan alat pelajaran. Dari 6 guru yang menargetkan dapat menyusun penelitian tindakan kelas pada tahun 2016, hanya 2 guru yang dapat merealisasikannya. Diktat tidak terealisasikan dari 2 guru yang menargetkannya. Alat peraga terealisasi 4 guru dari 9 orang yang menargetkannya. Alat pelajaran terealisasi dari 1 guru yang menargetkannya. Setelah dilakukan analisis terhadap hasil pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dikumpulkan guru, ternyata masih kurang sesuai dengan kaidah penulisan maupun sistematika penyusunannya. Oleh karena itu Kepala sekolah berinisiatif untuk melakukan pembimbingan dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi publikasi ilmiah dan karya inovatif. Pembimbingan tersebut dilakukan untuk meningkatkan kemampuan ber-PKB guru

guna mendukung terealisasinya target Sasaran Kerja Pegawai yang telah disusun oleh guru di awal tahun.

Pembimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah menggunakan strategi *Bangprosif* atau *Pengembangan Professional Intensif*, yaitu pembimbingan yang dilakukan secara intensif untuk meningkatkan profesionalisme guru, dalam hal ini untuk menyusun karya tulis ilmiah. Pelaksanaan pembimbingan terhadap semua guru dilaksanakan secara berkala dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sekolah (MGMP) yang dilakukan setiap 2 minggu sekali, dilanjutkan dengan pembimbingan secara individual yang dilaksanakan pada waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan. Pembimbingan terhadap semua guru diawali dengan membahas jenis-jenis PKB yang belum terealisasikan dengan baik, dimulai dari jenis PKB yang paling banyak belum terealisasikan, yaitu penyusunan alat peraga, dilanjutkan PTK dan diktat. Pada pertemuan-pertemuan berikutnya dibahas setiap jenis PI atau KI secara mendetail, guru mengevaluasi laporan yang telah disusun sebelumnya, dibandingkan dengan aturan dan sistematika penyusunan yang betul kemudian melakukan revisi dan membuat laporan yang sesuai aturan yang berlaku.

Guru yang belum dapat merealisasikan target publikasi ilmiah atau karya inovatif, maka guru tersebut dibimbing dari awal sampai tersusun laporannya. Guru memilih dan mengajukan jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan disusun, kemudian dilakukan

pembimbingan secara kelompok maupun individual dengan waktu pembimbingan sesuai kebutuhan dan tidak harus menunggu jadwal MGMPS, sehingga target untuk merealisasikan publikasi ilmiah atau karya inovatif dapat segera terwujud. Guru dapat kapan saja meminta bimbingan kepada kepala sekolah sesuai dengan jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dipilih sebelumnya. Demikian juga kepala sekolah akan melakukan bimbingan sesuai waktu yang telah disepakai untuk menyusun jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diperlukan sampai tersusun laporannya. Kepala sekolah selalu mendampingi guru dalam menyusun persiapan, melakukan penelitian maupun menyusun laporannya. Dengan pembimbingan penyusunan KTI secara kelompok maupun individu, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan guru dalam ber-PKB sehingga dapat mewujudkan target sasaran kerja pegawai dengan baik sehingga memperoleh nilai baik dalam PPK. Tujuan dan manfaat yang lebih penting dan berkelanjutan adalah bahwa semua guru dapat meningkatkan kemampuan dalam ber-PKB guna mendukung Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 4 Candipuro. Melalui pembimbingan ini, penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan strategi *Bangprosif* atau *Pengembangan Professional Intensif* dan apakah dapat meningkatkan kemampuan guru dalam ber-PKB guna mendukung Pengembangan Profesi Guru di SMP Negeri 4 Candipuro.

## **METODE**

Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru dalam ber-PKB di SMP Negeri 4 Candipuro merupakan pengalaman terbaik yang diperoleh melalui penelitian tindakan, yang berawal dari adanya permasalahan yang terjadi di sekolah sebagai lingkungan kerja. Selanjutnya melalui tindakan sebagai solusi, sehingga menimbulkan perubahan dari kondisi sebelumnya, dilakukan melalui prosedur yang ilmiah dan hasilnya dilaporkan. bahwa tindakan yang dilakukan berhasil mengatasi permasalahan yang sedang terjadi.

