

UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI PENGEMBANGAN DIRI

Oleh:

Agus Sutikno

Abstrak

Makalah ini berjudul “Upaya Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pengembangan Diri”. Penulisan makalah ini bertujuan untuk memberikan wacana pentingnya peningkatan kompetensi guru sebagai ujung tombak pendidikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan kegiatan pengembangan diri.

Kegiatan pengembangan diri merupakan bagian dari kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Ada tiga kegiatan PKB yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Makalah ini mengangkat pengembangan diri karena pengembangan diri merupakan dasar peningkatan kompetensi sebelum guru melakukan publikasi ilmiah dan karya inovatif. Artinya untuk dapat melakukan publikasi ilmiah dan membuat karya inovatif, guru perlu mendapatkan pelatihan dan mengikuti kegiatan kolektif yang melatih guru untuk membuat karya ilmiah dan karya inovatif.

Peningkatan kompetensi guru dapat terwujud dengan baik apabila sekolah sebagai organisasi pendidikan bisa melaksanakan pengembangan diri dengan prosedur yang benar yaitu (1) melakukan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, (2) menentukan tujuan pelatihan dan pengembangan, (3) melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, dan (5) melakukan evaluasi dan modifikasi pelatihan dan pengembangan. Selain itu, motivasi guru untuk maju juga merupakan kunci keberhasilan peningkatan kompetensi guru yang meliputi kompetensi: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Kata Kunci: Kompetensi Guru dan Pengembangan Diri

I. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat telah menyebabkan dunia semakin sempit dan membentuk masyarakat global yang saling bergantung. Dalam tatanan dunia baru yang ditandai dengan persaingan antarbangsa yang semakin ketat, kualitas kehidupan domestik suatu bangsa memainkan peran yang amat penting. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik atau guru profesional.

Guru yang bermutu sudah menjadi tuntutan global sebagaimana yang ada dalam dokumen *United Nations Sustainable Development Goals 2015–2030* yang mengingatkan bahwa pada tahun 2030 seluruh pemerintahan negara-negara di dunia harus mampu menjamin bahwa siswa-siswa harus dididik oleh guru-guru yang berkualifikasi, terlatih, profesional, dan sosok motivator yang baik. Demikian pentingnya faktor guru, maka sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas pada hampir semua bangsa di dunia selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong peningkatan guru yang kompeten dan profesional.

Pada tahun 2005, Indonesia memiliki Undang-undang No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) sebagai kebijakan intervensi langsung meningkatkan kualitas kompetensi guru melalui kualifikasi Strata 1 atau D4, serta memiliki sertifikat profesi. Dengan memperoleh sertifikat profesi, guru berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar 1 bulan gaji pokok guru. Kebijakan dalam UUGD ini pada dasarnya meningkatkan kualitas kompetensi guru sebagai faktor yang langsung terhadap peningkatan kesejahteraan, yaitu tunjangan profesi. Setelah mekanisme sertifikasi guru menginjak 7-8 tahun, muncul pertanyaan yang mempersoalkan dampak program sertifikasi guru terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

Pelaksanaan sertifikasi guru di Indonesia dimulai pada tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Tahun 2015 merupakan tahun kesembilan pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan. Ada kesalahan pemahaman tujuan sertifikasi dengan misi pendidikan di Indonesia. Adanya kebijakan sertifikasi guru, pemerintah membawa misi untuk mendorong kualitas kinerja guru, sedangkan bagi sebagian besar guru memandang sertifikasi profesi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan (Sudarma, 2013). Dengan adanya perbedaan tersebut, maka upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru menjadi tidak optimal. Realita di lapangan menunjukkan bahwa guru yang sudah bersertifikasi belum semua mampu menunjukkan kompetensi yang seharusnya dimiliki dan belum memiliki kinerja baik.

Saat ini, globalisasi sudah menjadi wacana dunia yang menjadikan tantangan tersendiri bagi bangsa Indonesia. Dalam menghadapi tantangan global tersebut, dunia pendidikan harus berbenah diri dengan memiliki standar agar dapat memberikan layanan terbaik kepada siswanya. Kemajuan sekolah tidak hanya ditentukan oleh status sekolah tersebut, melainkan lebih ditentukan oleh faktor internal yang ada pada sekolah tersebut. Salah satu faktor internal yang ada pada sekolah dan menjadi penentu maju mundurnya sekolah adalah kinerja guru.

