

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN
DALAM UPAYA MENGEMBANGKAN GURU SEKOLAH LUAR BIASA TUNAS
MULYA SURABAYA**

Errisona Mei Sandi
Errisona.ms@gmail.com
Kokoro Learning Center

Indra Prasetyo
Woro Utari
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to obtain an overview of the Implementation of Continuing Professional Development in Efforts to Develop Tunas Mulya Special School Teachers in Surabaya. The main focus is the planning, implementation, and results of implementing CPD as part of teacher development. This research is a qualitative research with a case study design, data collection in this study was conducted by in-depth interview, observation and documentation study. The results showed that SLB Tunas Mulya Surabaya actively supports and implements teacher development, especially in the implementation of CPD. CPD planning begins with a meeting between the teacher staff and preparation of costs to support development. While in an effort to develop teachers through the implementation of CPD in the teacher's self-development component and innovative work more realized than the scientific publications component. The results of CPD Teachers can be felt by teachers, students, and the school itself as part of the management of teacher development.

Keywords: *continuing professional development, teacher development, planning, implementation, results.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Upaya Mengembangkan Guru Sekolah Luar Biasa Tunas Mulya Surabaya. Fokus utamanya adalah perencanaan, implementasi, dan hasil pelaksanaan PKB sebagai bagian dari pengembangan guru. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus, pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SLB Tunas Mulya Surabaya secara aktif mendukung dan mengimplementasikan pengembangan guru terutama dalam implementasi PKB. Perencanaan PKB dimulai dengan rapat antar staff guru dan persiapan biaya untuk mendukung pengembangan. Sedangkan dalam upaya mengembangkan guru melalui implementasi PKB pada komponen pengembangan diri guru dan karya inovatif lebih banyak direalisasikan dibanding komponen publikasi ilmiah. Hasil dari PKB Guru dapat dirasakan oleh guru, siswa, dan pihak sekolah sendiri sebagai bagian dari manajemen pengembangan guru.

Kata kunci: pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengembangan guru, perencanaan, implementasi, hasil

PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 dan 3 dimana "Pendidikan adalah 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara." Dalam mengembangkan potensi peserta didik tentunya dibutuhkan berbagai komponen yang berada dalam ruang lingkup sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan sebuah sistem yang komponennya saling berhubungan satu sama lain.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik, guru merupakan komponen yang paling menentukan terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas bagi pencapaian tujuan institusional sekolah yang sangat dekat hubungannya dengan siswa. Pentingnya peran guru dalam pendidikan diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu tentang adanya pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagai aktualisasi dari profesi pendidik. Posisi strategis ini tidak bisa digantikan oleh teknologi secanggih apapun, karena keberadaan teknologi canggih tetap membutuhkan tenaga pendidik dalam mengoperasionalkannya. Di tangan pendidik yang profesional, fasilitas dan sarana yang kurang memadai bisa di atasi dan ditutupi, tetapi sebaliknya di tangan pendidik yang kurang profesional, maka sarana dan fasilitas yang mencukupi tidak mampu dimanfaatkan dengan baik sehingga berdampak pada prestasi belajar siswa yang tidak meningkat. Jadi sebaik apapun

teknologi dan kurikulum yang di susun, namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh tenaga pendidik yang profesional (Hamalik, 2003: 1). Oleh dasar pertimbangan di atas, maka upaya perbaikan apapun yang dilakukan, tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa memperhatikan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan, terutama dalam pengembangan tenaga pendidik yang profesional.

Lembaga pendidikan SLB adalah lembaga pendidikan yang profesional, yang bertujuan membentuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental agar mampu mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan sebagai pribadi maupun anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan dalam dunia kerja atau mengikuti pendidikan lanjutan. Tanggung jawab pendidikan anak-anak berkebutuhan khusus di sekolah terletak ditangan pendidik, yaitu: guru SLB. Itu sebabnya para pendidik harus dididik dalam profesi kependidikan, agar memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien dan efektif. Keterbatasan sekolah untuk menyediakan tenaga pendidik dengan kompetensi pada bidang pendidikan kebutuhan khusus merupakan hambatan utama yang ditemui sebagian besar sekolah dalam melaksanakan pendidikan inklusif dengan maksimal. Salah satu upaya yang dapat mengatasi permasalahan tersebut adalah pengembangan sumber daya manusia yang telah ada di sekolah liar biasa.

Pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pengembangan guru direalisasikan dalam bentuk Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan. Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan

merupakan unsur utama yang kegiatannya juga diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau PKB baru dikenal dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru harus dibina dan dikembangkan. Masih dalam UU Nomor 14 Tahun 2005, pasal 32 menjelaskan pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.

Dengan tujuan yang sama dengan pengembangan guru, yaitu pembinaan dan pengembangan guru, maka sekolah dapat dikatakan memiliki manajemen pengembangan guru yang baik jika implementasi PKB bagi guru juga baik. Oleh karena itu sekolah juga harus memperhatikan pelaksanaan PKB oleh guru dalam upaya pengembangan guru. Aktivitas PKB dalam manajemen pengembangan guru menjadi penting untuk dilakukan bagi pengelolaan profesionalisme guru, khususnya dalam mengelola pembelajaran secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pemaparan di atas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menggali informasi lebih dalam lagi mengenai implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam upaya mengembangkan guru Sekolah Luar Biasa. Penelitian ini dilakukan di SLB Tunas Mulya Surabaya terhadap kepala sekolah, koordinator guru, serta staff guru SLB Tunas Mulya Surabaya.

Sejumlah penelitian dengan tema yang sejenis dengan penelitian ini, telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Antara lain penelitian oleh Muhammad Minan Zuhri tahun 2014 dengan judul *Pengembangan Sumber Daya Guru Dan Karyawan Dalam Organisasi Pendidikan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan guru dan karyawan di lembaga pendidikan dapat dilakukan melalui on the job, demonstrasi and example, dan classroom methods. Selain itu, pengembangan profesi guru juga dapat dilaksanakan melalui Pengembangan

Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Kemudian penelitian oleh Nunung Siti Hamidah tahun 2018 menunjukkan hasil bahwa Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru di SDIT Persis Tarogong meliputi tiga komponen kegiatan yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Hasil penelitian menunjukkan implementasi PKB Guru pada komponen pengembangan diri guru lebih banyak direalisasikan dibanding komponen publikasi ilmiah dan karya inovatif. Demikian halnya hasil yang sama pada Implementasi PKB Guru di SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut. Manfaat dari PKB Guru dapat dirasakan oleh guru, siswa dan pihak sekolah dari kedua sekolah tersebut. Terakhir, pengembangan guru juga dibahas dalam penelitian oleh Eko Setiyawan pada tahun 2014 dengan judul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Pada Lembaga Pendidikan Madrasah*. Kajian tulisan ini mencoba menganalisis secara mendalam strategi pengembangan tenaga pendidik untuk mengetahui proses perencanaan, pembinaan dan pemberian kompensasi, penilaian serta pemberhentian. Hasil kajian menunjukkan bahwa konsep manajemen sumber daya guru harus dilaksanakan mulai dari, (1) proses perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik sesuai kebutuhan dengan kebutuhan pihak sekolah, menentukan kriteria, serta mekanisme rekrutmen calon guru, (2) proses selanjutnya yaitu mengadakan pelatihan bagi peningkatan kualitas sumber daya guru melalui program MGMP, supervisi kepala sekolah, serta memberikan rekomendasi untuk melanjutkan studinya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, (3) proses pemberian kompensasi bagi para guru berdasarkan penilaian kinerja.

Dari hasil-hasil penelitian diatas, dapat dilihat bahwa ketiganya menggunakan metode penelitian kualitatif, dan penelitian ini pun juga akan menggunakan metode yang sama karena berhubungan dengan implementasi suatu program. konsep manajemen guru yang

diteliti oleh penelitian-penelitian diatas meliputi konsep manajemen guru secara global di sekolah umum, namun dalam penelitian ini akan difokuskan pada Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam upaya mengembangkan guru di sekolah khusus/SLB..