Tindakan kepala sekolah dilaksanakan dalam bentuk pembimbingan terhadap guru-guru setelah dilakukan penilaian terhadap realisasi sasaran kerja pegawai sebagai dasar melakukan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil tahun 2016. Hasil penilaian tersebut dijadikan sebagai dasar untuk mengetahui kelemahan guru dalam melaksanakan kegiatan keprofesian berkelanjutan yang ditindaklanjuti dengan pembimbingan oleh kepala sekolah terhadap guru yang belum dapat merealisasikan target yang sudah ditetapkan atau guru yang sudah membuat realisasi target tetapi masih harus merevisi karya tulis ilmiahnya karena belum sesuai dengan kaidah penyusunan yang telah ditetapkan atau kaidah penulisan yang berlaku.

Instrumen yang digunakan untuk penilaian realisasi terget sasaran kerja pegawai adalah penetapan nilai dan kategori hasil realisasi target dan sistematika atau peraturan penyusunan karya tulis ilmiah diantaranya laporan alat peraga, proposal dan laporan PTK serta diktat. Hasil karya tulis Ilmiah guru

sebagai realisasi sasaran kerja pegawai dikonfirmasi dengan nilai dan kriteria hasil realisasi sasaran kerja pegawai untuk mengukur kesesuaian karya yang telah disusun dengan target

dan kaidah penyusunannya. Langkah berikutnya adalah dikonfirmasi dengan kategori yang telah ditentukan untuk menentukan tindak lanjutnya.

Tabel . Nilai dan Kriteria Hasil Realisasi Target SKP

No	Rentang Nilai	Tingkat Kesesuaian	Kategori	Tindak Lanjut
1	76 - 100	Terealisasi dan Sesuai	A	Membuat target tahun berikutnya
2	51 - 75	Terealisasi tapi belum sesuai	B	Merevisi hasil karya terdahulu dan merealisasi target di tahun berikutnya
3	< 51	Tidak Terealisasi	C	Merealisasikan target sebelumnya dan target di tahun berikutnya

Langkah-langkah kegiatan pembimbingan diawali dengan rapat koordinasi untuk menjelakan hasil realisasi sasaran kerja pegawai yang memerlukan tindak lanjut, menyusun jadwal pelaksanaan pembimbingan, melaksanakan pembimbingan kelompok maupun individual dan hasil akhir adalah sosialisasi hasil pembimbingan. Pembimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah menggunakan strategi *Bangprosif* atau Pengembangan Professional Intensif, yaitu pembimbingan yang dilakukan secara intensif untuk meningkatkan profesionalisme guru, dalam hal ini untuk menyusun karya tulis ilmiah. Pelaksanaan pembimbingan terhadap semua guru dilaksanakan secara berkala dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sekolah (MGMP) yang dilakukan setiap 2 minggu sekali mulai pukul 12.00 sampai selesai, dilanjutkan dengan pembimbingan secara individual yang dilaksanakan pada waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan. Pembimbingan kelompok dan

individu dilaksanakan bulan Januari sampai April 2017.

Pembimbingan terhadap semua guru diawali dengan membahas jenis-jenis kegiatan dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan yang belum terealisasikan dengan baik, dimulai dari jenis kegiatan yang paling banyak belum terealisasikan, yaitu penyusunan alat peraga, dilanjutkan penelitian tindakan kelas dan penyusunan diktat. Pada pertemuan-pertemuan berikutnya dibahas setiap jenis publikasi ilmiah atau karya inovatif secara mendetail, guru mengevaluasi laporan yang telah disusun sebelumnya kemudian dibandingkan dengan aturan dan sistematika penyusunan yang betul dan melakukan revisi serta membuat laporan yang sesuai aturan yang berlaku. Bagi guru yang belum dapat merealisasikan target publikasi ilmiah atau karya inovatif, maka guru tersebut dibimbing dari awal sampai tersusun laporannya. Guru memilih dan mengajukan jenis kegiatan pengembangan

keprofesian berkelanjutan yang akan disusun, kemudian dilakukan pembimbingan secara individual dengan waktu pembimbingan sesuai kebutuhan dan tidak harus menunggu jadwal MGMPs, sehingga target untuk merealisasikan publikasi ilmiah atau karya inovatif dapat segera terwujud. Guru dapat kapan saja meminta bimbingan kepada kepala sekolah sesuai dengan jenis kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dipilih sebelumnya. Demikian juga kepala sekolah akan melakukan bimbingan sesuai waktu yang telah disepakai untuk menyusun jenis kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diperlukan sampai tersusun laporannya. Kepala sekolah selalu mendampingi guru dalam menyusun persiapan, melakukan penelitian maupun menyusun laporannya.

