

IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS GURU (STUDI KASUS DI UPTD SDN GUNONG SEKAR 1 KABUPATEN SAMPANG)

Nabilah Sukmawati

SI Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
nabilahsukmawati16040674011@mhs.unesa.ac.id

Dr. Tjitjik Rahaju, S.Sos., M.Si.

SI Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
tjitjikrahaju@unesa.ac.id

Abstrak

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan kebijakan dikhususkan bagi guru yang mendapatkan sertifikasi guna mengembangkan kompetensi dan profesionalitasnya yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan. Sehingga, pelaksanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) harus dilaksanakan sesuai kebutuhan guru yang bersangkutan. Kebutuhan yang dimaksud yaitu kebutuhan guru dalam mencapai dan/atau meningkatkan kompetensinya diatas rata-rata kompetensi profesi guru. Program untuk meningkatkan kualitas guru juga dilakukan di Kabupaten Sampang dengan Peraturan Bupati Sampang Nomor 33 tahun 2018 tentang pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru dan tenaga kependidikan. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). PKB adalah program dari pemerintah Kabupaten Sampang yang dikhususkan bagi guru mendapatkan sertifikasi dimana dalam pelaksanaannya sesuai dengan kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan guna meningkatkan profesionalitasnya. Pengembangan yang sudah terlaksanakan dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yaitu workshop tentang penyusunan media pembelajaran berbasis IT, workshop tentang pembelajaran berbasis *Science, Technology, Engineering, Art, and Mathematics (STEAM)*.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi, faktor pendukung dan faktor penghambat serta implikasi adanya program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di UPTD SDN Gunong Sekar 1 Kabupaten Sampang. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Fokus penelitian ini menggunakan teori menurut Van Meter dan Van Horn yang terdiri dari enam indikator yaitu standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana, kondisi social ekonomi dan politik, disposisi implementor. Perlunya meneliti penelitian ini supaya mengetahui masalah yang terjadi di lapangan dan memberi saran untuk meringankan masalah yang ada.

Kata Kunci: implementasi, pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Abstract

The Sustainable Professional Development is a policy specifically for teachers who have received certification in order to develop their competence and professionalism which is carried out as needed, gradually and sustainably. Thus, the implementation of the Sustainable Professional Development (PKB) program must be implemented according to the needs of the concerned teacher. This requirement is the need of teachers in achievin and / or improving their competence above the average competency of the teaching profession. The Programs to improve teacher's quality are also carried out in Sampang Regency with the Sampang Regent Regulation Number 33 of 2018 concerning sustainable professional guidance and development for teachers and education personnel. Sustainable Professional Development Program (PKB). PKB is a program from Sampang Regency government which is specifically for teachers to get certification which in the practice is suitable with the needs, gradually, and continuously in order to increase their professionalism. The developments that have been carried out in the Sustainable Professional Development (PKB) program include workshops on the preparation of IT-based learning media, workshops on Science, Technology, Engineering, Art, and Mathematics (STEAM) -based learning.

This study aims to describe the implementation, supporting and inhibiting factors as well as the implications of the Sustainable Professional Development (PKB) program at UPTD SDN Gunong Sekar 1, Sampang Regency. This study used a descriptive research method with a qualitative approach. Data collection techniques used interviews, observation and documentation. The focus of this research used a theory according to Van Meter and Van Horn which consists of six indicators, namely standards and policy targets, resources, communication between organizations and strengthening activities, characteristics of implementing agents, socioeconomic and political conditions, disposition of implementors. It is necessary to research this research in order to know the problems that occur in the field and provide suggestions to alleviate existing problems.

Keyword : *implementation, Sustainable Professional Development.*

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen utama yang paling menentukan keberhasilan pendidikan oleh karena itu sebagai seorang guru diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (UU No.14 2005 tentang guru dan dosen). Untuk meningkatkan guru yang memiliki kualitas dan profesional, maka perlu ditingkatkan kompetensi guru. Sebagai guru yang memiliki peran sebagai sumber daya manusia di lingkungan sekolah, dituntut untuk selalu kreatif dan memiliki inovasi dalam proses pembelajaran serta pengembangan diri guna kemajuan kompetensinya secara individu. Seorang guru yang bisa dikatakan profesional atau layak mengajar jika sudah memenuhi kriteria yang sudah ada pada Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen sudah dipaparkan tentang definisi atau kriteria guru profesional. Menurut Undang-undang pasal 10 ayat 1 dijelaskan untuk guru yang profesional mempunyai 4 kompetensi untuk memenuhi guru yang disebut layak mengajar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Berikut pengertian dari keempat kompetensi tersebut:

1. Kompetensi Pedagogik
Pengetahuan dan kapasitas yang dimiliki oleh seorang guru guna melaksanakan pembelajaran dengan baik dan mendidik yang meliputi pengetahuan mengenai perkembangan siswa-siswi, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dan penilaian untuk mengaktualisasikan pembelajaran yang efektif serta mendidik siswa-siwi menjadi lebih tanggap.
2. Kompetensi Profesional

Kemampuan kecakapan guru untuk mempelajari materi pembelajaran yang berisi tentang mendidik siswa-siswi guna memenuhi standar kompetensi yang sudah ditetapkan.

3. Kompetensi Sosial
Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik kepada siswa-siswi dan berinteraksi dengan lingkungan sekolah maupun diluar secara efektif
4. Kompetensi Kepribadian
Kemampuan diri sendiri dengan memberi contoh yang baik kepada peserta didik seperti berakhlak mulia, bijaksana, dan berwibawa sehingga menjadikan peserta didik sebagai murid yang teladan.

Dari penjelasan tersebut dijelaskan bahwa guru harus mempunyai kualitas yang baik dan dapat menciptakan anak didik yang berkualitas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermin Aprlia, dalam JPSI menyatakan bahwa kualitas layanan pendidikan dapat ditujukan dengan peningkatan mutu pendidikan dan pembaharuan sistem pendidikan. Penngkatan layanan pendidikan merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Bentuk dari aktualisasi guru selaku tenaga pendidik dan tenaga professional salah satunya dikeluarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang telah dirubah kedalam Peraturan Pemerintah No 32 tahun 2013 tentang standar nasional pendidikan. Dengan adanya undang-undang dan peraturan pemerintah ini mampu membantu guru untuk melaksanakan program Pengembangan Keprofesian

Berkelanjutan. Diharapkan dalam penerapan program pengembangan keprofesian berkelanjutan ini dapat menambah kompetensi guru terutama kompetensi yang sudah dijelaskan yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang dilaksanakan seperti bentuk pelaksanaan kewajiban seorang guru untuk tuntutan masa depan guru yang berhubungan dengan profesinya dan untuk memenuhi kebutuhan sebagai guru.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan kebijakan dikhususkan bagi guru yang mendapatkan sertifikasi guna mengembangkan kompetensi dan profesionalitasnya yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan. Sehingga, pelaksanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) harus dilaksanakan sesuai kebutuhan guru yang bersangkutan. Kebutuhan yang dimaksud yaitu kebutuhan guru dalam mencapai dan/atau meningkatkan kompetensinya diatas rata-rata kompetensi profesi guru.

Pemerintah saat ini menjamin keprofesionalan guru dengan membuat kebijakan tentang sertifikasi guru, hal tersebut memiliki tujuan meningkatkan kualitas kompetensi guru dan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Selain menerima tunjangan sertifikasi, para tenaga pendidik diwajibkan untuk melakukan kegiatan ekuivalensi supaya tunjangan tetap diberikan. Kegiatan yang dimaksud yaitu seperti melakukan pembinaan pada kegiatan ekstrakurikuler di sekolah, melakukan kegiatan pembelajaran secara profesional, melaksanakan *remedial teaching* atau pembelajaran perbaikan.

Sumber dari www.nasional.tempo.com pada tahun 2015 Kabupaten Sampang dikabarkan kekurangan guru yang berstatus PNS atau guru tetap, untuk sekolah dasar 1.680 guru dan tingkat sekolah menengah pertama 90 guru dan untuk sekolah menengah atas pada saat itu masih di data. Sekitar 2000 guru yang dibutuhkan oleh Kabupaten Sampang. Kekurangan guru di Sampang tercatat yang paling banyak kekurangan guru seperti sekolah di Kecamatan Banyuates, Ketapang, dan Sokobenah .