TINJAUAN TEORETIS

Salah satu hak seorang guru seperti yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Pelatihan dan pengembangan guru juga disinggung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru bahwa pembinaan Guru dan tenaga kependidikan adalah dengan cara:

1. meningkatkan kualifikasi Guru dan tenaga kependidikan;
2. memperkuat sistem uji kompetensi Guru, dan mengintegrasikan dengan sistem Sertifikasi;
3. menerapkan sistem penilaian kinerja Guru yang sah, andal, transparan, dan berkesinambungan;
4. meningkatkan kompetensi Guru secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan;
5. menyelaraskan kurikulum pendidikan dan pelatihan Guru dan tenaga kependidikan dengan kebutuhan peserta didik, dunia kerja, dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
6. memperkuat fungsi penjaminan mutu pendidikan di tingkat pusat dan daerah;
7. memperkuat kerjasama antara Pernerintah Pusat, Pernerintah Daerah, Guru, kepala satuan pendidikan, pengawas dan

Masyarakat dalam mengawal penerapan kurikulum;

8. pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (KKPS), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS);
9. memperbaiki sistem penyaluran Tunjangan Profesi;
10. dan memperbaiki sistem karir, penghargaan, dan perlindungan Guru dan tenaga kependidikan.

Beberapa poin dalam peraturan diatas menjelaskan bahwa perlu diadakan pelatihan, pendidikan, peningkatan kualifikasi, dan uji kompetensi bagi guru sebagai upaya pengembangan sumber daya tenaga pendidik demi mencapai tujuan pendidikan. Kemudian dalam peraturan pemerintah yang sama, pada pasal 54 dijelaskan pula bahwa satuan pendidikan dalam memberikan pembimbingan dan pelatihan Guru ekuivalen dengan paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam pembelajaran tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pemerintah telah mengamanatkan pengembangan sumber daya tenaga pendidik secara berkelanjutan dan sudah menjadi tugas lembaga pendidikan untuk memfasilitasi upaya tersebut.

Pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya pengembangan guru direalisasikan dalam bentuk Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan unsur utama yang kegiatannya juga diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru.

Dalam peraturan menteri agama republik indonesia, yaitu di nomor 38 tahun 2018 tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan guru Pasal 5 (1) dijelaskan bahwa komponen pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru terdiri atas:

- a. pengembangan diri;
- b. publikasi ilmiah;
- c. karya inovatif.

Pengembangan diri sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi pendidikan dan pelatihan fungsional dan kegiatan pengembangan lainnya yang dilakukan sendiri oleh Guru, oleh forum kerja Guru, atau oleh asosiasi/organisasi profesi Guru. Publikasi ilmiah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi presentasi dan publikasi ilmiah. Karya inovatif sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi: penyusunan pedoman pembelajaran dan instrumen penilaian; pembuatan media dan sumber belajar; dan pengembangan atau penemuan teknologi pembelajaran. Pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dijelaskan pula poin-poin lebih lanjut mengenai pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Sebagai berikut:

Pengembangan diri merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka meningkatkan profesionalismenya. Dengan demikian ia akan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ia diharapkan akhirnya akan dapat melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran/pembimbingan, termasuk pula dalam melaksanakan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Kegiatan pengembangan diri terdiri dari dua jenis, yaitu diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru. Kegiatan pengembangan diri ini dimaksudkan agar guru mampu mencapai dan/atau meningkatkan kompetensi

profesi guru yang mencakup: kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau latihan yang bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi yang ditetapkan dan/atau meningkatkan keprofesian untuk memiliki kompetensi di atas standar kompetensi profesi dalam kurun waktu tertentu. Jadi ada batasan waktu, di mana diharapkan guru mampu melaksanakannya minimal sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai standar atau di atas standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. Kegiatan kolektif guru mencakup:

1. kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru untuk penyusunan kelompok kurikulum dan/atau pembelajaran
2. pembahas atau peserta pada seminar, koloqium, diskusi pannel atau bentuk pertemuan ilmiah yang lain
3. kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Publikasi ilmiah mencakup 3 kelompok kegiatan, yaitu:

1. presentasi pada forum ilmiah;
2. sebagai pemrasaran/nara sumber pada seminar, lokakarya ilmiah, koloqium atau diskusi ilmiah

3. publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal

Publikasi ilmiah publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal mencakup pembuatan:

1. karya tulis berupa laporan hasil penelitian pada bidang pendidikan di sekolahnya yang diterbitkan/dipublikasikan dalam bentuk buku yang ber-ISBN dan diedarkan secara nasional atau telah lulus dari penilaian ISBN, atau diterbitkan/dipublikasikan dalam majalah/jurnal ilmiah tingkat nasional yang terakreditasi, provinsi, dan tingkat kabupaten/kota, diseminarkan di sekolah atau disimpan di perpustakaan.
2. tulisan ilmiah populer di bidang pendidikan formal dan pembelajaran pada satuan pendidikan yang dimuat di: jurnal tingkat nasional yang terakreditasi; jurnal tingkat nasional yang tidak terakreditasi/tingkat provinsi; jurnal tingkat lokal (kabupaten/kota/sekolah/-madrasah, dsb).
3. publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/atau pedoman guru. Publikasi ini mencakup pembuatan: buku pelajaran per tingkat atau buku pendidikan per judul yang lolos penilaian BSNP, atau dicetak oleh penerbit dan ber-ISBN, atau dicetak oleh penerbit dan belum ber-ISBN
4. modul/diklat pembelajaran per semester yang digunakan di tingkat: provinsi dengan pengesahan dari Dinas Pendidikan Provinsi; atau kabupaten/kota dengan pengesahan dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota; atau sekolah/madrasah setempat.
5. buku dalam bidang pendidikan dicetak oleh penerbit yang ber-

ISBN dan/atau tidak ber-ISBN; karya hasil terjemahan yang dinyatakan oleh kepala sekolah/madrasah tiap karya; buku pedoman guru.

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif ini mencakup:

1. penemuan teknologi tepat guna kategori kompleks dan/atau sederhana;
2. penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni kategori kompleks dan/atau sederhana;
3. pembuatan/pemodifikasian alat pelajaran/peraga/-praktikum kategori kompleks dan/ atau sederhana;
4. penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *case study* atau studi kasus. Majchrzak dalam Sugiyono (2014: 8) menjelaskan bahwa metode ini meneliti suatu kasus atau fenomena tertentu yang dilakukan secara mendalam untuk mempelajari latar belakang, keadaan, dan interaksi yang terjadi. Studi kasus dilakukan pada suatu kesatuan sistem yang bisa berupa suatu program, kegiatan, peristiwa atau sekelompok individu yang ada pada keadaan atau kondisi tertentu. Dalam hal ini, studi kasus dilakukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang manajemen pengembangan guru sekolah luar biasa di SLB Tunas Mulya Surabaya.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Moleong (2017:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi,

motivasi, tindakan dan lainnya yang dilakukan dengan cara deskriptif dan menggunakan metode ilmiah. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Manajemen Pengembangan Guru Sekolah Luar Biasa di SLB Tunas Mulya Surabaya.

Sesuai dengan judul penelitian yang dilakukan yakni "Implementasi Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Dalam Upaya Mengembangkan Guru Sekolah Luar Biasa Tunas Mulya Surabaya", maka terdapat tiga buah fokus (1) perencanaan PKB dalam upaya mengembangkan guru di SLB Tunas Mulya Surabaya. (2) implementasi PKB dalam upaya mengembangkan guru di SLB Tunas Mulya Surabaya. (3) hasil PKB dalam upaya mengembangkan guru di SLB Tunas Mulya Surabaya.

Lokasi penelitian pada penelitian ini yakni di Yayasan SLB Tunas Mulya yang beralamatkan di Jl. Sememi Jaya Selatan II A-25 Benowo Surabaya, Telp (031) 71162822. Peneliti hadir ke lokasi penelitian selama kurang lebih dua bulan dengan frekuensi tiga kali dalam seminggu.

