

PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) PADA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN ADMINISTRASI PERKANTORAN DI KABUPATEN SIDOARJO

Siti Sri Wulandari¹, Bambang Suratman², Jaka Nugraha³
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
sitiwulandari@unesa.ac.id

Abstrack : *The purpose of this research is to describe the characteristics of the implementation of the Sustainable Professional Development Program (PKB) for Vocational School teachers in the Office Administration expertise in Sidoarjo Regency, and to analyze the needs of the Sustainable Professional Development Program (PKB) for Vocational School teachers in the Office Administration expertise in Vocational School in Sidoarjo Regency. The subjects of this research were Vocational School teachers in Office Administration expertise that had received teacher certification in Sidoarjo Regency, namely 35 teachers from several schools in Sidoarjo Regency. The collected data then analyzed using descriptive qualitative data analysis. The conclusion of this research is the implementation of Vocational School Teacher in Sidoarjo regency especially in the field of Office Administration expertise has not been implemented thoroughly, especially the implementation of publications and there are still obstacles faced by certified teacher educators in implementing PKB.*

Keywords : *Sustainable Professional Development (PKB), Teacher Performance.*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan karakteristik pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru-guru SMK bidang keahlian Administrasi Perkantoran di Kabupaten Sidoarjo, dan menganalisis kebutuhan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru-guru SMK bidang keahlian Administrasi Perkantoran di SMK di Kabupaten Sidoarjo. Subjek penelitian ini adalah adalah guru SMK bidang keahlian Administrasi Perkantoran yang sudah mendapat sertifikasi guru di kabupaten Sidoarjo yaitu 35 guru dari beberapa sekolah di kabupaten Sidoarjo. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis data deskriptif kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelaksanaan PKB guru SMK di Kabupaten Sidoarjo khususnya bidang keahlian Administrasi Perkantoran masih belum terlaksana secara menyeluruh, khususnya pelaksanaan publikasi serta masih terdapat kendala yang dihadapi guru-guru bersertifikat pendidik dalam melaksanakan PKB.

Kata Kunci : Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pendidikan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor determinan dalam pembangunan. Pendidikan merupakan serangkaian usaha mewujudkan proses belajar yang dapat menjadikan siswa secara aktif mampu mengembangkan kemampuan diri sehingga dapat dijadikan sebagai bekal di masa depan (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Terdapat beberapa komponen dalam pembelajaran, salah satunya adalah guru. Guru adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas siswa. Guru diharapkan dapat berperan aktif dalam bidangnya selaku tenaga profesional yang sesuai dengan tuntutan global yang juga semakin berkembang. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar yang bertugas untuk memberikan ilmu pengetahuan, namun juga berperan sebagai pendidik yang bertugas untuk mengajarkan nilai sosial, membimbing, mengarahkan, dan menuntun siswa dalam kegiatan pembelajaran.

Sumber Daya Manusia yang termasuk guru yang berkualitas perlu dipersiapkan untuk mendukung upaya mendorong peran pendidikan dalam memenuhi kebutuhan dunia usaha dan industri (Wuryandini, 2014; OECD, 2014; Kang & Bishop, 1989;). Salah satu sekolah yang mampu menyiapkan tenaga kerja adalah sekolah menengah kejuruan (Günbayi, 2015; Colley, James, Tedder, & Diment, 2003). Sekolah menengah kejuruan mempersiapkan siswa mampu untuk bersaing di dunia kerja dan menciptakan

usaha sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki (OECD, 2014; Mulder, M., Weigel, T., & Collins, K., 2007; Kang & Bishop, 1989; Brockmann, Clarke, Méhaut, & Winch, 2008). Tujuan utama dari pendidikan kejuruan adalah memberikan pelatihan khusus yang produktif sesuai dengan bidang keahlian dan menjadikan siswa mampu bersaing di dunia kerja (Pavlova, 2008). Pada level karyawan dibutuhkan pengetahuan praktis, keahlian dan kompetensi yang mampu membantu mengimplementasikan hasil kerja yang dicapai di dunia kerja (Shaidullina et al., 2014).

