

LAPORAN PPM BERBASIS HASIL PENELITIAN 2016  
TAHUN ANGGARAN 2016

JUDUL PPM  
IMPLEMENTASI MODEL PEMBINAAN PENGEMBANGAN  
PROFESIONALISME BERKELANJUTAN GURU SECARA TERPADU



Oleh

Dr. Dra. Sri Waluyanti, M.Pd.  
Bekti Wulandari, S.Pd.T., M.Pd.  
Satriyo Agung Dewanto, S.Pd.T., M.Pd.  
Drs. Djoko Santoso, M.Pd.  
Daniel Julianto  
Uswatun Khasanah  
Edwin Hidayat

Dibiayai oleh Dana DIPA BLU Universitas Negeri Yogyakarta  
Sesuai dengan Surat Perjanjian Penugasan dalam rangka  
Pelaksanaan Program PPM Berbasis Riset Tahun Anggaran 2016  
Nomor: 273a/PPM-Riset/UN34.21/2016

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA  
MASYARAKAT  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TAHUN 2016

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN PPM BERBASIS HASIL PENELITIAN**  
**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

---

---

1. Judul : Implementasi Model Pembinaan Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru Secara Terpadu
2. Ketua Pelaksana :
- a. Nama Lengkap dengan Gelar : Dr. Sri Waluyanti
  - b. NIP : 195812181986032001
  - c. Pangkat / Golongan : Pembina / IV a
  - d. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
  - e. Fakultas/ Jurusan : Teknik / Pendidikan Teknik Elektronika
  - f. Bidang Keahlian : Manajemen Pendidikan Teknik Elektronika
  - g. Alamat Rumah : Sagan GK V 965A Yogyakarta
  - h. No. Telp. Rumah/ HP. : (0274) 544655 / 081328885724
3. Personalia
- a. Jumlah Anggota Pelaksana : 3 orang
  - b. Jumlah Pembantu Pelaksana : 0 orang
  - c. Jumlah Mahasiswa : 3 orang
4. Jangka Waktu Kegiatan : 6 bulan
5. Bentuk Kegiatan : Seminar dan Pendampingan Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru di Sekolah
6. Sifat Kegiatan : Pembinaan
7. Anggaran Biaya yang Diusulkan :
- a. Sumber dari DIPA UNY : Rp 10.000.000,00
  - b. Sumber Lain (0) : Rp 0,00
  - Jumlah : Rp 10.000.000,00

Mengetahui:  
Dekan Fakultas Teknik

Ketua Tim,

Dr. Widarto, M.Pd  
NIP. 19631230 198812 1 001

Dr. Sri Waluyanti, M.Pd  
NIP. 195812181986032001

Menyetujui,  
Ketua LPPM,

Dr. Suyanta  
NIP. 19660508 199203 1 001

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga rangkaian kegiatan perencanaan, pelatihan, dan pembuatan laporan dari kegiatan PPM yang berjudul “Implementasi Model Pembinaan Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru Secara Terpadu” dapat terlaksana dan selesai pada waktunya.

Penulis pada kesempatan ini ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang berkontribusi atas terselesainya kegiatan PPM ini :

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Ketua LPPM Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dekan Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Elektronika FT UNY
5. Para guru-guru SMK sebagai peserta yang telah ikut serta berpartisipasi dalam pelatihan ini.
6. Pihak-pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah membantu terlaksananya kegiatan ini.

Penulis juga menyadari bahwa semua yang tertuang dalam karya ini masih jauh dari sempurna. Oleh karenanya, mohon masukan kritik dan saran membangun untuk mencapai kesempurnaan. Terima kasih dan sukses.

Yogyakarta, Oktober 2016

Tim PPM

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Analisis Situasi.....	1
B. Landasan Teori.....	4
C. Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Kegiatan.....	7
E. Manfaat Kegiatan.....	8
BAB II METODEDE KEGIATAN PPM.....	9
A. Kerangka Pemecahan Masalah .....	9
B. Khalayak Sasaran .....	14
C. Metode Kegiatan .....	14
BAB III PELAKSANAAN KEGIATAN PPM .....	16
A. Hasil Pelaksanaan Kegiatan .....	16
B. Pembahasan.....	18
C. Evaluasi Kegiatan .....	22
D. Faktor Pendukung .....	23
E. Penghambat Kegiatan .....	23
BAB IV PENUTUP .....	24
A. Kesimpulan .....	24
DAFTAR PUSTAKA .....	25
LAMPIRAN.....	27

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Perbedaan jabatan fungsional dan golongan.....	9
Tabel 2. Tuntutan Kedalaman dan Keluasan Area Kerja Profesional Guru.....	9
Tabel 3. Kualifikasi Kompetensi Guru Memfasilitasi Siswa Belajar.....	10
Tabel 4. Pengembangan Penilaian Kinerja Guru Portofolio Berbasis Bukti.....	11
Tabel 5. Evaluasi.....	16

## **DAFTAR GAMBAR**

- Gambar 1.Mekanisme Pembinaan Pengembangan Profesionalisme di Sekolah.... 12
- Gambar 2.Aktivitas Pengabdian Pengembangan Profesionalisme Guru..... 13

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1, Surat Kerjasama

Lampiran 2.Surat Perjanjian Pelaksanaan Kegiatan

Lampiran 3. Daftar Hadir Peserta

Lampiran 4.Foto kegiatan

Lampiran 5. Contoh Tugas Peserta

## **ABSTRAK**

### **Implementasi Model Pembinaan Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru Secara Terpadu**

Oleh :

Sri waluyanti, Djoko Santoso, Satriyo Agung Dewanto, Becti Wulandari

Implementasi Model Pembinaan Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru Terpadu dalam kegiatan PPM bertujuan: (1) mengenalkan kualifikasi kompetensi berjenjang sesuai jenjang jabatan fungsional guru; (2) meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan refleksi pembelajaran, (3) meningkatkan kemampuan guru dalam menganalisis kualitas instrumen evaluasi hasil belajar, (4) meningkatkan kemampuan guru dalam memanfaatkan hasil analisis prestasi belajar siswa sebagai dasar perbaikan pembelajaran yang akan datang.