Pada saat itu selalu terjadi kenaikan angka untuk kekurangan guru sehingga Dinas Pendidikan ingin adanya *recruitment* terutama untuk guru PNS, sehingga tidak lagi sekolah tersebut kekurangan tenaga pendidik. Sampai saat ini kurangnya guru PNS tersebut masih ada di sekolah pelosok desa

sehingga masih dibantu dengan guru non PNS. Rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Sampang terjadi karena faktor pendidikan, dimana masih banyak angka buta huruf dan angka putus sekolah. Sampai saat ini Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Kabupaten Sampang masih menempati ranking terendah dibandingkan daerah lain di Jawa Timur. Maka dari hal itu pihak Dinas Pendidikan membuat target kedepan, guru harus ditingkatkan kualitasnya. Karena peran guru sangatlah berpengaruh sebagai baris terdepan untuk memajukan kualitas pendidikan, maka dari hal itu disebut *teachers are agents of change* (Guru adalah agen perubahan). Moh Jupri Riyadi sebagai Kepala Dinas Pendidikan menyatakan bahwa meningkatkan kualitas pendidikan sangat berarti untuk menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik di Kabupaten Sampang. Maka dari hal itu pentingnya menciptakan kerjasama antar semua pihak yang berkepentingan. (www.mediamadura.com).

Program untuk meningkatkan kualitas guru juga dilakukan di Kabupaten Sampang dengan Peraturan Bupati Sampang Nomor 33 tahun 2018 tentang pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru dan tenaga kependidikan. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). PKB adalah program dari pemerintah Kabupaten Sampang yang dikhususkan bagi guru mendapatkan sertifikasi dimana dalam pelaksanaannya sesuai dengan kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan guna meningkatkan profesionalitasnya. Pengembangan yang sudah terlaksanakan dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yaitu workshop tentang penyusunan media pembelajaran berbasis IT, workshop tentang pembelajaran berbasis *Science, Technology, Engineering, Art, and Mathematics (STEAM)*.

Dalam pelaksanaannya, kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) ini diharuskan memenuhi unsur utama yaitu angka kredit guru yang memiliki jumlah berbeda disetiap golongannya. Selain pemenuhan angka kredit guru, ada 2 unsur lain yang harus dipenuhi yaitu (1) pendidikan; dan (2) pembelajaran atau pembimbingan dan tugas tambahan yang relevan. Menurut Peraturan Bupati dijelaskan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terdiri dari 3 komponen, yaitu:

1. Pengembangan diri
2. Publikasi ilmiah

3. Karya inovatif

Pelaksanaan pengembangan diri mencakup diklat fungsional dan kegiatan bersama guru untuk mencapai atau meningkatkan kompetensi profesi guru yang terdiri dari : kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional. Publikasi ilmiah yaitu Karya Tulis Ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk partisipasi guru untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar di sekolah dan perluasan dunia pendidikan yang umum. Selain publikasi, yaitu ada karya inovatif merupakan salah satu komponen yang harus dilaksanakan oleh guru yang bersifat peningkatan, modifikasi atau ide baru sebagai bentuk partisipasi seorang guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran terhadap siswa-siswi disekolah serta pengembangan yang berkaitan dengan pendidikan, sains/teknologi dan seni.

Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) telah dilakukan oleh beberapa guru yang terdiri dari beberapa sekolah, termasuk di UPTD SDN Gunung Sekar 1. Terdapat 24 guru yang mengajar disekolah tersebut, diantaranya 18 guru mengikuti program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) termasuk Kepala Sekolah. Pemilihan sekolah ini didasarkan beberapa faktor yaitu salah satunya sekolah ini merupakan Sekolah Dasar terfavorit yang ada di Kabupaten Sampang namun dalam pelaksanaan programnya masih mengalami kendala seperti hanya beberapa guru yang mengikuti program tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang dikumpulkan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Fokus penelitian ini menggunakan enam indikator yaitu standard an sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial ekonomi dan politik, disposisi implementor. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi mempersiapkan dan memilih data untuk dicatat, beberapa cara yang dilakukan peneliti dalam pengelolaan data, menganalisis lebih detail data, menunjukkan bagaimana deskripsi dan tema-tema ini akan ditampilkan kembali dalam bentuk narasi. Memverifikasi data-data untuk keakuratan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat dilakukan analisis implementasi Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) terdapat 6 indikator yang mempengaruhi kinerja kebijakan publik menurut Van Metter dan Van Horn yaitu standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial ekonomi dan politik, disposisi implementor. Berikut uraian hasil penelitian ini :

1. Standar dan sasaran kebijakan

Suatu kebijakan harus memiliki standar dan sasaran kebijakan yang jelas supaya implementasi kebijakan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan adanya standar dan sasaran kebijakan yang jelas dan terstruktur maka tidak akan menimbulkan perbedaan antara pelaksana kebijakan dan peserta Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) di UPTD SDN Gunung Sekar 1 Sampang.