Hasil pembimbingan kelompok yang dilanjutkan dengan pembimbingan individual pasti menghasilkan perubahan, berupa revisi hasil karya terdahulu yang belum sesuai dengan kaidah penyusunan maupun penulisan karya ilmiah dan penyusunan target yang belum terealisasi. Hasil pembimbingan tersebut akan disosialisasikan untuk mengetahui guru yang sudah melaksanakan revisi dan guru yang telah merealisasikan target serta mengetahui guru yang sudah lolos, untuk merealisasikan target sasaran kerja pegawai tahun berikutnya. Dengan pembimbingan penyusunan karya tulis ilmiah secara kelompok dan individu diharapkan dapat mewujudkan target sasaran kerja pegawai dengan baik sehingga memperoleh nilai baik dalam penilaian prestasi kerja. Tujuan dan

manfaat yang lebih penting dan berkelanjutan adalah bahwa semua guru dapat meningkatkan kemampuan dalam ber-PKB guna mendukung Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 4 Candipuro. Melalui pembimbingan ini, penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan dan hasil strategi *Bangprosif* dalam meningkatkan kemampuan guru dalam ber-PKB guna mendukung Pengembangan Profesi Guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, atau kekuatan manusia berusaha dengan diri sendiri (Yusdi, 2010). Sedangkan Sinaga dan Hadiati (2001) mendefinisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kemampuan atau *ability* juga berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbin, 2007). Dalam pembahasan ini, penulis akan membicarakan tentang kemampuan guru dalam ber-PKB, yang kemudian dilakukan pembimbingan profesional guru secara intensif oleh kepala sekolah.

Seiring dengan perkembangan jaman dan perkembangan dunia pendidikan, para guru merasakan perlunya pengembangan profesional yang berkelanjutan karena berkembangnya ilmu pengetahuan akibat perubahan dan transformasi pendidikan. Implementasi layanan pendidikan yang efektif tergantung pada terpenuhinya kebutuhan pengembangan profesionalisme guru (Sagir, 2014). Pada kenyataannya, mengembangkan profesi

guru bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu sangat penting untuk melakukan pengamatan terhadap lingkungan sekolah, kondisi guru di tempat pengembangan itu, terutama bila faktor tersebut dapat menghalangi upaya pengembangan profesi guru yang akan dilakukan (Mustofa, 2007). Pengembangan profesional guru yang dipilih oleh kepala sekolah adalah Pengembangan Profesional Intensif yang kemudian diberi istilah (*Bangprosif*), yaitu bentuk pengembangan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru yang dilakukan secara intensif berdasarkan kebutuhan guru. Model pengembangan profesional intensif dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan pertemuan balikan atau refleksi. Teknik pengembangan yang digunakan antara lain melalui pembimbingan kelompok dan individual.

Jenis pengembangan profesional guru ini digunakan kepala sekolah dalam upaya membantu guru dalam mengembangkan diri melalui kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hal ini merujuk bahwa sebenarnya pengembangan profesi guru terdiri dari 3 macam, yaitu pengembangan intensif, kooperatif dan mandiri. Dari ketiga jenis pengembangan tersebut yang dianggap paling baik dan mendukung pengembangan profesi guru di SMP Negeri 4 Candipuro, sebagai seorang penbelajar adalah pengembangan profesi intensif. Pengembangan profesional

intensif merupakan pengembangan yang paling bagus dan mungkin untuk dilakukan karena kepala sekolah dapat membimbing guru secara kekeluargaan dengan tujuan supaya guru mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya sebagai guru pembelajar. Guru sebagai bagian integral dari organisasi pembelajar di sekolah, perlu dikembangkan agar mampu menghadapi segala perubahan dan ketidakpastian yang merupakan ciri kehidupan modern. Salah satu karakter utama organisasi pembelajar atau dalam hal ini sekolah, adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya (Dirjen GTK, 2016).