Kegiatan dilaksanakan di SMK PIRI I Yogyakarta, pembinaan dilakukan dalam 3 kali pertemuan. Pembinaan pertemuan pertama dilaksanakan pada tanggal 14 Juli 2016 diikuti 29. Aktivitas berupa workshop sosialisasi standar kualifikasi kompetensi guru berjenjang, penilaian otentik dan tugas mandiri guru membuat rencana pembelajaran. guru SMK PIRI I Yogyakarta, Pembinaan kedua pendampingan praktek refleksi pembelajaran dan menyusun strategi perbaikan. Pembinaan ketiga dilaksanakan 22 September 2016 pembekalan pembuatan instrumen dan evaluasi hasil serta pendampingan analisis butir soal dengan menggunakan program komputer anabuso dan iteman. Pembinaan ketiga ditindaklanjuti tugas mandiri guru menyusun laporan hasil analisis instrumen dan prestasi belajar siswa.

Pelaksanaan dan hasil kegiatan sesuai yang direncanakan. Hasil pembinaan sebagai berikut: (1) guru menanggapi positif standar kualifikasi kompetensi guru berjenjang sebagai panduan pengembangan profesionalisme berkelanjutan, (2) guru bersama-sama tim pendamping berhasil merefleksikan pengalaman pembelajarannya dan bersama-sama menyusun strategi perbaikan pelaksanaan pembelajaran yang akan datang, (3) guru mampu menganalisis instrumen evaluasi hasil belajar dengan menggunakan salah program anbuso atau iteman, (4) guru berhasil mengidentifikasi kelemahan belajar siswa beserta kebutuhan materi untuk remidi. Guru membutuhkan materi pendukung pengembangan profesionalisme berkelanjutan meliputi: (1) pemahaman peserta didik, (2) teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, (4) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Analisis Situasi**

Sejak diberlakukannya sertifikasi guru dan dosen banyak orang mempertanyakan pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Fakta menunjukkan bahwa kualitas pendidikan dilihat dari hasil ujian nasional dari siswa sekolah dasar hingga sekolah menengah atas dari sebelum hingga beberapa waktu paska sertifikasi guru dan dosen tidak ada kenaikan secara signifikan. Ketika ujian nasional menjadi penentu kelulusan, hampir semua sekolah menyambut ujian nasional dengan kepanikan yang luar biasa. Banyak upaya dilakukan sekolah dari cara yang tidak masuk akal, tidak terpuji dilakukan agar para siswanya dapat lulus ujian nasional tersiar dalam berita siaran televisi. Ini menunjukkan rasa tidak percaya diri guru yang sangat besar terhadap hasil pengajarannya. Hanya guru yang tidak profesional tidak siap diuji kemampuannya dalam mengembangkan kapasitas belajar siswanya.

Terdapat beberapa kesalahan dalam proses pengangkatan guru sebagai tenaga profesional. Pemberian sertifikat pengakuan guru sebagai tenaga profesional melalui penilaian portofolio, tidak serta merta menjadikan guru profesional, justru menimbulkan persepsi yang salah pada guru. Salah persepsi yang dimaksud adalah dengan pemberian sertifikasi, guru merasa bahwa kinerjanya telah memenuhi sebagai tenaga profesional, bukan sebagai awal untuk bekerja secara profesional. Fakta di lapangan menunjukkan guru hanya aktif menjelang sertifikasi (Priyono, 2012), rata-rata kinerja guru paska sertifikasi justru menurun (Hariri, 2010). Instrumen penilaian portofolio yang digunakan tidak menggunakan kriteria unjuk kerja guru profesional yang tepat. Jika dicermati instrumen penilaian portofolio sertifikasi guru, dari 10 unsur penilaian hanya ada satu yang berhubungan langsung dengan pengajaran siswa di kelas. Unsur tersebut adalah pembuatan rencana pembelajaran dan pelaksanaan pengajaran yang terdiri dari membuka, kegiatan inti mengajar dan menutup pelajaran. Rencana pelaksanaan pembelajaran sebaik apapun tidak menjamin hasil pembelajaran sebagaimana yang diharapkan. Siswa adalah

subyek belajar, tidak ada sikap yang direncanakan sesuai untuk semua keadaan (Liakoupolou, 2011: 70), perbedaan pengalaman dan suasana interaksi dalam kelas dapat mempengaruhi konsistensi mutu layanan (Salis, 2010: 128).

Program pengembangan profesionalisme berkelanjutan sebagai upaya pembinaan guru paska sertifikasi dijalankan pemerintah setengah hati. Buku panduan yang diterbitkan tahun 2010 belum banyak disosialisasikan ke sekolah-sekolah, hal ini ditunjukkan 82,5% guru responden penelitian preliminari tahun 2013 tidak mengetahui tentang pengembangankeprofesian berkelanjutan (PKB /istilah depdikbud). Terdapat inkonsistensi antara tujuan, pelaksanaan dan penilaian dalam panduan. Tujuan PKB meningkatkan kualitas layanan pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan (kemendiknas, 2012a: 6). Pelaksanaan didasarkan pada pemenuhan standar kinerja minimal guru. Rambu-rambu penilaian PKB pada proses pembelajaran meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, analisis hasil dan tindak lanjut hasil penilaian (kemendiknas, 2010a: 5). Kenyataan tidak ada standar kinerja guru dan tahapan pengembangan yang jelas, pembinaan lebih diorientasikan pada pembinaan karir guru kurang menyentuh kebutuhan siswa. Instrumen yang digunakan untuk penilaian proses pembelajaran guru mata pelajaran terdiri 14 kompetensi, 78 indikator masing-masing dengan 3 kriteria penilaian (kemendiknas, 2010a: 57-81). Tidak ada penilaian kemampuan guru dalam melakukan evaluasi, analisis hasil maupun tindak lanjut penilaian.