Dalam kaitan ini, perlu dilakukan uji kompetensi guru (UKG) dan penilaian kinerja guru (PKG). Namun ketika UKG dilaksanakan, hasilnya masih mengecewakan. Dari hasil pelaksanaan UKG 2012 – 2014, kompetensi guru terlihat masih rendah dengan nilai rata-ratanya baru 47. Dari 1.611.251 guru yang pernah mengikuti Uji Kompetensi Awal (UKA) – UKG nilai paling banyak pada skor 40,1 – 50, yakni 495.524 orang. Guru yang memperoleh nilai 90,1 – 100 hanya 192 orang dan yang nilainya di bawah 10 sebanyak 1.875 orang. Hal ini sangat mengkhawatirkan dunia pendidikan di Indonesia karena kompetensi menjadi salah satu indikator kinerja bagi guru. Dengan demikian, kinerja guru Indonesia saat ini belum bisa dikatakan baik karena hasil uji kompetensi guru masih jauh di bawah nilai minimal yang ditargetkan 7,00 (Derap Guru, 2015).

Pada tahun 2015, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan kembali menggelar UKG. Sebanyak 2,9 juta guru mengikuti UKG utama maupun susulan secara serentak di seluruh Indonesia. Hasil nilai UKG tahun 2015 tertinggi masih diraih DIY dengan perolehan rata-rata sekitar 62,58. Sementara nilai terendah diraih oleh Maluku Utara dengan rata-rata nilai 41,87. Secara keseluruhan rata-rata nasional UKG memang belum mencapai target 55. Dari 2,9 juta guru yang tersebar di 34 provinsi nilai rata-ratanya sekitar 53,02. Untuk nilai rata-rata nasional pedagogik guru hanya mampu mencapai 48,94. Angka ini menjadi indikator bahwa cara mengajar guru masih di bawah standar. Sementara nilai rata-rata nasional profesional mencapai angka 54,77 (Kedaulatan Rakyat, 2016).

Kualitas guru di Indonesia cukup memprihatinkan. Penelitian Bank Dunia 2012 di 12 negara Asia menunjukkan bahwa kualitas guru Indonesia berada di urutan ke-40 dari 42 negara. Hal ini diperparah dengan hasil survei Federasi Serikat Guru Indonesia 2012 di 29 kabupaten/kota menunjukkan bahwa 62 persen guru SD tidak pernah mengikuti pelatihan (Kompas, 2015). Kalaupun ada, pelatihan itu dilaksanakan dalam kerangka proyek. Padahal salah satu upaya peningkatan kompetensi guru yang mengarah pada peningkatan kinerja adalah dengan mengikutsertakan guru pada kegiatan pelatihan, penataran, seminar ataupun kegiatan ilmiah lainnya.

Lebih lanjut, data tentang kelayakan guru menjadi guru profesional menyebutkan dari sekitar 2,8 juta guru dari berbagai jenjang pendidikan banyak yang sebenarnya tidak layak jadi

guru profesional. Pada umumnya disebabkan karena tingkat pendidikan yang tidak memenuhi syarat dan belum memiliki sertifikat pendidik. Namun demikian dari data tentang guru yang tidak layak tersebut justru guru yang mengajar di Taman Kanak-kanak (TK) dan SD (Permadi & Arifin, 2013).

Berdasarkan wacana di atas, kiranya perlu diupayakan usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Hal ini menjadi wajar karena kompetensi merupakan modal utama yang harus dimiliki guru untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki guru akan berpengaruh pada kualitas pembelajaran yang dilaksanakan bersama siswa. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan melaksanakan pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan menyenangkan. Guru yang memiliki kompetensi rendah akan melaksanakan pembelajaran yang monoton dan membosankan sehingga siswa kurang termotivasi. Oleh karena itu, kompetensi guru perlu selalu ditingkatkan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk peningkatan kompetensi guru adalah pengembangan diri.

II. Kompetensi Guru

A. Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi menjadi bagian penting dari pendidikan, ekonomi, sosial, politik, dan budaya di beberapa negara. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (10), “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”. Wujud profesional atau tidak seorang guru diwujudkan dengan sertifikat pendidik. Hal ini sesuai dengan penjelasan pasal 1 ayat (12) yang menyatakan bahwa “sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sementara menurut Broke & Stone mengemukakan bahwa kompetensi sebagai “...*descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*” (Mulyasa, 2013: 62). Artinya kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga kependidikan yang tampak sangat berarti.

Melihat pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Oleh karena itu di dalam kompetensi mengandung beberapa aspek yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) yang merupakan kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.