Dalam penelitian ini, sumber data utama yang digunakan penulis berupa: (1) sumber tertulis yang diperoleh melalui kegiatan observasi dan pengamatan langsung ke lapangan, (2) kata-kata dan tindakan yang diperoleh melalui kegiatan wawancara dengan berbagai narasumber, dan (3) foto dokumentasi yang diperoleh melalui pengambilan gambar dokumentasi di lapangan. Dalam penelitian ini data dan informasi berupa hasil observasi dan wawancara diolah untuk selanjutnya disajikan secara deskriptif, dan dilakukan dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SLB Tunas Mulya Surabaya merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang didirikan tahun 1990 oleh kepala sekolah yang masih menjabat saat ini, Nurul Muchid, S.Pd.MM. Darma Wiryawan adalah nama yayasan pertama

yang mengelola SLB ini selama 3 tahun pertama sebelum kemudian beralih menjadi Tunas Mulya. Sebelumnya sempat banyak yayasan yang menolak mengampu SLB ini karena berbagai alasan sehingga akhirnya kepala sekolah memutuskan untuk membuat yayasan sendiri dengan nama Tunas Mulya untuk membiayai operasional SLB ini. Dengan SK Pendirian Sekolah 421.8/7185/103.03/2010, SLB Tunas Mulya resmi berdiri dengan tanggal SK Pendirian 1999-08-24. SLB ini juga pernah mengalami perpindahan lokasi dari Sukomanunggal ke Sememi. SLB Tunas Mulya Surabaya SLB diperuntukkan bagi anak berkebutuhan khusus agar bisa mendapatkan layanan dasar yang bisa membantu mendapatkan akses pendidikan.

Hasil

Perencanaan PKB dalam upaya mengembangkan guru SLB Tunas Mulya Surabaya

Mengenai perencanaan PKB di sekolah ini, dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pihak sekolah melakukan kegiatan rapat internal secara rutin terutama ketika ada pembahasan mengenai seminar atau pelatihan. Menurut koordinator guru perencanaan yang dibuat adalah untuk satu tahun, yaitu Januari sampai Desember. Disini para guru memfokuskan kegiatan perencanaan PKB hanya pada satu komponen PKB saja, yaitu pengembangan diri.

Dalam hal perencanaan biaya, para tenaga pendidik menjawab bahwa ada biaya yang dikeluarkan dari pihak sekolah untuk membantu para guru dalam proses implementasi PKB. Kepala sekolah SLB Tunas Mulya menjelaskan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk keperluan pengembangan guru adalah diambil dari dana BOS. Hal ini juga merupakan salah satu upaya dalam pengembangan guru dari sekolah, oleh karena itu pihak yayasan atau sekolah bersedia untuk menyiapkan dana bagi pengembangan diri guru. Namun kepala sekolah juga menyadari bahwa tidak semua kegiatan PKB dapat

dibiayai oleh sekolah karena adanya keterbatasan biaya.

Implementasi PKB dalam upaya mengembangkan guru SLB Tunas Mulya Surabaya

Perencanaan PKB bagi guru di SLB Tunas Mulya Surabaya yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah selanjutnya diimplementasikan oleh guru pelaksana PKB. Pelaksanaan PKB dilakukan sesuai dengan perencanaan PKB. Dalam pelaksanaan PKB tentu tidak terlepas dari unsur kegiatan PKB, yang telah dipaparkan dalam pembahasan sebelumnya.

Pengembangan Diri

Berdasarkan pengumpulan data, kegiatan pengembangan diri bagi guru SLB Tunas Mulya Surabaya dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, artinya pihak sekolah melaksanakan kegiatan pengembangan diri secara langsung dan tidak langsung. Untuk kegiatan pengembangan diri secara langsung menurut keterangan kepala sekolah dan guru, berupa kegiatan kolektif guru. Jika ada suatu teknologi baru yang dirasa perlu dikembangkan atau dikuasai oleh para guru, kepala sekolah akan membuat workshop intern yang dilakukan oleh para guru dalam rangka berbagi ilmu.