Setiap pertemuan pembimbingan kelompok dalam kegiatan musyawarak guru mata pelajaran sekolah (MGMP) dibuktikan dengan dokumen kegiatan berupa berita acara, notulen dan daftar hadir yang ditandatangani semua yang hadir, serta foto kegiatan. Sedangkan pembimbingan individu lebih bersifat santai dan tidak mengikat sehingga tidak perlu dibuktikan dengan dokumen apapun tetapi pembimbingan lebih difokuskan terhadap isi karya tulis ilmiah yang sedang dibuat oleh guru. Dasar penelitian ini adalah hasil realisasi sasaran kerja pegawai tahun 2016 terhadap guru mata pelajaran di SMP Negeri 4 Candipuro, dari 23 guru terdapat beberapa guru yang belum dapat menunjukkan hasil realisasi sasaran kerja pegawai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil analisis realisasi sasaran kerja pegawai, maka kepala

sekolah berinisiatif untuk melakukan pembimbingan dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi publikasi ilmiah dan karya ilmiah yang terdiri dari kegiatan penyusunan karya tulis ilmiah sesuai dengan target guru dalam sasaran kerja pegawai, terutama jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan yang tidak dapat direalisasikan oleh para guru. Pembimbingan terhadap semua guru diawali dengan membahas jenis-jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan yang belum terealisasi dengan baik, dimulai dari jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan yang paling banyak belum terealisasi, yaitu penyusunan alat peraga, dilanjutkan PTK dan diktat. Pada pertemuan-pertemuan berikutnya dibahas setiap jenis PI atau KI secara mendetail, guru mengevaluasi laporan yang telah disusun sebelumnya, dibandingkan dengan aturan dan sistematika penyusunan yang betul kemudian melakukan revisi dan membuat laporan yang sesuai aturan yang berlaku. Pembimbingan tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru guna mendukung terealisasinya target sasaran kerja pegawai. Guru yang menjadi sasaran adalah guru yang memerlukan pembimbingan berdasarkan pada hasil penilaian realisasi sasaran kerja pegawai pada tahun 2016 belum dapat merealisasikan target pengembangan keprofesian berkelanjutan, beserta guru yang menargetkan untuk tahun 2017, yang perlu ditingkatkan kinerjanya. Guru sasaran adalah guru yang tahun 2016 menargetkan

menyusun PTK, tetapi belum sesuai sehingga harus merevisinya serta guru yang belum dapat merelisasikan target sasaran kerja pegawai. Guru yang telah menargetkan penyusunan diktat, belum terealisasi sehingga harus menyusun diktat tersebut. Laporan penyusunan alat peraga juga menunjukkan hasil yang bervariasi yaitu merevisi karena hasil karya yang belum sesuai, adapula guru yang harus merealisasikan untuk membuat laporan penyusunan alat peraga.

Berdasarkan jenis pengembangan profesional guru yang terdiri dari 3 jenis yaitu pengembangan profesional intensif, kooperatif dan mandiri, setelah dilakukan analisis terhadap kelebihan dan kelemahan serta melihat kondisi sekolah dan guru-gurunya, maka ditetapkan menggunakan jenis pengembangan profesional guru intensif, karena dianggap paling baik dan mendukung pengembangan profesi guru sebagai seorang pembelajar. Pengembangan profesional guru secara intensif atau *Pengembangan Profesional Intensif (Bangprosif)* adalah upaya kepala sekolah untuk membantu guru dalam mengembangkan diri melalui kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Pembimbingan dengan strategi *Pengembangan Profesional Intensif (Bangprosif)* dilakukan secara kelompok atau pembimbingan terhadap semua guru dan pembimbingan individual. Pemilihan jenis pengembangan profesi ini juga didasarkan atas kondisi sekolah dan guru di SMP Negeri 4 Candipuro. Pengembangan mandiri belum mungkin berjalan dengan lancar, sehingga perlu