Sebagai tenaga profesional, seorang guru memiliki fungsi, peran, serta kedudukan yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan Indonesia pada 2025 yakni menciptakan pribadi Indonesia yang cerdas dan mempunyai daya saing tinggi. Berdasarkan hal tersebut, profesi sebagai seorang guru merupakan profesi yang bermartabat sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Seorang guru selaku tenaga profesional, diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya melalui Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan (PKB). Profesionalitas guru dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi internal dan eksternal. Salah satu bentuk motivasi eksternal adalah program sertifikasi guru. Melalui program sertifikasi guru yang diberikan oleh pemerintah diharapkan profesionalitas guru dapat meningkatkan. Selain itu, guru juga diharapkan dapat melakukan refleksi

untuk mengetahui peningkatan kerjanya secara berkala, melakukan penelitian tindakan kelas (*action research/PTK*), mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian guru, serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran.

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan mutu pendidikan, serta meningkatkan kemampuan guru dalam bidang ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sosial yang disesuaikan dengan tuntutan profesi guru.

Adanya kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dimaksudkan untuk menjadi bahan evaluasi kinerja dan prestasi guru. Guru yang mempunyai nilai kinerja dibawah standar kompetensi, diharuskan untuk mengikuti program PKB, sehingga diharapkan kinerja guru dapat meningkat sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Sementara guru dengan kinerja yang telah mencapai standar kompetensi, maka program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) diorientasikan pada peningkatan profesionalitas yang disesuaikan dengan tuntutan tugas dan kewajiban guru dalam memberikan pelayanan pembelajaran yang berkualitas sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah salah satu

unsur utama untuk pengembangan karir guru. Melalui penyelenggaraan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) diharapkan dapat mewujudkan seorang guru yang profesional, yang tidak hanya mempunyai ilmu pengetahuan, namun juga mempunyai karakter yang tangguh, serta mampu menguasai ilmu teknologi informasi dan komunikasi sebagai identitas dari masyarakat abad ke-21. Sehingga, guru dapat meningkatkan motivasi belajar siswa terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi guna menghadapi tuntutan masyarakat di abad ke-21 melalui pemberian layanan pendidikan yang bermutu.

Konsep pengembangan profesionalitas guru mempunyai definisi beragam dari berbagai ahli, salah satunya menurut Alba, G.D & Sandberg (2006: 384) konsep pengembangan profesionalitas adalah sebagai berikut : Batasan dari program pengembangan profesionalitas tidak terlalu jelas. Sebuah profesi didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan yang sistematis. Pengembangan awal dari keterampilan profesional sebagian besar terjadi melalui program pendidikan tinggi yang ditunjuk melalui berbagai bentuk pengembangan.

Interaksi dalam pembelajaran memiliki perbedaan pada masing-masing negara, tergantung tradisi, budaya situasi politik dan kondisi sekolah pada negara tersebut. Kombinasi antara pengalaman, teknologi, metode penilaian dan penggunaan alat pembelajaran akan menentukan tujuan akhir dari model yang telah dilakukan (Avalos, 2011;

Colley et al.,2003; Cushion, Armour, & Jones, 2003; Kennedy, 2005; Lawless & Pellegrino, 2007).

Pengaruh sekolah melalui pimpinan sangat menentukan pengembangan profesionalisme guru. Setidaknya ada empat area yang berpengaruh, antara lain: (1) kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional dan pembelajar, (2) suasana dalam proses belajar, (3) keikutsertaan dalam mendesain, menyampaikan konten pengembangan profesionalisme guru, (4) penilaian atas hasil pengembangan profesionalisme guru (Bredeson, 2000).

Penggunaan pendidikan jarak jauh di Allama Iqbal Open University Pakistan memberikan pernyataan yang tegas mengenai nilai dan potensi pendidikan jarak jauh untuk negara-negara berkembang. Untuk mempersiapkan siswa siap memasuki dunia kerja diperlukan sistem baru yang terdiri dari kombinasi media pembelajaran dan praktik industri untuk membantu siswa yang melakukan pendidikan jarak jauh mampu bersaing di dunia kerja. Pemberian pelatihan guru dalam e-learning berbasis web merupakan salah satu keahlian yang dibutuhkan dalam sistem pendidikan di Pakistan (Bhatti & Arif, 2006). Aktivitas keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan oleh guru di sekolah mampu meningkatkan kompetensi profesionalitas guru dan meningkatkan pembelajaran siswa. Selain itu akan memudahkan institusi sebagai mekanisme untuk memformulasikan monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan di sekolah.

Mekanisme tersebut akan mengevaluasi efektivitas dari program pengembangan sehingga akan meningkatkan kompetensi guru dalam mendukung pengembangan sekolah. Selain guru, kepala sekolah mempunyai peran penting yakni memberikan kesadaran kepada guru untuk melakukan perbaikan dalam kurikulum dan pengembangan berkelanjutan untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang kondusif (Cheng & Cheng, 2017). Dukungan rekan kerja dan organisasi profesional sesuai dengan bidang menjadi kunci pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (Macilwain, McGuinness, & School, 2014).