Publikasi Ilmiah

Telah dilakukan upaya pengambilan data di SLB Tunas Mulya Surabaya. Namun, tidak ada pernyataan yang mengarah pada implementasi PKB berkaitan dengan publikasi karya ilmiah di SLB Tunas Mulya Surabaya. Artinya unsur implementasi PKB dalam hal publikasi ilmiah belum terpenuhi. Dengan demikian hal ini menjadi catatan khusus untuk pengelolaan PKB bagi guru di SLB Tunas Mulya Surabaya karena kelengkapan pelaksanaan PKB ditentukan salah satunya melalui unsur kegiatan publikasi ilmiah.

Karya Inovatif

Dari hasil pengumpulan data, karya inovatif guru yang dibuat kebanyakan berupa alat pendamping pelajaran seperti materi dan soal-soal pembelajaran, dan karena sekolah yang diteliti berupa Sekolah Luar Biasa, tentunya ada karya inovatif tambahan untuk para siswanya, yaitu alat terapi bagi AKB. Ada pula karya inovatif yang berupa karya seni oleh pengajar di SLB Tunas Mulya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para guru sudah banyak membuat karya inovatif untuk kebutuhan para siswanya.

Mengenai implementasi PKB di sekolah biasa dan di SLB, dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa tidak ada perlakuan terlalu berbeda antara implementasi PKB oleh guru di sekolah biasa dengan implementasi PKB oleh guru di Sekolah Luar biasa, hanya saja perlu ada penyesuaian-penyesuaian jenis pelatihan dan modifikasi karya inovatif sesuai dengan kebutuhan murid di SLB Tunas Mulya Surabaya. Namun jika mengandalkan program pengembangan dari dinas pendidikan, menurut kepala sekolah SLB Tunas Mulya Surabaya, akan disama-ratakan dengan sekolah biasa padahal kebutuhannya berbeda.

Namun menurut salah satu guru SLB Tunas Mulya Surabaya menyatakan akan kurangnya perhatian pemerintah dalam hal pengembangan diri terutama pada sekolah luar biasa. Mungkin karena faktor tempat yang terpencil atau memang kurang ada perhatian khusus terhadap sekolah luar biasa, ketika ada program pendidikan dan pelatihan, workshop, ataupun seminar dari pusat, sosialisasinya kurang sampai ke para guru di SLB Tunas Mulya Surabaya. Banyak dari kegiatan-kegiatan tersebut pada akhirnya tidak diikuti oleh para guru karena mereka tidak mendapatkan undangan atau sosialisasinya.

Hasil PKB dalam upaya mengembangkan guru SLB Tunas Mulya Surabaya

Mengenai hasil implementasi PKB dalam upaya pengembangan guru, semua

tenaga pendidik yang diwawancarai setuju bahwa dalam implementasi PKB di SLB Tunas Mulya Surabaya sudah memenuhi kebutuhan guru dalam hal pengembangan guru. Meskipun beberapa guru juga mengatakan bahwa masih perlu peningkatan di beberapa bagian seperti dalam hal sosialisasi dari dinas pendidikan. Namun untuk hal ini merupakan diluar dari wewenang sekolah. Kemudian juga perlu ditingkatkan lagi dalam hal kelengkapan PKB. Kelengkapan yang dimaksud bisa berupa publikasi ilmiah, karena belum ada guru di SLB Tunas Mulya Surabaya yang mempublikasikan karya ilmiahnya.

Pembahasan

Pengembangan keprofesian berkelanjutan atau PKB merupakan kunci bagi guru untuk mengoptimalkan kesempatan pengembangan karirnya baik saat ini maupun ke depannya. PKB harus dapat mendorong dan mendukung perubahan kualitas guru, khususnya di dalam praktik-praktik dan pengembangan karir.