2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Untuk dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik, seorang guru harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik.
3. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sebagai contoh bagaimana seorang guru memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk membantu mempermudah melakukan pembelajaran kepada peserta didik.
4. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran seperti jujur, demokratis, dan terbuka.
5. Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang/tidak senang, suka/tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan (Mulyasa, 2013: 63).

Dengan demikian, upaya peningkatan kompetensi merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat guru.

B. Jenis Kompetensi Guru

Guru adalah jabatan profesional yang harus dituntut dengan kompetensi-kompetensi yang mendukung dalam menjalankan profesinya. Adapun kompetensi yang harus dimiliki guru sesuai Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut saling berhubungan, saling memengaruhi satu sama lain dan memiliki hubungan hirarkis.

Keempat kompetensi tersebut dipandang sebagai landasan dalam rangka mengembangkan guru sebagai seorang pendidik. Selain itu, keempat kompetensi tersebut juga menjadi standar antar indikator penilaian penguasaan kompetensi guru. Berikut ini penjelasan tentang kompetensi yang harus dimiliki guru:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk

mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Profesi guru sebagai pendidik yang paling utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pendidik yang meliputi:

- a) Pemahaman wawasan landasan kependidikan
- b) Pemahaman terhadap peserta didik
- c) Pengembangan kurikulum/silabus
- d) Perancangan pembelajaran
- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis,
- f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g) Evaluasi hasil belajar

Secara teknis kompetensi pedagogik meliputi :

- a) Menguasai karakteristik peserta didik
- b) Menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran
- c) Mengembangkan kurikulum dan rancangan pembelajaran
- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik
- h) Menyelenggarakan evaluasi dan penilaian proses dan hasil belajar.
- i) Memanfaatkan hasil evaluasi dan penilaian untuk kepentingan pembelajaran
- j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran (Janawi, 2012: 48).

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia, sebagai orang-orang yang dianggap model atau panutan yang harus diikuti. Dengan kata lain, guru menjadi suri teladan bagi peserta didik, terlebih pada jenjang SD. Pada masa ini peserta didik berbuat dan berperilaku cenderung mengikuti apa yang didengar dan apa yang dilihat.

Kompetensi kepribadian tersebut meliputi :

- a) Kemampuan yang berhubungan dengan pengalaman tentang ajaran menghormati dan menghargai antar umat beragama.
- b) Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat.
- c) Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru.
- d) Bersikap terbuka terhadap pembaharuan dan kritik (Permadi & Arifin, 2013: 62).

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan. Kompetensi profesional adalah kompetensi yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan.

Kemampuan profesional merupakan kemampuan, keahlian, kecakapan dasar tenaga pendidik yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Guru akan disebut profesional jika mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik proses pembelajaran serta mengaplikasikannya secara nyata. Secara rinci, kompetensi profesional dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian/ bidang studi yang diampu.
- b) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidang studi yang diampu.

- c) Menguasai filosofi, metodologi, teknis dan praksis penelitian dan pengembangan ilmu yang sesuai dan mendukung bidang keahliannya.
- d) Mengembangkan diri dan kinerja profesionalitasnya dengan melakukan tindakan reflektif dan penggunaan TIK.
- e) Meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan pengabdian pada masyarakat (Janawi, 2012: 48).

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi, dan bergaul, secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, serta masyarakat sekitar. Model komunikasi personal cenderung mudah diterima oleh peserta didik dan masyarakat. Dalam konteks ini hendaknya guru memiliki strategi dan pendekatan dalam melakukan komunikasi yang cenderung lebih bersifat horizontal.

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, kemampuan tersebut meliputi:

- a) Mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat.
- b) Mampu mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- c) Mampu menjalin kerja sama, baik secara individual maupun secara kelompok (Permadi & Arifn, 2013: 69).

Keempat kompetensi di atas yang akan dikembangkan untuk guru sebagai ujung tombak pendidikan. Jika keempat kompetensi guru bisa dipahami dengan baik maka praktik pembelajaran yang dilakukan guru akan berjalan baik dan menjadikan pembelajaran bermakna bagi siswanya.

III. Pengembangan Diri

Kegiatan pengembangan diri harus mengutamakan kebutuhan guru untuk pencapaian standar dan peningkatan kompetensi profesi, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan layanan pembelajaran. Kebutuhan tersebut mencakup kompetensi menyelidiki dan memahami konteks di tempat guru mengajar, penguasaan materi dan kurikulum, penguasaan metode pembelajaran,

kompetensi melakukan evaluasi peserta didik dan pembelajaran, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), atau pun kompetensi lain yang relevan.