Jenjang jabatan fungsional guru diatur dalam peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi (Permenag PAN dan RB) nomor 16 tahun 2009, seharusnya menjadi tantangan dan panduan guru untuk meningkatkan kapasitasnya, namun kenyataannya tidak demikian karena beberapa alasan. Alasan tersebut: (1) tidak ada jenjang kualifikasi kompetensi yang membedakan kewenangan dan kewajiban antar jenjang jabatan fungsional guru; (2) standar penilaian kenaikan jenjang jabatan guru tidak disertai perbedaan keluasan area dan dampak kerja profesional guru; (3) penilaian kinerja guru profesional kurang mencerminkan kompleksitas pengajaran efektif. Alasan ini sesuai pendapat Steer (2004) bahwa, sistem uji

profesionalitas di Indonesia masih terdiri kertas dan pensil, gagal mewakili kompleksitas pengetahuan dan keterampilan guru profesional. Fakta di lapangan berdasarkan studi pendahuluan menunjukkan tidak ada perbedaan kompetensi guru ditinjau dari senioritas jabatan fungsional. Ini berarti tidak ada efek pembelajaran profesional guru dalam menjalankan tugas pokok sehari-harinya mengajar.

Tidak dapat disangkal bahwa guru merupakan komponen terpenting dalam mewujudkan pendidikan berkualitas. Kempton (2013) menyatakan kualitas pendidikan tidak akan melampaui kualitas pengajaran guru. Scilenna (2012: 25), sependapat bahwa guru berkualitas merupakan variabel yang paling berpengaruh pada prestasi siswa, penentu 40 hingga 90% (*Public Education Network*: 2004). Namun bukan berarti bahwa peningkatan kualitas pengajaran dapat dilakukan melalui pembinaan guru semata, melalui kegiatan sehari seperti yang banyak dilakukan sekolah berupa seminar, workshop, in-service training. Pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru akan efektif jika melekat pada pekerjaan sehari-hari mengajar. Terdapat keterpaduan antara kebutuhan pengembangan karir, spesialisasi keahlian guru dan peningkatan kualitas pengajaran di kelas. Bukti aktivitas guru untuk kenaikan pangkat, materi terkait dengan kebutuhan spesialisasi keahlian guru dan hasil-hasil aktivitas untuk penyelesaian masalah dan peningkatan kualitas pengajaran di kelas.

Berdasarkan paparan di atas perlu penataan dan panduan tahapan pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan. Penataan diwujudkan dalam kualifikasi kompetensi guru berjenjang dan penilaian kenaikan jenjang jabatan fungsional guru yang meliputi semua unsur pengajaran efektif dan memberikan efek pembelajaran. Secara teori model telah teruji didepan dewan penguji disertasi, namun belum teruji secara empiris. Untuk itulah usulan ini dibuat.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Guru**

Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang pesat, guru bukan lagi sumber informasi tunggal. Namun sosok guru sebagai panutan tidak berubah, justru fungsi guru semakin kompleks. Guru adalah model perilaku, dituntut mempunyai budi pekerti luhur, tutur katanya dapat dipercaya bagai *sabdo pandhito ratu dhatan keno wolawali*, artinya perkataan guru harus konsisten tidak boleh berubah-ubah layaknya orang yang tidak mempunyai pendirian. Guru adalah seorang motivator maka guru harus dapat *ing ngarsosung tulodo, ing madyo mangun karso tut wuri handayani*, ini merupakan konsep dasar kependidikan Ki Hadjar kna *ing ngarso sung tulodo* bahwa pendidik, ketika bertindak sebagai pemimpin mampu memberi teladan pada peserta didik. *Ing madyamangun karsa* dalam pengertian, pendidik ketika berada di antara parapeserta didik harus mampu membangkitkan semangat, berswakarsa dan berkreasi (Soeratman melalui Nugrahaningsih, 2011: 175). *Tut wurihandayani* dalam pengertian seorang pendidik, ketika dalam posisi sebagaiorang yang dipimpin, rela mengikuti dan mengarahkan anak didik agar berani berjalan di depan dan sanggup bertanggung jawab (Idris melalui Nugrahaningsih, 2011:175).

### **2. Standar Guru Profesional**

Jika menjadi guru tidak membutuhkan standar yang harus dipenuhi, tidak demikian halnya menjadi guru profesional. Guru dikatakan profesional jika mengedepankan layanan dan produk. Layanan yang diberikan harus memenuhi standar tertentu sesuai kebutuhan masyarakat, pengguna lulusan, bangsa dan memaksimalkan potensi peserta didik sesuai minat dan bakatnya. Standar profesional guru umumnya meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berlaku untuk semua guru. Standar ditetapkan dengan mengartikulasikan dan memverifikasi dukungan sifat pekerjaan guru yang kompleks dan beragam. Setiap negara

mempunyai ukuran standar yang berbeda-beda, karena sangat dipengaruhi oleh konteks budaya masing-masing.

Ukuran standar yang digunakan, dapat menjelaskan apa yang perlu guru ketahui dan lakukan agar dapat menyediakan pengalaman belajar yang berharga dan relevan bagi individu dan kelompok siswa di sekolah-sekolah. Pendidikan dapat dipandang sebagai upaya pembekalan bagi kaum muda agar dapat berkontribusi secara sosial, ekonomi dan budaya masyarakat. (Waluyanti, 2015)

Standar profesional guru merupakan 'payung' yang menaungi semua aspek pekerjaan guru. Ini berarti standar profesional tidak akan dipengaruhi oleh kurikulum atau inisiatif, dukungan refleksi dan pengembangan bagi individu dan tim guru. Selain itu, aplikasi standar baru dipertimbangkan dan diuji coba sebagai kerangka kerja yang tertanam dalam proses sistemik. Standar juga berfungsi sebagai panduan penting bagi pencari layanan pengajaran. Karena itu penyelenggara pendidikan calon guru, perlu didorong membentuk program yang memungkinkan lulusannya memiliki keterampilan dan kemampuan profesional.

Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005, menegaskan bahwa guru adalah tenaga profesional. Ini berarti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan pendidikan tertentu (Depdiknas, 2005a). Guru sebagai agen pembelajaran dituntut mempunyai empat kompetensi meliputi: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) kompetensi profesional (Depdiknas, 2005a). Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai guru untuk melaksanakan tugas (Mardapi, D.: 2012). Jadi kompetensi tidak sebatas pada pemahaman tetapi harus dikonsepsikan sebagai bentuk perilaku atau kinerja seseorang setelah mengalami proses pembelajaran (Permana, 2006: 15).

### 3. Pengertian Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru

Pengembangan profesionalisme berkelanjutan merupakan konsekuensi logis guru sebagai tenaga profesional. Sebagai tenaga profesional harus mampu mempertahankan, merawat dan mengembangkan kemampuan profesionalnya sepanjang karir. *Institute of Professional Development* mendefinisikan PPB sebagai berikut:

*Continuing Professional Development (PPB) can be defined as the conscious updating of professional knowledge and the improvement of professional competence throughout a person's working-life. It is a commitment to being professional, keeping up-to-date and consciously seeking to improve. CPD is the key to optimising a person's career opportunities for today and for the future. It focuses on what you learn and how you develop throughout your career (Chartered Institute of Professional Development melalui Kennedy, 2009a: 41).*

Pengembangan profesionalisme berkelanjutan dapat didefinisikan sebagai, kesadaran untuk memperbarui pengetahuan profesional, dan meningkatkan kompetensi sepanjang menjalankan karir profesional. Guru mengembangkan profesionalisme terus menerus, karena tidak pernah berhenti belajar, tanpa memandang usia atau senioritas. Profesional, karena difokuskan pada kompetensi dalam peran profesional. Pengembangan, karena tujuannya untuk meningkatkan kinerja pribadi dan pengembangan karir (Kennedy, 1999a: 42). Profesionalisme guru dikembangkan agar meningkatkan tingkat pengetahuan/pemahaman guru sebagai bagian integral dari pertumbuhan profesional dan peningkatan pembelajaran (Drage, 2010:35)

## C. Identifikasi dan Rumusan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

- a. Guru tidak yakin pada kemampuannya dalam mengembangkan kapasitas siswa.

- b. Terjadi mispersepsi guru terhadap sertifikasi pengakuan guru sebagai tenaga profesional.
- c. Unsur penilaian portofolio sertifikasi guru tidak mencerminkan kinerja guru profesional.
- d. sistem uji profesionalitas masih terdiri kertas dan pensil, tidak mewakili kompleksitas pengetahuan dan keterampilan guru profesional.
- e. Terdapat inkonsistensi dalam buku panduan pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru antara tujuan, pelaksanaan dan penilaian.
- f. Jenjang jabatan fungsional guru tidak disertai panduan peningkatan kedalaman kompetensi dan keluasan area kerja profesional guru.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah dibatasi pada butir f. Permasalahan dijabarkan dalam rumusan berikut.

- a. Bagaimana tanggapan guru tentang standar kualifikasi kompetensi guru berjenjang sesuai dengan jenjang jabatan fungsional guru?.
- b. Bagaimanakah pemahaman guru dalam merefleksikan pelaksanaan pembelajaran di kelas ?.
- c. Bagaimana pemahaman guru dalam menganalisis kualitas instrumen pembelajaran dengan menggunakan program anbuso dan iteman ?.
- d. Bagaimana kemampuan guru dalam menganalisis prestasi belajar siswa ?.

## **D. Tujuan Kegiatan**

- 1. Mengenalkan standar kualifikasi kompetensi guru berjenjang sesuai jenjang jabatan fungsional guru.
- 2. Meningkatkan kemampuan refleksi pembelajaran guru.
- 3. Meningkatkan kemampuan guru dalam menganalisis kualitas instrumen evaluasi belajar.
- 4. Meningkatkan kemampuan guru dalam menganalisis dan memanfaatkan hasil analisis hasil belajar siswa untuk perbaikan rencana pembelajaran di kelas.

## **E. Manfaat Kegiatan**

### **1. Bagi Dinas Pendidikan**

- a. Pembinaan guru lebih efektif.
- b. Terdapat standar kualifikasi kinerja guru minimal sesuai jabatan fungsional yang jelas.
- c. Pemberian tanggungjawab peningkatan kualitas pendidikan pada kelompok jabatan fungsional guru yang jelas.

### **2. Bagi Sekolah**

- a. Memahami cara membina dan memfasilitasi guru dalam melaksanakan pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan.
- b. Tersedia guru-guru yang profesional.
- c. Terbangun kolegalitas budaya mutu.
- d. Akreditasi maksimum.

### **3. Bagi guru**

- a. Terdapat panduan dalam melaksanakan tahapan pengembangan profesionalisme berkelanjutan.
- b. Mendapat fasilitas dan dukungan sekolah untuk melaksanakan pengembangan profesionalisme berkelanjutan.
- c. Pengembangan karir dan spesialisasi keahlian guru lancar.
- d. Kualitas pembelajaran di kelas meningkat.



## **BAB II**

### **METODE KEGIATAN PPM**

#### **A. Kerangka Pemecahan Masalah**

Permasalahan akan diselesaikan melalui tiga cara yaitu: (1) penyediaan kualifikasi kompetensi guru berjenjang, (2) standar penilaian kenaikan jenjang kualifikasi kompetensi, dan (3) pengembangan profesionalisme berkelanjutan terpadu. Masing-masing diuraikan di bawah ini.