Terkait dengan manajemen pengelolaan PKB bagi guru di SLB Tunas Mulya Surabaya, perencanaan PKB merupakan kegiatan secara sistematis untuk menyusun rangkaian kegiatan. Dalam perencanaan PKB bagi guru di sekolah ini dikoordinasikan oleh salah satu guru yang juga merupakan koordinator guru. Sebagai koordinator guru, beliau bersama kepala sekolah secara aktif mencari dan mengajak para guru di SLB Tunas Mulya dalam seminar maupun pelatihan baik dari dinas pendidikan, maupun dari pihak luar. Menurut koordinator guru perencanaan yang dibuat adalah untuk satu tahun, yaitu Januari sampai Desember. Disini para guru memfokuskan kegiatan perencanaan PKB hanya pada satu komponen PKB saja, yaitu pengembangan diri

Dari jawaban para tenaga pendidik di SLB Tunas Mulya Surabaya juga dapat disimpulkan bahwa sekolah secara aktif mendukung dan mengimplementasikan

pengembangan guru terutama dalam pelatihan guru secara internal maupun eksternal. Kegiatan pengembangan yang dilakukan, menurut kepala sekolah, difokuskan pada pengembangan keterampilan. Pelatihan-pelatihan guru ini juga merupakan salah satu bagian dari Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guru. Sehingga Sekolah ini dapat dikatakan juga mendukung upaya PKB bagi guru.

Pengembangan keprofesian sangat berpengaruh dalam mutu pendidikan di sekolah, sesuai hasil penelitian terdahulu oleh Bustami (2010), Pengaruh Pengembangan Profesionalisme Guru terhadap mutu Pendidikan di Kabupaten Aceh Timur, dengan demikian pengembangan keprofesian harus berkaitan dengan pembelajaran atau direfleksikan berbagai komponen kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru atau berdampak pada guru dan peserta didik. Pelaksanaan PKB merupakan kegiatan PKB yang dilaksanakan secara substansial yang mengacu pada hasil perencanaan. Pelaksanaan PKB di SLB Tunas Mulya Surabaya terdiri dari dua unsur kegiatan PKB yaitu pengembangan diri dan karya inovatif, pada dasarnya unsur kegiatan PKB terdiri dari tiga unsur kegiatan yaitu pengembangan diri, karya inovatif dan publikasi ilmiah. Artinya, SLB Tunas Mulya Surabaya belum sepenuhnya melaksanakan unsur kegiatan PKB bagi guru. Idealnya pelaksanaan kegiatan PKB harus dilaksanakan sepenuhnya, agar guru dapat selalu menjaga dan meningkatkan profesionalismenya untuk kepentingan guru tersebut serta meningkatkan pelayanan pendidikan di SLB Tunas Mulya Surabaya. Kenyataannya di SLB Tunas Mulya Surabaya perlu mengadakan upaya implementasi PKB di bidang kegiatan publikasi ilmiah, serta meningkatkan implementasi PKB yang telah terlaksana.

Kemudian dalam implementasi PKB di SLB Tunas Mulya ini juga disesuaikan dengan status sekolahnya, yaitu Sekolah Luar Biasa. Sekolah ini

mempunyai murid-murid yang berkebutuhan khusus yang tentunya berbeda dengan di sekolah-sekolah biasa. Sehingga sekolah ini juga mempunyai metode pembelajaran yang sedikit berbeda dengan sekolah biasa. Begitu pula dengan proses pelaksanaan PKB yang dilakukan. Implementasi PKB di SLB Tunas Mulya lebih memperhatikan kepada pengembangan keterampilan khusus yang dapat memberikan bekal bagi kehidupan murid di masa yang akan datang.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada perlakuan terlalu berbeda antara implementasi PKB oleh guru di sekolah biasa dengan implementasi PKB oleh guru di Sekolah Luar biasa, hanya saja perlu ada penyesuaian-penyesuaian jenis pelatihan dan modifikasi karya inovatif sesuai dengan kebutuhan murid di SLB Tunas Mulya Surabaya. Namun jika mengandalkan program pengembangan dari dinas pendidikan, menurut kepala sekolah SLB Tunas Mulya Surabaya, akan disama-ratakan dengan sekolah biasa padahal kebutuhannya berbeda.

secara keseluruhan Kepala sekolah menganggap kegiatan-kegiatan di PKB sudah cukup memenuhi kebutuhan para guru di SLB Tunas Mulya Surabaya. Kegiatan belajar-mengajar di sekolah juga secara tidak langsung didukung oleh kegiatan PKB karena guru secara aktif terus berinovasi dengan materi pembelajaran.