Pada era sekarang, guru harus mampu memenuhi dua peran penting dalam dunia pendidikan, yaitu seorang yang ahli dalam ilmu pengetahuan dan mampu memberikan pengetahuan serta sebagai fasilitator dan activator dalam pembelajaran siswa (de Vries, van de Grift, & Jansen, 2012). Program keprofesian berkelanjutan untuk kepala sekolah di Hong Kong menunjukkan bahwa minimnya kesempatan untuk melakukan pelatihan seperti, *interpersonal skills*, manajemen krisis, manajemen sumber daya, dan pemahaman mengenai kurikulum pendidikan mengenai keprofesian berkelanjutan menyebabkan kompetensi yang dimiliki tidak bisa berkembang dengan optimal (Ng & Kenneth Chan, 2014). Nilai diri dan identitas profesional yang dimiliki adalah dua faktor penting dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan (Warr Pedersen, 2017).

Guru yang bermutu adalah guru yang bersedia mengikuti pelatihan secara berkala ketika kemampuan profesionalitas guru belum mencapai standar ideal yang telah ditentukan (Suyanto, 2001). Pada era globalisasi saat ini, berbagai jenis ilmu pengetahuan menjadi cepat kuno. Terlebih ketika guru tidak mendapatkan pelatihan dan tidak mampu memperoleh akses informasi yang terkini. Apabila hal tersebut terjadi maka guru akan tertinggal informasi terbaru.

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dilaksanakan didasarkan pada kebutuhan guru yang diharuskan mempunyai nilai kinerja sesuai standar kompetensi profesi serta meningkatkan kompetensinya sehingga mempunyai nilai di atas standar kompetensi profesi guru. Penelitian ini akan melakukan kajian terhadap pelaksanaan indikator-indikator dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan, yakni pengembangan individu, kegiatan publikasi dan karya inovatif oleh guru yang sudah tersertifikasi pada bidang keahlian administrasi perkantoran di Kabupaten Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggali fakta tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan guru SMK dalam bidang keahlian Administrasi Perkantoran dengan komponen pengembangan individu, kegiatan publikasi ilmiah dan karya inovatif di kabupaten Sidoarjo, dengan subjek

penelitian adalah adalah guru SMK bidang keahlian Administrasi Perkantoran yang sudah mendapat sertifikasi guru di kabupaten Sidoarjo yaitu 35 guru dari beberapa sekolah pada masing masing sekolah negeri dan atau sekolah swasta di kabupaten Sidoarjo. Sedangkan obyek penelitian merupakan SMK negeri dan swasta di Kabupaten Sidoarjo. Sumber data penelitian ini didapatkan melalui hasil observasi dan studi kepustakaan. Informasi data diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan memberikan angket kepada para guru SMK bidang keahlian Administrasi Perkantoran yang sudah mendapat sertifikasi guru.

Untuk melengkapi data yang diperlukan digunakan juga wawancara yang ditujukan kepada para guru yang menggambarkan kinerja selama 2 tahun terakhir dengan komponen pengembangan individu, kegiatan publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data secara deskriptif kualitatif. Penelitian ini akan menghasilkan fakta mengenai pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru SMK bidang keahlian di Kabupaten Sidoarjo yang sudah sertifikasi. Langkah-langkah analisis selanjutnya menggunakan model interaktif seperti dijelaskan oleh Miles & Huberman (1984), yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya untuk keabsahan data melalui metode triangulasi. Triangulasi merupakan

salah satu langkah untuk mendapatkan data yang benar-benar absah dengan menggunakan pendekatan metode ganda. Triangulasi merupakan suatu teknik untuk memeriksa keabsahan sebuah data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain diluar dari data itu sendiri, pemeriksaan ataupun perbandingan dari data tersebut. Triangulasi yang digunakan melalui cara triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Pada Guru Smk Bidang Keahlian Administrasi Perkantoran Di Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian ini diperoleh data dari total responden 35 orang sebanyak 10 orang yang kepegangannya golongan III-a. dan ada 11 orang yang sudah masuk golongan III-c, dan yang golongan III-d ada sekitar 8 orang. Responden yang kepegangannya sudah golongan IV-b sebanyak 2 orang masuk dalam golongan IV-a.