##### **1. Kualifikasi Kompetensi Guru Berjenjang**

Standar kompetensi yang sekarang berlaku adalah satu rumusan untuk semua jenjang jabatan fungsional guru, kurang memberikan rasa keadilan untuk guru yunior. Selain itu jika terjadi permasalahan kualitas pendidikan Dinas Pendidikan tidak bisa menunjuk kelompok mana yang harus bertanggung jawab. Akibatnya jenjang jabatan fungsional guru tidak berkorelasi positif dengan kompetensi. Oleh karena itu perlu dibuat jenjang kualifikasi kompetensi guru yang dapat dijadikan panduan bagi guru dalam melakukan tahapan pengembangan profesionalitasnya.

Agar penilaian hasil pengembangan profesionalisme efektif maka jenjang kualifikasi ini dikaitkan dengan jenjang jabatan fungsional guru, bagi guru yang telah berhasil menjalankan praktek profesionalnya di jenjang jabatan lama dalam kurun waktu tertentu dapat diangkat pada jenjang jabatan fungsional baru dengan area kerja profesional yang lebih luas. Hasil penelitian sebelumnya telah diperoleh jenjang jabatan fungsional guru terbagi dalam 4 jenjang kualifikasi. Yaitu jenjang kualifikasi terendah guru pemula ditujukan pada calon guru yang berstatus CPNS atau setara, level ke 2 guru muda guru golongan IIIa dan IIIb, guru madya golongan IIIc dan IIId, guru pembina golongan IV a hingga IV c dan guru utama golongan IVd dan IV.

Penggolongan ini tidak sesuai dengan Permenag PAN dan RB nomor 16 tahun 2009 yaitu tidak ada guru pembina dan guru golongan IVa sampai IVc masih berstatus guru madya. Perubahan ini dilakukan karena

guru SMK mayoritas berada pada golongan IIIa dan IVa, dan yang mampu melampaui golongan di atas IVa kurang dari 1% (Gultom, 2011), sehingga guru belum menjalankan fungsi profesional tertinggi sudah memasuki masa pensiun. Perbedaan tersebut dapat digambarkan pada table 1 di bawah ini.

Tabel 1. Jenjang Kualifikasi Kompetensi Guru

Guru pemula	Guru muda Guru	Guru madya	Guru pembina
1. Memahami ragam karakteristik siswa. 2. Merancang dan melaksanakan pembelajaran terbimbing. 3. Memilih dan memanfaatkan berbagai sumber. 4. Memahami karir dan peluang wirausaha yang sesuai bidang studi	1. Mempunyai kemandirian dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru muda profesional. 2. Mampu mengembangkan kurikulum tingkat kelas. 3. Sebagai peran model tingkat kelas.	1. Mampu merencanakan mengembangkan peran dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru madya profesional. 2. Mampu mengevaluasi, mengembangkan kurikulum tingkat sekolah. 3. Berpengaruh positif tingkat sekolah. 4. Sebagai peran model tingkat sekolah.	1. Mampu memanfaatkan hasil evaluasi untuk peningkatan kualitas pengajaran. 2. Mampu menyusun kurikulum, instrumen evaluasi program pendidikan dan pelatihan dengan industri, 3. Mampu bekerja sebagai guru pembina profesional lintas sekolah. 4. Berpengaruh positif tingkat wilayah / lintas sekolah. 5. Sebagai peran model tingkat wilayah lintas sekolah.

Tabel 2. Jenjang jabatan fungsional dan golongan guru

Permenag PAN dan RB No 16 th 2009		Modifikasi	
Jabatan Fungsional	Golongan	Jabatan Fungsional	Golongan
Guru Pertama	Penata Muda IIIa, Penata Muda Tk I, IIIb	Guru Pemula	Perguruan Tinggi dan Program induksi CPNS
Guru Muda	Penata IIIc Penata Tingkat I, IIId	Guru Muda	Penata Muda IIIa, Penata Muda Tk I, IIIb
Guru Madya	Pembina IVa Pembina Tingkat I, IVb	Guru Madya	Penata IIIc Penata Tingkat

	Pembina Utama Muda Ivc		I, III d
Guru Utama	Pembina Utama Madya IVd Pembina Utama IVe	Guru Pembina	Pembina Iva Pembina Tingkat I, IVb Pembina Utama Muda IVc
		Guru Utama	Pembina Utama Madya IVd Pembina Utama IVe

(Waluyanti, 2015: 184)

Adapun perbedaan kedalaman dan keluasan area kerja profesional perjenjang jabatan fungsional guru ditunjukkan dalam tabel 3 di bawah ini.

Pembinaan profesionalisme berkelanjutan meliputi 3 hal yang saling berkaitan yaitu: pengetahuan, atribut dan keterampilan profesional. Selanjutnya dijabarkan kedalam 6 dimensi pembinaan terkait dengan tugas guru mengajar yaitu: (1) memfasilitasi belajar siswa; (2) mengevaluasi, menilai, mencari umpan balik; (3) menciptakan lingkungan belajar yang menantang dan kondusif; (4) berpartisipasi dalam pengembangan Kurikulum; (5) pembelajaran profesional berkelanjutan dan refleksi; dan (6) kemitraan dengan masyarakat dan dunia kerja. Masing-masing dimensi dijabarkan ke dalam 4 tingkatan kedalaman dan keluasan area kerja profesional guru. Contoh jabaran dari dimensi memfasilitasi belajar siswa ditunjukkan dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Perbedaan Kedalaman dan keluasan Tuntutan Kompetensi Guru Dimensi kerja memfasilitasi siswa belajar