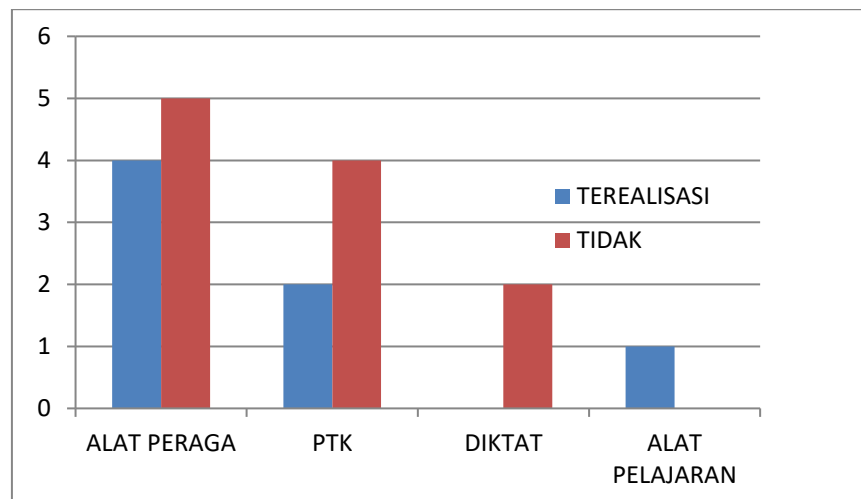
pembinaan dan pembimbingan yang lebih intensif karena itu dipilih pengembangan profesional intensif. Kepala sekolah dapat mengajak melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan pembimbingan kelompok atau individual. Hasil KTI yang telah disusun guru sebagai realisasi sasaran kerja pegawai tahun 2016 telah dinilai dengan mengkonfirmasikannya dengan nilai dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penilaian kata terdiri dari A, B dan C. A jika target tahun 2016 sudah terealisasi dan sudah sesuai dengan kaidah penulisan, maka guru tersebut dapat membuat karya tulis ilmiah sebagai target tahun berikutnya. B jika target tahun 2016 sudah terealisasi tetapi belum sesuai dengan kaidah penulisan, maka guru tersebut harus merevisi hasil karyanya tersebut kemudian merealisasi target di tahun berikutnya. C jika guru tersebut belum dapat merealisasikan target karya ilmiah untuk tahun 2016, maka harus merealisasikan target sebelumnya dan target di tahun berikutnya

Hasil karya tulis ilmiah yang telah disusun guru sebagai realisasi target sasaran kerja pegawai tahun 2016 berupa laporan hasil penelitian tindakan kelas, penyusunan diktat, laporan pembuatan alat peraga atau alat pelajaran. Hasil karya tersebut kemudian dinilai dan dikonfirmasi dengan nilai dan kriteria realisasi sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penilaian realisasikan target sasaran kerja pegawai tahun 2016, menunjukkan hasil bahwa guru ada yang sudah dapat

merealisasikan target penyusunan penelitian tindakan kelas, alat peraga dan alat pelajaran, tetapi masih harus melakukan revisi karena ada beberapa hal yang kurang sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah yang berlaku. Guru yang menargetkan penyusunan laporan penelitian tindakan kelas, hanya terealisasi 2 orang saja, itupun masih harus melakukan revisi. Sedangkan 4 guru lainnya harus melakukan penelitian tindakan kelas dan menyusun laporan hasil penelitiannya. Dua guru yang menargetkan menyusun diktat, belum dapat meralisasikannya. Guru yang menargetkan membuat alat peraga dan menyusun laporannya ada 9 orang guru, tetapi hanya 4 guru yang dapat merealisasikannya dengan revisi, sedangkan 5 orang guru lainnya harus membuat alat peraga dan menyusun laporannya. Seorang guru yang menargetkan alat pelajaran sudah dapat merealisasikannya walaupun ada sedikit revisi. Berdasarkan data jumlah guru yang membuat target sasaran kerja pegawai belum seluruhnya dapat merealisasikannya dan beberapa guru yang lain masih harus merevisi hasil karyanya sesuai kaidah penulisan KTI. Oleh karena itulah diperlukan pembimbingan yang intensif dari kepala sekolah, sehingga para guru dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan PKB yang berdampak positif bagi guru, karena dapat meningkatkan kariernya karena dapat mengumpulkan angka kredit untuk kenaikan pangkat. Berdasarkan hasil realisasi PKB oleh guru yang sudah dikonfirmasi dengan nilai dan