Hal tersebut memberikan gambaran bahwa kebutuhan Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) bagi guru-guru SMK bidang keahlian Administrasi Perkantoran di SMK di Indonesia khususnya Kabupaten Sidoarjo sangat diperlukan bagi guru yang telah mempunyai sertifikat pendidik dimana kepegangannya mulai dari III-a sampai IV-a.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa hanya 6 responden yang masa kerjanya antara 6 tahun hingga 10 tahun. Sedangkan responden yang masa kerjanya antara 11 tahun

sampai 15 tahun sebanyak 9 orang. Adapun responden yang masa kerjanya antara 16 tahun sampai 20 tahun sejumlah 7 orang, dan responden yang paling banyak memiliki pengalaman masa kerja sekitar 21-30 tahun adalah sebanyak 13 orang. Hal ini dapat mengidentifikasi bahwa semakin lama masa kerja guru dapat meningkatkan proses pengembangan diri, meningkatnya jumlah publikasi dan karya inovatif bagi guru-guru yang sudah tersertifikasi di SMK bidang keahlian administrasi perkantoran kabupaten Sidoarjo.

Mengenai tingkat pendidikan bagi guru yang sudah tersertifikasi ada dua strata yaitu strata 1 dan strata 2. Adapun responden yang sudah menempuh strata 1 ada 28 orang, dan yang sudah menempuh strata 2 ada 7 orang. Sehingga perlu ada peningkatan pendidikan sehingga jumlah guru yang sudah menempuh strata dua meningkat. Dengan demikian tingkat pendidikan guru dapat menunjang lebih baik lagi dalam meningkatkan proses pengembangan individu, kegiatan publikasi ilmiah dan karya inovatif bagi guru. Kemudian menurut keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan keprofesionalan dari total responden, 28 orang mengikuti kegiatan pengembangan keprofesionalan, 5 orang menjawab tidak pernah dan 2 orang menjawab tidak tahu.

Dari berbagai macam jenis pengembangan keprofesional yang pernah diikuti melalui aktivitas pengembangan diri dengan diklat fungsional diperoleh hasil bahwa 27 orang mengikuti kegiatan pelatihan, 4 orang kegiatan

penataran, 2 orang mengikuti kursus dan 2 orang guru tidak mengikuti aktivitas pengembangan diri.

Sedangkan keikutsertaan pengembangan diri guru melalui kegiatan kolektif diperoleh hasil 27 guru mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh MGMP dan 13 guru mengikuti kegiatan kolektif melalui keikutsertaan dalam seminar. Publikasi yang dilakukan guru dalam pengembangan keprofesian sangat minim. Hal ini dibuktikan dengan hasil, dari sejumlah responden, hanya ada dua orang guru yang melakukan pengembangan keprofesian melalui pembuatan modul, kemudian hanya ada satu guru yang melakukan pengembangan keprofesian dengan melakukan publikasi laporan penelitian, laporan hasil penelitian yang diseminarkan, buku pendidikan dan buku pedoman guru. Melalui karya inovatif yang dihasilkan oleh guru dapat diperoleh informasi, 11 orang guru membuat karya inovatif berupa media pembelajaran, 6 orang guru berupa aplikasi komputer, 4 orang guru membuat alat pendidikan, 2 orang berupa konstruksi bidang pendidikan, dan 1 orang metode hasil penelitian. Pada bidang seni setidaknya ada 2 orang guru membuat karya seni kompleks, dan masing-masing satu orang berupa seni rupa dan karya seni individual.

Menurut pembuatan alat peraga pembelajaran diperoleh hasil, 19 guru membuat alat bantu presentasi, 13 guru membuat alat bantu praktik dan 8 guru membuat alat lain penunjang pembelajaran.

Berdasarkan studi yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa hakikatnya pengembangan individu untuk guru yang telah bersertifikasi sudah dilaksanakan walaupun belum optimal. Guru telah berusaha untuk melakukan berbagai macam kegiatan dan aktivitas untuk mengembangkan diri untuk mencukupi dan meningkatkan kompetensi pedagogik, keprofesionalan, sosial, serta kepribadian.

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui hasil wawancara diketahui bahwa guru-guru yang telah mempunyai sertifikat pendidik hingga saat ini telah mengikuti berbagai kegiatan yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensinya setelah mendapatkan sertifikat pendidik.