Tujuan dari program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) untuk meningkatkan profesionalitas guru dan mencapai standar kompetensi seorang guru. Sehingga semua guru wajib mengikuti program tersebut sesuai dengan kebutuhan guru secara bertahap. Tujuan dan sasaran kebijakan sudah sesuai dengan peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2018 tentang pembinaan dan pengembangan keprofesional berkelanjutan bagi guru dan tenaga kependidikan dan telah disampaikan oleh pihak yang terlibat seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang untuk mengajak guru selalu mengikuti program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) tersebut. Implementasi Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) sudah mampu meningkatkan kesadaran guru dalam hal pentingnya mengikuti program, namun masih ada beberapa guru yang tidak mengikuti program karena terkait dana yang diambil dari sertifikasi guru atau Tunjangan Profesi Guru (TPG). Hal ini membuktikan bahwa standar dan

sasaran kebijakan program belum tercapai secara maksimal.

2. Sumber Daya

Keberhasilan proses implementasi suatu kebijakan sangat berpengaruh dan kemampuan untuk memanfaatkan sumberdaya yang sudah ada. Keberhasilan implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) juga berpengaruh pada kemampuan memanfaatkan sumberdaya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh asyiah, dkk dalam JPSI menyatakan bahwa Sumber daya adalah segala sesuatu yang dimiliki organisasi untuk melaksanakan kebijakan. Sumber Daya yang memadai baik fisik (sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dll) maupun modal/anggaran sangat diperlukan dalam implementasi kebijakan. Sumber daya manusia ketersediaan pelaksana kebijakan baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya finansial adalah kecukupan modal/anggaran untuk mendukung pelaksanaan program/kebijakan. Sumber daya Dalam implementasi kebijakan melihat dan menganalisis sumberdaya manusia dan sumberdaya dana.

Dalam suatu implementasi kebijakan, sumberdaya yang paling utama adalah sumberdaya manusia. Diperlukan sumberdaya yang paham dalam suatu kebijakan sehingga tujuan dari program bisa tercapai. Untuk ketenagaan dari Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Kabupaten Sampang adalah Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan dibantu para ketenagaan lainnya. Dilihat dari jumlah pelaksana program sebanyak 7 ketenagaan sudah cukup untuk mengimplementasikan program PKB.

Sumberdaya dana yang dikumpulkan dari hasil Tunjangan Profesi Guru (TPG) sekitar 5%. Dana yang sudah terkumpul digunakan untuk biaya operasional. Jumlah anggaran dana yang digunakan dari perorangan, sehingga jika guru tidak membayar anggaran tersebut

maka tidak bisa mengikuti program. Akibat dari biaya yang dikeluarkan sendiri, sebagian guru mengeluh akan hal anggaran program.

Sumberdaya yang ada dalam Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) harus dimaksimalkan lagi terutama sumber daya anggaran dan sumber daya manusia untuk lebih ditingkatkan lagi supaya tujuan dari program ini berjalan dengan baik. Sumber daya finansial menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak-pihak yang terlibat seperti Dinas pendidikan supaya pelaksanaan kegiatan program sesuai dengan apa yang diharapkan dan yang menjadi sasaran program memperoleh hasil maksimal.

3. Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktifitas

Koordinasi merupakan metode yang efektif dalam implementasi kebijakan publik. Semakin baik koordinasi komunikasi yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi kebijakan, maka semakin kecil kesalahan komunikasi yang terjadi. Dalam implementasi suatu program, komunikasi juga sangat penting untuk menyampaikan informasi kepada pihak yang menjadi tujuan dari kebijakan. Komunikasi yang baik dari organisasi guna tercapainya tujuan program.