Guru pemula	Guru muda	Guru madya	Guru pembina
<ol style="list-style-type: none"> <li>Memahami ragam karakteristik siswa.</li> <li>Merancang dan melaksanakan pembelajaran terbimbing.</li> <li>Memilih dan memanfaatkan berbagai sumber.</li> <li>Memahami karir dan peluang kewirausahaan yang sesuai bidang studi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pembelajaran vokasi sesuai ragam karakteristik siswa.</li> <li>Merancang dan melaksanakan pembelajaran efektif.</li> <li>Menentukan dan memanfaatkan berbagai sumber belajar.</li> <li>Memahami ragam karir dan kewirausahaan yang sesuai mata pelajaran.</li> <li>Memilih pendekatan pembelajaran yang memicu siswa berpikir kritis, kreatif, inovatif dan produktif.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pendekatan pembelajaran vokasi berdasarkan karakteristik siswa.</li> <li>Mengevaluasi efektivitas pembelajaran vokasi.</li> <li>Memberi kebebasan siswa memilih ragam sumber belajar internet yang relevan.</li> <li>Menganalisis detail keterampilan, pengetahuan karir dan kewirausahaan.</li> <li>Merencanakan aktivitas pembelajaran yang menantang.</li> <li>Merancang instrument penilaian otentik.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mengevaluasi efektivitas pembelajaran vokasi dalam ragam karakteristik siswa.</li> <li>Memanfaatkan hasil evaluasi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.</li> <li>Berbagi informasi pembelajaran melalui internet.</li> <li>Menganalisis hasil penilaian untuk perbaikan kualitas pembelajaran yang akan datang.</li> <li>Mengintegrasikan keterampilan produktif siswa untuk menciptakan peluang usaha yang kreatif, inovatif dan produktif.</li> <li>Menganalisis kualitas instrument penilaian.</li> </ol>

(Waluyanti, 2015: 231)

#### 4. Standar Penilaian Kinerja Guru

Standar penilaian kenaikan jenjang kualifikasi guru didasarkan pada kinerja guru atas pelaksanaan kerja profesionalnya yang terjabarkan dalam 6 dimensi kerja. Penilaian didasarkan atas bukti apa yang dilakukan. Penilaian dikelompokkan menjadi 5 yaitu: (1) pengajaran guru didasarkan pelaksanaan guru dalam memfasilitasi siswa belajar merupakan ketuntasan pekerjaan mengajar, (2) belajar siswa merupakan penilaian guru dalam mengevaluasi hasil belajar, menciptakan lingkungan belajar dan keterlibatan dalam pengembangan kurikulum; (3) pengembangan profesionalisme penilaian yang didasarkan atas implementasi hasil-hasil aktivitas

pengembangan profesionalisme dan kemitraan; dan (4) penilaian aktivitas pengembangan profesionalisme yang tidak dapat diimplementasikan dalam pengajaran berupa bukti-bukti aktivitas. Rubrik penilaian portofolio berbasis bukti ditunjukkan pada tabel 4 di bawah ini. Model penilaian ini membutuhkan keterampilan guru dalam menganalisis situasi dan bukti hasil pembelajaran. Namun kemampuan ini dibina dari tingkat sederhana sebagai guru pemula, muda, madya ke pembina sehingga guru belajar dari waktu ke waktu lebih rumit. Ada efek pembelajaran profesional sehingga pengalaman akan berkorelasi positif terhadap kemampuan profesionalnya.

Tabel 4. Pengembangan Penilaian Kinerja Guru Portofolio Berbasis Bukti

No	Unsur	Penilaian
1	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyusunan RPP</li> <li>b. Pembuatan rekaman instruksional pada saat proses</li> <li>c. Pembuatan / pemanfaatan ragam sumber dan media belajar</li> <li>d. Instrument penilaian hasil belajar</li> <li>e. Analisis prestasi/hasil belajar siswa</li> <li>f. Refleksi dan rencana perbaikan pengajaran yang akan datang.</li> </ul>
2	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penjelasan cara siswa belajar konsep / keterampilan disertai sampel yang mewakili keragaman siswa dalam kelas.</li> <li>b. Penjelasan keterkaitan potongan karya/ pekerjaan siswa yang menggambarkan pengembangan kompetensi siswa, disertai sampel karya siswa.</li> <li>c. Penjelasan cara guru membantu siswa belajar untuk 2 siswa yang berbeda kemampuan.</li> </ul>
3	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengujian dan perubahan berdasarkan implementasi hasil aktivitas profesional.</li> <li>b. Penjelasan guru cara berinteraksi dengan orang lain dalam mencapai tujuan kolaborasi. Disertai bukti hasil kolaborasi.</li> </ul>
4	D	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sertifikat hasil pendidikan dan pelatihan.</li> <li>b. Sertifikat keikutsertaan dalam forum ilmiah</li> <li>c. Pengalaman organisasi</li> <li>d. Penghargaan yang relevan.</li> </ul>

(Waluyanti, 2015: 189)

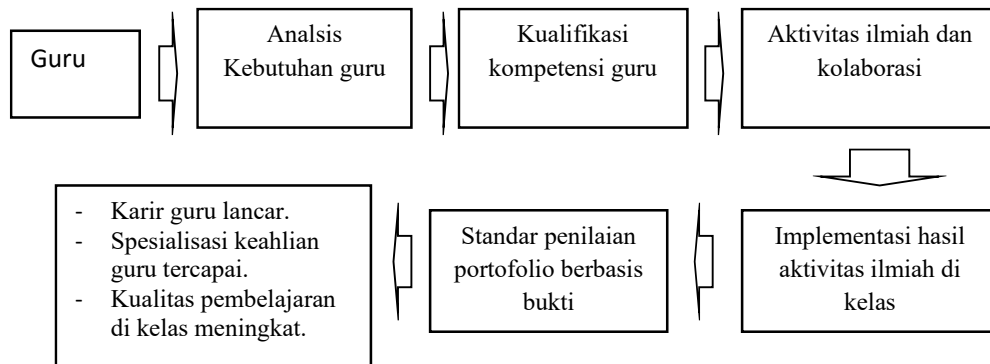
## 5. Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Terpadu

Pengembangan profesionalisme diselenggarakan secara terpadu antara pengembangan karir, spesialisasi keahlian guru dan peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Materi pengembangan sesuai dengan kebutuhan guru dalam membangun spesialisasi keahlian, bukti aktivitas

sesuai dengan persyaratan kenaikan pangkat dan hasil-hasil aktivitas untuk memenuhi kebutuhan fasilitas dan penyelesaian masalah pembelajaran di kelas. Hasil-hasil aktivitas juga menjadi bukti yang mendukung penilaian akreditasi.