Kegiatan yang dilakukan oleh guru-guru antara lain yakni mengikuti kegiatan lokakarya, menghadiri seminar, membeli buku teks pelajaran yang terbaru, mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), serta melaksanakan diskusi dengan sesama guru bidang studi. Pemahaman guru-guru yang telah bersertifikasi pendidik tentang konsep karya tulis ilmiah dapat ditunjukkan bahwa hasil publikasi yang dilakukan sangat minim. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bambang Sumardjoko (2012) yang menyatakan bahwa kesulitan guru dalam menulis karya tulis ilmiah antara lain (1) tingkat minat membaca masih relatif rendah, (2) guru belum mendapatkan informasi tentang kegiatan pengembangan terbaru, serta (3) adanya kesalahan pemahaman.

Minimnya informasi yang diperoleh berdampak pada persepsi guru terhadap karya tulis ilmiah. Faktor internal dari guru itu sendiri juga memiliki pengaruh yang cukup besar. sebagai contoh adalah rendahnya motivasi dan minat dalam membaca buku.

Berdasarkan dari hasil analisis dokumen serta wawancara secara mendalam terhadap guru-guru, didapatkan informasi bahwa para guru mampu mengetahui kebutuhan belajar mereka serta dapat belajar secara aktif dan mengarahkan diri sendiri kearah yang positif. Guru-guru harus diberikan motivasi ketika memilah tujuan belajar berdasarkan dari hasil penilaian personal dari kebutuhan mereka. Berdasarkan wawancara, pencatatan dokumentasi, dan observasi setidaknya ada beberapa permasalahan yang ditemui mengenai pengembangan keprofesian berkelanjutan. Permasalahan yang kemudian menjadi kendala meliputi masalah minimnya pemberian penghargaan kepada guru berprestasi, minimnya kesempatan melakukan studi banding, hanya focus terhadap sekolah rujukan, minimnya kesempatan yang diberikan untuk mengikuti forum ilmiah, fasilitas sekolah, motivasi, kebijakan dari pimpinan, dan kemudahan untuk mendapatkan akses internet. Oleh karena itu beberapa hal yang dibutuhkan adalah:

1. Kebijakan pimpinan mengenai kemudahan dalam mengakses segala kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan keprofesian.
2. Perbaikan sarana dan prasana oleh pihak sekolah dalam upaya

mendukung aktivitas pengembangan diri guru.

3. Dukungan pemangku kepentingan dalam memberikan akses keikutsertaan workshop publikasi ilmiah.
4. Dukungan berupa beasiswa studi lanjut dari pemerintah.
5. Dukungan akses internet

Guna memperoleh kualitas yang bermutu seorang guru harus berkeinginan dan mempunyai motivasi dalam mengikuti pelatihan secara berkelanjutan. Keikutsertaan dalam pelatihan tersebut akan membuat guru memiliki kompetensi profesional sebagai seorang pendidik (Suyanto, 2001). Hasil penelitian ini dialami oleh guru-guru yang berada di Hongkong (Ng & Kenneth Chan, 2014), menyatakan bahwa minimnya kesempatan untuk melakukan pelatihan seperti, *interpersonal skills*, manajemen krisis, manajemen sumber daya, dan pemahaman mengenai kurikulum pendidikan mengenai keprofesian berkelanjutan berdampak pada menurunnya kompetensi guru sehingga tidak mampu untuk berdaya saing. Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan sangat ditentukan oleh nilai diri dari guru tersebut. Motivasi dan keinginan untuk meningkatkan kompetensi menjadi *personal key* dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan (Warr Pedersen, 2017). Selain itu, sebagai seorang guru sudah seharusnya mampu memenuhi dua peran penting dalam dunia pendidikan, yaitu seorang yang ahli dalam ilmu pengetahuan dan mampu memberikan pengetahuan serta sebagai fasilitator dan

activator dalam pembelajaran siswa (de Vries, van de Grift, & Jansen, 2012).

SIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) pada guru SMK bidang keahlian administrasi perkantoran di kabupaten Sidoarjo, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa: Pelaksanaan PKB guru SMK di Kabupaten Sidoarjo khususnya bidang keahlian Administrasi Perkantoran masih belum terlaksana secara menyeluruh, khususnya pelaksanaan publikasi.
2. Masih terdapat kendala yang dihadapi guru-guru bersertifikat pendidik dalam melaksanakan PKB. Sehingga diperlukan adanya langkah-langkah yang nyata dari pemangku kebijakan dalam kemudahan pelaksanaan PKB.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan dan Kesimpulan akhir tersebut, maka berikut adalah saran dalam pengembangan keprofesian kerkelanjutan (PKB) pada guru SMK bidang keahlian administrasi perkantoran di Kabupaten Sidoarjo:

Kepada seluruh elemen pemangku kepentingan diharapkan dapat meningkatkan keikutsertaannya dalam mewujudkan kegiatan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan bagi guru- guru yang

telah bersertifikat pendidik, khususnya guru SMK bidang keahlian Administrasi Perkantoran di kabupaten Sidoarjo.