Komunikasi dilakukan oleh para pelaksana Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yaitu panitia program atau disebut Forum Kelompok Kerja Guru (FKKG) dan pelaksana yang lain. Ketua FKKG menyetorkan laporan hasil kegiatan ke Dinas Pendidikan setelah program dilaksanakan. Sedangkan komunikasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada guru yaitu mengingatkan guru atau menyemangati untuk mengikuti program tersebut dan pentingnya mengikuti program untuk diri sendiri.

Komunikasi yang dilaksanakan antar organisasi sudah baik. Komunikasi yang paling sering dilakukan adalah komunikasi antar pelaksana sendiri

karena mereka yang mengetahui langsung keadaan pelaksanaan program. Komunikasi yang ada sudah mampu mendukung berjalannya Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Salah satu kendala yang didapatkan yaitu kurangnya dukungan dari Kepala Sekolah kepada guru akan hal pentingnya mengikuti program.

4. Karakteristik Agen Pelaksana

Agen pelaksana pada implementasi kebijakan meliputi organisasi formal dan organisasi informal. Implementasi kebijakan publik akan dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat dan cocok dengan agen pelaksana. Dalam Implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diperlukan agen pelaksana yang paham akan hal kebijakan, sehingga dapat menunjang keberhasilan program.

Dalam implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), untuk panitia pelaksana program di Kabupaten Sampang sekitar 13 orang dan dibantu oleh Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS). Pelaksana sudah memenuhi apa yang diharapkan, serta mendapat dukungan penuh dari Dinas Pendidikan dan koordinator bidang setiap kecamatan.

Karakteristik pelaksana program sudah memenuhi apa yang sudah ditetapkan karena pelaksana juga mendapat dukungan penuh dari pihak Dinas pendidikan. Jika dalam hubungan agen pelaksana sudah baik, maka sangat mempengaruhi implementasi suatu program berjalan dengan baik.

5. Kondisi sosial, ekonomi dan politik

Kondisi sosial, ekonomi dan politik mencakup sumber daya ekonomi juga dapat mendukung atau menghambat keberhasilan suatu kebijakan. Implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) juga dipengaruhi oleh kondisi sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat

membuat implementasi kebijakan tidak sesuai dengan tujuan.

Kondisi ekonomi Guru UPTD SDN Gunong Sekar 1 Sampang yang mendukung berjalannya program kebijakan yaitu dari dana sertifikasi tetapi tidak semua guru setuju akan hal itu sehingga tidak mengikuti program. Kondisi tersebut dapat menghambat untuk mencapai tujuan dari Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Agen pelaksana dari program ini merespon baik sehingga pelaksanaan program sesuai dengan tujuan.

6. Disposisi Implementor

Disposisi implementor mencakup tiga hal, yakni respon implementor terhadap kebijakan yang dipengaruhi oleh kemauannya untuk melaksanakan kebijakan, kognisi tentang pemahaman terhadap kebijakan yang sudah diterapkan, intensitas disposisi implementor yaitu nilai yang dimiliki oleh implementor.

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan *button-up* dari kebutuhan masyarakat untuk meningkatkan kompetensi guru dan meningkatkan profesionalitas guru. Program ini dilaksanakan di beberapa kecamatan di Kabupaten Sampang yang dikelola oleh Forum Kelompok Kerja Guru (FKKG). Tujuan dari program ini untuk meningkatkan profesionalitas guru untuk mencapai standar kompetensinya.

Respon positif berasal dari guru yang menjadi peserta dari program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Respon tersebut didukung dengan antusiasnya peserta program dalam pelaksanaan program karena mengetahui manfaat dari pelaksanaan program yaitu untuk memenuhi syarat angka kreditnya. Para implementor juga mengetahui akan pentingnya mengikuti pelaksanaan program dalam keseharian di sekolah sehingga sangat berdampak positif jika diterapkan didalam lingkup sekolah. Hal tersebut kemudian diaplikasikan dalam kelas guna

meningkatkan kompetensi siswa-siswi di UPTD SDN Gunong Sekar 1 Sampang.