Pengertian pengembangan diri adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi profesi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajiban dalam melaksanakan proses pembelajaran/pembimbingan, termasuk pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah (Priatna & Sukamto, 2013).

Berdasarkan Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, kegiatan pengembangan diri dilakukan dengan 2 macam cara yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat), dan kegiatan kolektif guru. Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi dan meningkatkan keprofesionalan untuk memiliki kompetensi di atas standar dan dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan ini dapat berupa kursus, pelatihan, penataran, maupun berbagai bentuk diklat yang lain. Guru dapat mengikuti kegiatan diklat fungsional atas dasar penugasan, baik oleh kepala sekolah/madrasah, atau institusi yang lain seperti Dinas Pendidikan, atau organisasi profesi seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), atau karena inisiatif guru itu sendiri.

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

1. Kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), ataupun sejenisnya.
2. Pembahas atau peserta pada seminar, pertemuan ilmiah
3. Kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru, seperti diklat fungsional, dan lain sebagainya (Mulyasa, 2013: 173)

Berikut disajikan tabel tentang jenis pengembangan diri:

Tabel

Macam dan Jenis Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

| No | Macam PKB | Jenis Kegiatan |
|----|-------------------|---|
| 1 | Pengembangan Diri | a. Diklat fungsional b. Kegiatan kolektif guru |
| 2 | Publikasi Ilmiah | a. Presentasi pada forum ilmiah b. Publikasi ilmiah atas hasil peneitian atau gagasan ilmu di bidang pendidikan formal c. Publikasi buku pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru |
| 3 | Karya Inovatif | a. Menemukan teknologi tepat guna b. Menemukan/menciptakan karya seni c. Membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum d. Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya |

Sumber: Priatna & Sukamto (2013: 191)

Adapun langkah-langkah dalam pengembangan diri adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Pada tahap ini, sekolah membuat analisa dan perencanaan terkait dengan diklat apa yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

2. Menentukan tujuan pelatihan

Tujuan ini berfungsi sebagai indikator untuk melihat keberhasilan suatu pelatihan

3. Program Pelatihan

Secara umum pelatihan atau pengembangan dapat dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* merupakan program pelatihan atau pengembangan yang dilakukan sambil bertugas dalam organisasi. *Off the job learning* adalah program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di luar tugas organisasi.

4. Evaluasi dan modifikasi pelatihan

Pelatihan yang baik memerlukan evaluasi sebagai *feedback* untuk pelatihan sebelumnya. Jika memang diperlukan, sekolah bisa melakukan modifikasi atas hasil evaluasi pelatihan. Dengan demikian, pelatihan-pelatihan yang diperuntukkan untuk guru sangat bermanfaat dalam peningkatan kinerja dan manajemen kinerja sendiri. (Hanafi, 2011).

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, maka sekolah sebagai organisasi pendidikan dapat melakukan upaya peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan pengembangan diri dengan langkah-langkah seperti tersebut di atas.

IV. Peningkatan Kompetensi Guru

Manajemen SD berbeda dengan sekolah menengah karena di SD masih menggunakan guru kelas. Pada sistem guru kelas ini guru dituntut untuk menguasai berbagai mata pelajaran yang disajikan di kurikulum SD. Oleh karena itu pengembangan profesi guru SD memiliki prosedur yang berbeda dengan guru di sekolah menengah.

Pengembangan guru secara sistematis dapat dilakukan berdasarkan inisiatif guru itu sendiri yang diselenggarakan melalui berbagai kegiatan seperti penataran, kursus, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, belajar sendiri, membaca berbagai sumber belajar. Pada kenyataan di lapangan terdapat banyak kendala yang dialami sekolah ketika melakukan peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan pengembangan diri, apalagi publikasi ilmiah dan membuat karya inovatif.

Secara umum, kegiatan pengembangan diri selain membutuhkan waktu juga membutuhkan biaya. Guru merasa sudah cukup nyaman dengan keberadaannya saat ini. Guru merasa sudah melaksanakan kewajibannya dengan datang mengajar saja, namun lupa bahwa dunia ini mengalami perubahan yang begitu cepat. Perubahan inilah yang membuat guru untuk selalu menjadi pembelajar sejati sepanjang masa.