DAFTAR RUJUKAN

Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27 (1), 10–20.

Bhatti, M. A., & Arif, M. (2006). Library and information science distance education and continuing professional development in Pakistan. *Library Review*, 55 (5), 307–313.

Bredeson, P. V. (2000). The school principal's role in teacher professional development. *Journal of In-Service Education*, 26(2), 385–401.

Brockmann, M., Clarke, L., Méhaut, P., & Winch, C. (2008). Competence-Based Vocational Education and Training (VET): the Cases of England and France in a European Perspective. *Vocations and Learning*, 1(3), 227-244.

Cheng, E. C. K., & Cheng, E. C. K. (2017). Managing school-based professional development activities. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 445–454.

Colley, H., James, D., Tedder, M., & Diment, K. (2003). Learning as becoming in vocational education and training: class, gender and the role of vocational habitus. *Journal of Vocational Education & Training*, 55(4), 471–498.

- Cushion, C. J., Armour, K. M., & Jones, R. L. (2003). Coach education and continuing professional development: Experience and learning to coach. *Quest*, 55(3), 215–230.
- De Vries, S., van de Grift, W. J. C. M., & Jansen, E. P. W. A. (2012). Teachers' beliefs and continuing professional development. *Journal of Educational Administration*, 51(2), 213–231.
- Günbayi, İ. (2015). Making vocational and technical upper secondary schools more attractive for students to prefer: an action research. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 6(2), 13–29.
- Kang, S., & Bishop, J. (1989). Vocational and academic education in high school: Complements or substitutes? *Economics of Education Review*, 8(2), 133–148.
- Kennedy, A. (2005). Models of Continuing Professional Development: *Journal of In-Service Education*, 31(2), 235–250.
- Lawless, K. a., & Pellegrino, J. W. (2007). Professional Development in Integrating Technology Into Teaching and Learning: Knowns, Unknowns, and Ways to Pursue Better Questions and Answers. *Review of Educational Research*, 77(February 2015), 575–614.
- Macilwain, C., McGuinness, C., & School. (2014). Keeping ahead of the curve Academic librarians and continuing professional development in Ireland. *Journal of Library Management*, 35(23), 175–198.
- Ng, S., & Kenneth Chan, T. (2014). Continuing professional development for middle leaders in primary schools in Hong Kong. *Journal of Educational Administration*, 52(6), 869–886.
- OECD. (2014). *Education at a Glance 2014: OECD indicators*. OECD.
- Shaidullina, A. R., Masalimova, A. R., Vlasova, V. K., Lisitzina, B., Korzhanova, A. A., & Tzekhanovich, O. M. (2014). Education, Science and Manufacture Integration Models Features in Continuous Professional Education System Albina. *Life Science Journal*, 11(8), 478–485.
- Warr Pedersen, K. (2017). Supporting collaborative and continuing professional development in education for sustainability through a communities of practice approach. *International Journal of Sustainability in Higher Education*.
- Wuryandini, E. (2014). Analisis permasalahan dan kebutuhan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru smk bidang keahlian bisnis dan manajemen pascasertifikasi di kota semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 108–119.
- Riana, Diah M. (2009). Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Di SMP Muhammadiyah

Ngemplak Sleman Yogyakarta.
Tesis, tidak diterbitkan: UNY.

Noorjannah. Lilis (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengembangan Profesionalisme guru melalui karya tulis ilmiah bagi guru profesional di SMAN 1 Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Humanity*,10. (1).

Sudjana. (2004).Manajemen Pendidikan untuk Nonformal dan Pengembangan Sumber Day Manusia. Bandung: Falah Prodaction.

Sawyer, D.B. (2004). Fundamental Aspects of Intreperter Education. Amsterdam: Benjamins Publishing Company.

Undang Undang Republik Indonesia (2012). Pendidikan Tinggi. Jakarta: Dirjen Dikti Kemendikbud.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Aneka Ilmu.

Undang-Undang RI Nomor 70 Tahun 2013 Tentang Kerangka dasar dan struktur kurikulum Sekolah menengah kejuruan dan madrasah aliyah kejuruan.Jakarta: Depdikbud.

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2006. Jakarta: CV Novindo Raya.