Respon yang baik dari implementor sangat berpengaruh dalam berjalannya suatu kebijakan, salah satunya pemahaman yang cukup tinggi dari implementor guna mendukung tujuan dari program. Pemahaman guru terhadap program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sudah cukup tinggi, yang mana guru tersebut langsung menerapkan didalam kelas masing-masing sehingga dampaknya langsung ke siswa

PENUTUP

Kesimpulan

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan program pemerintah Sampang yang tertulis di PerBup Sampang Nomor 3 tahun 2018 tentang pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru dan tenaga kependidikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru secara bertahap dan berkelanjutan. Selain itu, tujuan dari program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan salah satu unsur utama untuk kenaikan pangkat guru.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang sudah dijelaskan oleh peneliti terkait program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di UPTD SDN Gunong Sekar 1 Sampang, dapat disimpulkan bahwa dalam implementasi program PKB di Kecamatan Sampang khususnya UPTD SDN Gunong Sekar 1 Sampang sudah berjalan melalui kegiatan pengembangan diri berupa workshop dimana dalam penerapannya menggunakan metode *in on in*. Dalam metode ini yaitu *in* pertama dilakukan pertemuan untuk menyampaikan materi setelah itu *on* untuk pemberian tugas secara individu selama satu minggu di rumah masing-masing. Untuk *in* yang kedua yaitu penyeteroran tugas dan akan dibahas bersama untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Adapun beberapa faktor penghambat dari program Pengembangan

Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yaitu pertama, mengenai hal pendanaan masih adanya guru yang kompromi karena dana program PKB masih menggunakan dana perorangan atau individu sehingga sebagian guru mengeluh akan hal itu. Kedua, kurangnya support Kepala sekolah dan pihak berkepentingan mengenai pentingnya mengikuti program PKB. Dalam setiap kebijakan tentu memiliki faktor pendukung untuk memperoleh hasil yang maksimal, faktor pendukung yang pertama yaitu dukungan penuh dari Dinas Pendidikan dan koordinator bidang dalam setiap kegiatan. Kedua yaitu dukungan dari setiap individu untuk menambah ilmu sehingga menjadi guru yang lebih profesional bukan hanya sekedar mengajar dikelas tetapi mengembangkan profesinya. Ketiga jika guru sudah melakukan program PKB maka akan mendapatkan sertifikat sebagai ketentuan memenuhi syarat menambah angka kredit guru untuk naik pangkat atau golongan.

Setiap program tentunya mempunyai dampak positif dan dampak negatif. Adapun dampak positif program PKB yaitu pertama, dampak kepada guru itu yang mendapatkan ilmu dan wawasan yang lebih luas. Kedua, bertambahnya komunitas guru disetiap kecamatan untuk saling bertukar ilmu. Ketiga, guru yang mengikuti program PKB akan memenuhi angka kredit guru sesuai dengan golongan. Untuk dampak negatif pada program PKB masih belum ada

Saran

1. Dinas Pendidikan melakukan rancangan anggaran terhadap program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan melakukan sosialisasi pentingnya mengikuti program PKB.
2. Melalui Kepala Sekolah dapat mendorong guru atau memotivasi untuk mengikuti program dan mengajak guru untuk lebih mengembangkan dirinya melalui program PKB.
3. Bagi guru, sebaiknya menyadari bahwa akan pentingnya komitmen dalam memperbaiki kompetensi yang kurang dan juga untuk memperbaiki

pembelajaran bukan hanya untuk mengumpulkan *point* angka kredit sebagai syarat kenaikan pangkat

DAFTAR PUSTAKA

- Asyiah, Siti; Adnan, M Fachri; Mubarak Adil. 2017. Evaluasi Implementasi Kebijakan Pendidikan Gratis di Kabupaten Pasaman. JPSI (Journal of Public Sector Innovations), 2 (1), 5.
- Creswell, J.W (2010). Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar
<https://mediamadura.com/> diakses pada 2 Mei 2018
<https://nasional.tempo.com>
- Lestari Hermin Aprila. 2017. “Implementasi Kebijakan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Di SMA Negeri 4 Kota Madiun Tahun 2017. JPSI (Journal of Public Sector Innovations), 6 (5), 2.
- Khoirina, Luthfi. 2018. Implementasi Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan di Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk. Vol.06 no.08 2018:hal.1427-1437.
- Peraturan Bupati Sampang No 33 tahun 2018 Tentang Pembinaan dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan bagi Guru dan Tenaga Kependidikan
- Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya
- Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Subarsono, (2005). *Analisis Kebijakan Publik. Konsep-Teori-Aplikasi*. Yogyakarta:Pustaka Belajar
- Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
www.kompas.com, diakses tanggal 15 November 2019