kategorinya, maka didapatkan data prosentase realisasi PKB, yang nantinya akan dipakai sebagai dasar untuk menentukan prioritas pembimbingan yang akan dilakukan. Jadi pembimbingan akan dilakukan dengan topik atau jenis PKB yang paling banyak ditargetkan oleh

guru, sehingga guru segera melakukan tindakan revisi atau menyusun jenis karya tulis ilmiah sesuai dengan hasil penilaian realisasi sasaran kerja pegawai yang telah dilakukan oleh penilai yaitu kepala sekolah.



Grafik Hasil Realisasi SKP Tahun 2016

Berdasarkan hasil realisasi sasaran kerja pegawai tahun 2016, maka dapat diketahui jenis kegiatan dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan yang harus mendapat prioritas untuk dilakukan pembimbingan dan pengembangan. Penyusunan alat peraga akan dilakukan pembimbingan lebih awal karena banyak guru yang mentargetkannya, disusul penyusunan proposal penelitian tindakan kelas dan diktat. Konfirmasi laporan pembuatan alat peraga dengan nilai dan kriteria penilaian alat peraga, adalah 4 guru B dan 5 guru C. Guru yang mendapat nilai B untuk laporan pembuatan alat peraga harus merevisi, diawali dengan membandingkan laporan alat peraga

dengan sistematika yang sudah ditetapkan dalam Buku 4 tentang Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru dalam Pedoman Kegiatan PKB Bagi Guru Pembelajar yang dikeluarkan oleh Dirjen GTK Kemendikbud tahun 2016. Buku tersebut berisikan tentang jenis-jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan yang digunakan sebagai pedoman guru untuk memilih jenis kegiatan yang akan dikembangkan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan menurut buku tersebut adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalismenya. Pengembangan keprofesian berkelanjutan juga

merupakan bagian penting dari proses pengembangan keprofesian guru yang merupakan tanggung-jawab guru secara pribadi sebagai masyarakat pembelajar. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan harus mendukung kebutuhan guru sebagai individu dalam meningkatkan kegiatan keprofesian guru yang terpusat pada pemenuhan dan pengembangan kompetensi guru untuk mendukung pengembangan karirnya.

Setelah guru menelaah laporan alat peraganya sendiri dengan memperhatikan sistematika yang benar, kemudian dikonsultasikan kepada kepala sekolah. Pembimbingan dilakukan untuk melakukan revisi sampai laporannya sesuai sistematika yang ditentukan. Hasil pembimbingan yang dilakukan secara intensif adalah guru dengan hasil nilai B, sudah dapat merevisi laporan alat peraga dengan hasil akhir memperoleh nilai A, artinya guru tersebut dapat melanjutkan langkahnya untuk membuat target di tahun 2017 dan segera membuat alat peraga atau jenis karya tulis ilmiah lainnya tentunya dengan pengalaman penyusunan laporan alat peraga yang telah dilakukan sebelumnya. Harapannya adalah guru mendapat pengalaman berharga sehingga dapat mengembangkan pengalamannya untuk menyusun karya tulis ilmiah lain guna merealisasikan target sasaran kerja pegawai yang telah dibuat.

Guru yang mendapat nilai C harus menyusun laporan alat peraga menggunakan sistematika yang telah ditentukan. Pada dasarnya guru yang mendapat nilai C, sebenarnya sudah memiliki alat peraga tetapi belum