Dari segi manajemen pengembangan guru, SLB Tunas Mulya juga sudah dapat dikatakan mengimplementasikannya dengan baik melalui proses PKB bagi guru. Namun sayangnya masih ada salah satu komponen PKB yang belum diaplikasikan yaitu publikasi ilmiah. Oleh karena itu, sekolah dapat mulai lebih memfasilitasi kegiatan PKB guru dalam hal publikasi ilmiah. Bentuk fasilitas yang bisa diberikan dapat berupa forum diskusi oleh guru, atau juga workshop yang berkenaan dengan publikasi ilmiah.

SIMPULAN

Perencanaan PKB dalam Upaya Mengembangkan Guru SLB Tunas Mulya Surabaya

Perencanaan PKB bagi guru di SLB Tunas Mulya Surabaya dibuat berdasarkan atas hasil identifikasi kebutuhan guru untuk melakukan PKB dan menentukan prioritas dan menyeleksi fokus aktivitas kegiatan PKB. SLB Tunas Mulya Surabaya melaksanakan PKB bagi guru secara langsung, pihak sekolah memberikan fasilitas berupa workshop internal dan juga anggaran dana bagi guru pelaksana PKB di luar sekolah. Dalam perencanaan PKB bagi guru di sekolah ini dikoordinasikan oleh salah satu guru yang juga merupakan koordinator guru. Dengan demikian bahwa, perencanaan PKB merupakan langkah awal untuk memulai kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh guru guna meningkatkan kompetensi maupun profesionalismenya, sehingga membawa pengaruh terhadap kualitas layanan pendidikan di SLB Tunas Mulya Surabaya.

Implementasi PKB dalam Upaya Mengembangkan Guru SLB Tunas Mulya Surabaya

Implementasi PKB yang didasarkan pada perencanaan PKB di SLB Tunas Mulya Surabaya memprioritaskan pencapaian tujuan mengembangkan guru dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan di SLB Tunas Mulya Surabaya. Sehingga dalam implementasi PKB bagi guru di sekolah tersebut terdiri dari unsur kegiatan pengembangan diri dan karya inovatif, dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru yang membawa dampak terhadap pelayanan pendidikan SLB Tunas Mulya Surabaya.

Hasil PKB dalam Upaya Mengembangkan Guru SLB Tunas Mulya Surabaya. Secara keseluruhan Kepala sekolah dan para guru menganggap kegiatan-kegiatan di PKB sudah cukup memenuhi kebutuhan para guru di SLB Tunas Mulya Surabaya, yaitu dalam upaya pengembangan guru di sekolah. Kegiatan belajar-mengajar di sekolah juga secara tidak langsung didukung oleh kegiatan

PKB karena guru secara aktif terus berinovasi dengan materi pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Bustami, 2009, Pengaruh Pengembangan Professionalisme Guru SMP Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kabupaten Aceh Timur, Program Pascasarjana USU Medan.
- Departemen Pendidikan Nasional, RPJMN 2004-2009. Jakarta.
- Dermawati. 2013. Penilaian Angka Kredit Guru. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heriyati, Yeti dan Mumuh Muhsin. Manajemen Sumber Daya Pendidikan. (Bandung: Pustaka Setia, 2014).
- Ibrahim Bafadal, 2003, Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Imam Gunawan. 2014. Metode Penelitian Teori dan Praktik. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jusuf Soewadji. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. 2012. Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan, Jakarta: Kemdikbud.
- Mulyasa. 2013. Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nata Abuddin. 2007. Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah tahun 2017 PP 19 2017 tentang perubahan atas Peraturan pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan menteri agama republik indonesia nomor 38 tahun 2018 tentang pengembangan keprofesional berkelanjutan guru Pasal 5 (1).
- Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- UU RI No. 20, 2003, Tentang SISDIKNAS Sistem Pendidikan Nasional, Sinar Grafika, Jakarta
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 dan 3.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.