## 6. Mekanisme Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan di Sekolah

Pembinaan pengembangan profesionalisme berkelanjutan di sekolah dapat dilakukan dengan mekanisme gambar 1 di bawah ini.



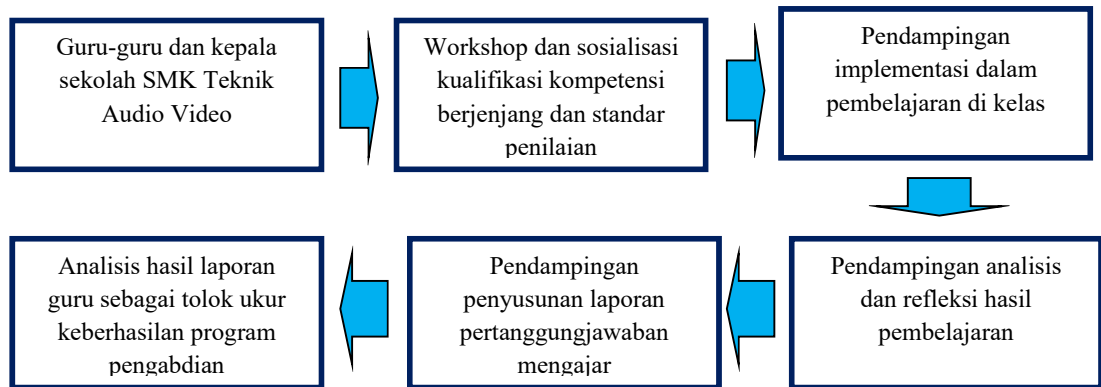
Gambar 1. Mekanisme Pembinaan Pengembangan Profesionalisme di Sekolah

### B. Khalayak Sasaran

Sasaran pengabdian adalah guru-guru SMK PIRI I Yogyakarta.

### C. Metode Kegiatan

Kegiatan dalam pengabdian ini meliputi sosialisasi kualifikasi kompetensi guru berjenjang dan standar penilaian kenaikan jenjang kualifikasi portofolio berbasis bukti. Sosialisasi dalam bentuk workshop dilanjutkan dengan pembuatan administrasi implementasi dalam pembelajaran. Kegiatan dilanjutkan dengan pendampingan guru dalam mengimplementasikan kualifikasi kompetensi berjenjang dan standar penilaian, dari proses pembelajaran, refleksi dan penyusunan laporan pelaksanaan pengajaran sebagai bentuk tanggungjawab tugas mengajar. Laporan disusun mengacu pada standar penilaian kenaikan jenjang kualifikasi portofolio berbasis bukti dan format penilaian angka kredit (PAK) untuk kenaikan pangkat. Secara keseluruhan kegiatan pengabdian ini dapat diilustrasikan dalam gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Aktivitas Pengabdian Pengembangan Profesionalisme Guru

### **BAB III**

#### **PELAKSANAAN KEGIATAN PPM**

##### **A. Hasil Pelaksanaan Kegiatan**

Implementasi model pembinaan pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru secara terpadu. Pengertian terpadu dalam pengabdian ini adalah upaya pengembangan profesionalisme guru dilakukan secara terpadu dengan pelaksanaan pengajaran di kelas. Senyampang membelajarkan siswa guru meningkatkan pemahaman cara siswa belajar, cara mengajar yang dari hari ke hari semakin baik.

##### **1. Tempat dan Waktu Pelaksanaan**

Pelaksanaan kegiatan PPM dilakukan di SMK PIRI 1 Yogyakarta. Kegiatan pelatihan dalam PPM ini dilaksanakan selama 3 hari pada hari Kamis 14 Juli 2016, Rabu 31 Agustus 2016 dan Kamis 22 September 2016. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan perencanaan awal yaitu pada hari pertama diisi dengan uraian tentang bagaimana model pembinaan pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru secara terpadu. Pelatihan dimulai pada pukul 08.00 sampai dengan jam 15.00. Pada hari ke-2 pelatihan juga dimulai jam 08.00 – jam 15.00 dengan refleksi proses pembelajaran. Akan tetapi sebelum dilakukan refleksi proses pembelajaran tersebut, dilakukan pendampingan dalam pembelajaran di dalam kelas, dimana ada salah satu guru yang direkam pembelajarannya di kelas kemudian dilakukan refleksi secara bersama-sama. Pada hari ke-3 pelatihan juga dimulai jam 08.00 – jam 15.00 dengan materi analisis butir soal sebagai salah satu aspek dalam pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru secara terpadu dengan menggunakan Anbuso dan IteMan sebagai alat bantu pengolah analisis butir soal. Setelah itu dilakukan pendampingan penyusunan laporan pertanggungjawaban mengajar.



## 2. Peserta Kegiatan PPM

Peserta kegiatan PPM dalam bentuk pelatihan dan pendampingan implementasi model pembinaan pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru secara terpadu ini berasal dari Guru-guru SMK PIRI 1 Yogyakarta. Peserta yang mengikuti pelatihan ini sebanyak 29 orang guru SMK PIRI 1 Yogyakarta.daftar peserta pelatihan dan pendampingan implementasi model pembinaan pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru secara terpadu terlampir.

Pelaksanaan PPM pertama pada tanggal 14 Juli 2016 berupa pelatihan atau sosialisasi kualifikasi kompetensi guru berjenjang, model pembinaan pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru secara terpadu dan Penilaian Otentik. Pelatihan dimulai pada pukul 08.00 sampai dengan jam 15.00.