menyusun laporannya. Maka guru tersebut harus melanjutkan untuk menyusun laporan dengan mengkonsultasikannya kepada kepala sekolah sampai dihasilkan laporan yang benar. Guru yang memang belum dapat merealisasikan target untuk membuat alat peraga, maka guru mengkonsultasikan rencana pembuatan alat peraga kepada kepala sekolah, kemudian membuat alat peraga dengan mempersiapkan alat/ dan bahan serta proses pembuatannya. Semua proses yang dilakukan dalam pembuatan alat peraga harus didokumentasikan. Penyusunan laporan melalui konsultasi, kemudian dilakukan revisi sampai didapatkan laporan yang benar sesuai kaidah penulisan. Hasil akhir pembimbingan pembuatan alat peraga dan penyusunan laporannya bahwa semua guru telah mendapat kriteria B. Pembimbingan terhadap Yuyun Wahyuningati, Mispan, dan Nur Istiqomah dilakukan secara kelompok, karena memiliki masalah yang sama yaitu menyusun laporan pembuatan alat peraga sesuai sistematika yang ditentukan. Sedangkan pembimbingan terhadap Moch. Bukhori dan Rohmat Mursalin karena keduanya dimulai dari menyusun rencana pembuatan alat peraga, proses pembuatan alat peraga dan penyusunan laporannya.

Hasil pembimbingan pembuatan dan penyusunan laporan alat peraga menunjukkan hal yang menggembirakan, karena semua guru yang mentargetkan alat peraga di dalam sasaran kerja pegawai tahun 2016 menjadi tuntas karena sudah terealisasikan semuanya. Harapannya bahwa semua guru dapat merealisasikan target pembuatan laporan pembuatan alat peraga dalam sasaran kerja pegawai sehingga dapat

mentargetkan jenis alat peraga lain untuk tahun berikutnya.

Hasil pembimbingan penyusunan proposal penelitian tindakan kelas menunjukkan hal yang menggembirakan, karena guru yang mentargetkan menyusun penelitian tindakan kelas telah memiliki proposal penelitian tindakan kelas untuk kemudian dilakukan penelitiannya. Harapannya adalah bahwa semua guru dapat merealisasikan target yang berupa penelitian tindakan kelas di akhir tahun sehingga dapat mentargetkan penelitian tindakan kelas lainnya untuk tahun berikutnya.

Hasil penilaian realisasi sasaran kerja pegawai tahun 2016 tentang penyusunan diktat, menunjukkan hasil bahwa guru belum dapat merealisasikan target tersebut. Alasan yang mereka berikan adalah karena belum mengetahui cara menyusun diktat yang sesuai dengan peraturan atau kaidah yang berlaku. Oleh karena itu Kepala Sekolah memberikan pembimbingan kepada semua guru tentang cara penyusunan diktat, dilanjutkan pembimbingan individual bagi guru yang mentargetkannya. Dalam pembimbingan kelompok, kepala sekolah menjelaskan bahwa diktat adalah catatan tertulis suatu mata pelajaran atau bidang studi yang dipersiapkan guru untuk mempermudah/memperkaya materi mata pelajaran yang disampaikan oleh guru dalam proses kegiatan belajar mengajar. Diktat juga merupakan buku pelajaran yang masih mempunyai keterbatasan, baik dalam jangkauan penggunaannya maupun cakupannya

(Dirjen GTK Kemendikbud, 2016). Diktat jugat harus secara jelas menunjukkan nama mata pelajaran atau materi pokok tertentu yang menjadi isi utamanya, tahun/semester diterbitkan, serta penjelasan kelas dari siswa yang akan menggunakan modul atau diktat tersebut. Guru yang mentargetkan diktat namun belum terealisasikan dibimbing secara kelompok untuk menyusun diktat sesuai mata pelajarannya yang akan digunakan di lingkungan SMP Negeri 4 Candipuro. Rencana pembuatan diktat adalah Bambang Wageyanto Diktat TIK kelas VII semester 2, judul diktat Perangkat Keras (Hardware) dan perangkat Lunak dan Samsul Arifin: Diktat IPS kelas VIII semester 2, dengan judul diktat Pelaku-pelaku ekonomi dan pasar di Indonesia. Diktat tersebut harus disahkan oleh kepala sekolah sebelum dipakai di kalangan sendiri. Pembimbingan penyusunan diktat ini tidak ditujukan untuk guru yang telah mentargetkan di tahun 2016 saja, tetapi untuk guru lain yang akan mentargetkan diktat pada tahun 2017, sebagai alternative melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hasil pembimbingan penyusunan diktat telah berhasil, karena 2 guru yang mentargetkan diktat di dalam sasaran kerja pegawai tahun 2016 tuntas karena sudah terealisasikan. Harapannya adalah bahwa guru tersebut maupun guru yang lain dapat menyusun diktat untuk mendukung pembelajaran dan semua guru dapat merealisasikan setiap target sasaran kerja pegawai sehingga dapat mentargetkan diktat lainnya untuk tahun berikutnya.