Sebenarnya adanya sertifikasi cukup membantu guru untuk melakukan pengembangan diri. Guru bisa mengikuti kegiatan seminar, pelatihan, atau pun studi lanjut. Namun sebagian guru merasa “enggan” untuk melakukan itu semua. Alternatif lain, guru yang bersedia berlangganan koran, majalah, atau jurnal penelitian tentunya juga masih sedikit jumlahnya.

Selain secara individual, pengembangan guru SD bisa dilakukan melalui forum kelompok kerja guru (KKG). KKG bertujuan untuk memecahkan berbagai masalah yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi guru di sekolah. Selain itu, KKG juga merupakan wadah kebersamaan guru dalam menentukan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Melalui forum KKG

ini, guru bisa melakukan *sharing* dengan guru-guru lain yang senasib dan seperjuangan.

“KKG adalah forum komunikasi kerja guru, dari guru, oleh guru, dan untuk guru” (Mulyasa, 2013: 144). Forum ini memiliki tugas dan fungsi untuk membahas masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran dengan menciptakan iklim yang kondusif agar para guru dapat berkreasi di dalamnya. Pada saat ini, kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam KKG merupakan salah satu alternatif pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan bagi guru SD, meskipun keberadaannya belum dimanfaatkan secara optimal.

Berdasarkan karakteristik pesertanya, KKG dapat dilakukan dengan dua model, yaitu model guru kelas dan campuran. Selain itu dari segi penyelenggaraan, ada yang dilakukan model statis yaitu dengan menetapkan tempat penyelenggaraan KKG secara menetap atau tidak berpindah tempat. Sementara model lain adalah dinamis, yaitu dengan cara berpindah tempat secara bergiliran.

Adapun ruang lingkup KKG meliputi:

1. Pemecahan masalah pembelajaran
2. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan kesulitan belajar peserta didik
3. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan orang tua peserta didik
4. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan komite sekolah
5. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan masyarakat
6. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan kurikulum
7. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran
8. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan materi simulasi
9. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen sekolah (SIM)
10. Pemecahan masalah yang berkaitan penyusunan materi pembelajaran
11. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan pendekatan dan metode pembelajaran
12. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan evaluasi pembelajaran (Mulyasa, 2013: 144).

Pengembangan diri melalui kegiatan KKG untuk guru SD sebenarnya sangat efektif. Dalam kegiatan ini guru satu dengan lainnya bisa saling bertukar pengalaman dan menjadi wahana bersama dalam upaya pemecahan masalah keseharian. Namun dalam kenyataan, pelaksanaan KKG ini tidak

semulus apa yang dicita-citakan. Ada banyak kendala yang menjadi alasan seperti keterbatasan waktu dan anggaran kegiatan. Dengan tidak berjalannya KKG ini, kiranya ada mata rantai yang terputus terkait upaya peningkatan kinerja guru dan manajemennya.

V. Penutup

Permasalahan rendahnya kompetensi guru dapat diatasi dengan kegiatan pengembangan diri yang merupakan salah satu dari jenis kegiatan PKB. Peningkatan kompetensi guru terbentuk dimulai dengan adanya kegiatan pengembangan diri dari guru itu sendiri baik melalui diklat atau kegiatan kolektif guru. Setelah mengikuti kegiatan pengembangan diri tersebut, selanjutnya guru diharapkan bisa melakukan publikasi ilmiah dan membuat karya inovatif.

VI. Daftar Pustaka

Sudarma, M. (2013). *Profesi guru ; dipuji, dikritisi, dan dicaci*; Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Guru cemas jalani UKG. (Oktober 2015). *Derap Guru*, hlm. 32.

Hanafi, M.M. (2011). *Manajemen*; Yogyakarta, UPP STIM YKPN

Janawi. (2012). *Kompetensi guru ;citra guru profesional*; Bandung, Alfabeta.

Kinerja guru bersertifikasi belum maksimal (22 Januari 2016). *Kedaulatan Rakyat*, hlm. 11.

Kualitas guru masih rendah. (18 Agustus 2015). *Kompas*, hlm. 23.

Mulyasa, E. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru* ;Bandung, Rosda

Permadi, D & Arifin, D. (2013). *Panduan menjadi guru profesional*; Bandung, CV Nuansa Aulia

Priatna, N & Sukamto, T. (2013). *Pengembangan profesi guru*; Bandung, PT Remaja Rosdakarya

Sudarma, M. (2013). *Profesi guru ; dipuji, dikritisi, dan dicaci*; Jakarta: Raja Grafindo Persada.