Strategi *Bangprosif* atau pengembangan profesionalisme intensif yang telah dipilih untuk meningkatkan kemampuan guru dalam ber-PKB telah terbukti dapat dilaksanakan di SMP Negeri 4 Candipuro. Pembimbingan ini sangat bermanfaat karena guru adalah insan pembelajar maka mendukung pengembangan profesi guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan *Bangprosif* atau profesionalisme intensif dapat meningkatkan kemampuan guru dalam ber-PKB guna mendukung pengembangan profesionalisme guru, karena profesi guru harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pembimbingan profesional intensif kepada guru dalam penyusunan karya tulis ilmiah yang merupakan bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan, dapat dilaksanakan di SMP Negeri 4 dalam masa yang akan datang, karena terbukti keberhasilannya. Pembimbingan jenis ini juga dapat direkomendasikan untuk sekolah-sekolah yang memiliki karakteristik sama atau mirip dengan SMP Negeri 4 Candipuro.

Pengembangan profesionalisme intensif untuk meningkatkan kemampuan ber-PKB dalam rangka memenuhi target sasaran kerja pegawai untuk memperoleh nilai yang baik dalam penilaian prestasi kerja, dapat dilaksanakan di SMP Negeri 4 Candipuro berkat bantuan dan kerja sama semua pihak, sehingga rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada wakil kepala sekolah, Tim PPK dan seluruh guru yang

menjadi sasaran pembimbingan maupun tidak. Pembimbingan ini memiliki kelemahan ketika jadwal yang telah ditetapkan tidak dapat dilaksanakan karena berbenturan dengan jadwal kepala sekolah atau guru yang bersangkutan. Misalnya Kepala Sekolah mendadak mendapat undangan dari dinas pendidikan atau yang lain, atau guru yang juga tiba-tiba tidak dapat mengajar karena alasan tertentu. Penelitian tindakan yang serupa disarankan untuk menyusun jadwal pembimbingan seefektif mungkin, sehingga jika ada jadwal pertemuan yang tertunda segera dapat diganti dengan jadwal pertemuan yang lain untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

## KESIMPULAN

*Bangprosif* atau Pengembangan Profesional Intensif dilakukan oleh kepala sekolah sebagai alternative untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan atas dasar belum terealisasikannya seluruh target sasaran kerja pegawai tahun 2016 oleh semua guru. Setelah pembimbingan dilaksanakan, maka kepala sekolah mendapatkan hasil yang menggembirakan. *Bangprosif* atau Pengembangan Profesional Intensif untuk meningkatkan kemampuan guru dalam ber-PKB guna mendukung Pengembangan Profesi Guru di SMP Negeri 4 Candipuro tahun 2017, dilakukan melalui pembimbingan berkala secara kelompok dalam kegiatan MGMPs maupun secara individual sesuai kesepakatan kepala sekolah dengan guru. *Pengembangan Profesional Intensif* dapat

meningkatkan kemampuan guru dalam ber-PKB guna mendukung Pengembangan Profesi Guru di SMP Negeri 4 Candipuro tahun 2017, karena melalui pembimbingan intensif tersebut guru dapat melakukan kegiatan PKB sehingga dapat merealisasikan target sasaran kerja pegawai serta mendukung pengembangan profesi guru.

#### **DAFTAR RUJUKAN:**

- Dirjen GTK. 2016. *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi Guru Pembelajar (PPGP)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mustofa. 2007. Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. 4 (1).
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang *Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 Tentang Guru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Robbin. S. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Indeks.
- Sagir, Mahmut. 2014. *Teachers' Professional Development Needs and the Systems That Meet Them*. *Creative Education*. 5 (1497-1511).

- Sinaga, Anggiat M. dan Hadiati, Sri. 2001. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Republik Indonesia.
- Yusdi, Milman. 2010. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.