Pelaksanaan kegiatan PPM pada pertemuan kedua berupa pendampingan praktek refleksi hasil pembelajaran. Aktivitas dimulai jam 08.00 – jam 15.00. Sebelum dilakukan refleksi proses pembelajaran tersebut, kegiatan diawali dengan penayangan hasil rekaman salah satu guru mengajar di kelas. Guru mencermati dan memberikan masukan untuk perbaikan mengajar, dilanjutkan dengan sharing pengalaman dari semua guru peserta. Setiap guru mengemukakan permasalahan mengajarnya di kelas beserta jalan keluar yang diambil telah terbukti berhasil mengatasi kelemahan, juga masalah yang masih dirasa menghambat pembelajaran. Pada akhir pertemuan hasil diskusi dirangkum bersama-sama menyusun rencana perbaikan pembelajaran di kelas yang akan datang.

Pelaksanaan kegiatan PPM pada pertemuan ketiga hari Kamis 22 September 2016. Aktivitas berupa pelatihan analisis instrumen evaluasi pembelajaran untuk pendekatan pembelajaran mata pelajaran praktek, dan instrumen evaluasi tertulis pilihan ganda. Untuk analisis instrumen evaluasi dalam bentuk pilihan ganda, pembekalan berupa

praktek analisis soal dengan bantuan komputer program iteman dan Anbuso. Selain itu juga diberi pembekalan cara menganalisis prestasi belajar siswa dan ketercapaian program pembelajaran kelas.

## **B. Pembahasan**

Kegiatan PPM ini memberikan beberapa hasil yang memuaskan. Pada pertemuan pertama berupa sosialisasi kualifikasi kompetensi guru berjenjang dan penilaian otentik dihadiri 29 guru secara antusias mengikuti dari awal hingga akhir. Guru menyusun rancangan pembelajaran dengan melengkapi catatan proses pengajaran yang dapat dijadikan dasar pada saat pelaksanaan praktek refleksi pengajaran. Pada pertemuan ini terungkap masih ada beberapa guru yang belum memahami implementasi penilaian kurikulum 2013. Tanggapan guru tentang standar kualifikasi kompetensi guru berjenjang baik sebagai panduan dalam pengembangan profesionalisme. Implementasi standar kualifikasi kompetensi pada tahap ini di batasi pada jenjang guru muda artinya tidak ada kewajiban bagi guru untuk mendapatkan guru pendamping sebagai mentor atau melakukan tutor pada guru yang lain. Implementasi penilaian kinerja guru di batasi pada tahap pelaksanaan pengajaran yaitu meliputi: pembuatan RPP, pembuatan rekaman atau catatan proses pengajaran, pembuatan instrumen evaluasi hasil belajar, analisis prestasi belajar dan refleksi serta rencana perbaikan pengajaran yang akan datang. Dalam prakteknya guru menggunakan RPP dan instrumen evaluasi yang telah disusun sebelum pelatihan diselenggarakan.

Pertemuan kedua pada hari Rabu 31 Agustus 2016. Sebelum pelaksanaan pertemuan kedua mahasiswa anggota PPM atas izin guru yang bersangkutan melakukan rekaman pengajaran guru sebagai salah satu bahan refleksi. Aktivitas pertemuan kedua diawali dengan penayangan hasil rekaman guru mengajar, semua peserta mencermati dan mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan proses pembelajaran. Untuk menghindari adanya rasa tidak enak pada guru model dan menghargai upayanya guru dalam

mengajar, komentar ditujukan pada kekurangan siswa. Setelah mencermati pengajaran guru model, setiap guru diberi kesempatan untuk mengemukakan masalah-masalah dan upayanya mengatasi masalah pembelajaran di kelas. Pada saat yang sama guru lain memberikan tanggapan dan masukan sehingga terjadi dialogis berbagi pengalaman.

Guru kelas yang sama berdiskusi mengklarifikasi adanya kesamaan masalah dan merumuskan langkah-langkah perbaikan dalam pembelajaran yang akan datang. Secara umum masalah yang dihadapi dapat dirangkum sebagai berikut: siswa terlambat masuk kelas, motivasi siswa belajar rendah perlu perhatian dan strategi ekstra untuk menarik perhatian siswa, pengkondisian siswa untuk belajar membutuhkan waktu cukup lama, sepuluh menit dari jam masuk biasanya baru ada 3 siswa selebihnya susul menyusul, waktu dijelaskan siswa males mendengarkan cenderung mencatat bahkan beberapa mengantuk.

Terdapat kesepakatan dari diskusi refleksi pengajaran untuk pertemuan yang akan datang dilakukan: presensi dilakukan dua kali awal dan akhir, bagi siswa yang mengerjakan dan mengumpulkan tugas tepat waktu diberi *reward*, catatan pelajaran dinilai, secara bertahap toleransi keterlambatan dikurangi, bagi yang terlambat perlu ditegur secara halus, materi dan contoh-contoh dalam pengajaran diorientasikan pada permasalahan kontekstual.

Pertemuan ke tiga diselenggarakan pada hari Kamis 22 September 2016. Aktivitas berupa pelatihan analisis instrumen evaluasi pembelajaran untuk pendekatan pembelajaran mata pelajaran praktek, dan instrumen evaluasi tertulis pilihan ganda. Pembekalan ini dimaksudkan agar guru tidak selalu menyalahkan siswa jika sebagian besar siswa tidak dapat memenuhi hasil belajar yang diharapkan. Secara keseluruhan guru dalam pertemuan ini menggunakan instrumen evaluasi pilihan ganda.

Hasil analisis guru terkait prestasi belajar siswa mid semester gasal tahun ajaran 2016/2017 ditunjukkan dalam tabel 5. di bawah ini.

Tabel 5. Hasil analisis prestasi belajar siswa

No	Responden	Mapel	Tuntas (%)	B. Tuntas (%)	Rerata	Tertinggi	terendah
1	Responden 01	PAI	41,2	58,8	20,9	34,0	8,0
2	Responden 02	PKn	10,0	90,0	18,9	32,0	7,0
3	Responden 03	Kimia	43,8	56,3	23,8	85,0	27,5
4	Responden 04	T. Inst. Tenaga Listrik	22,2	77,8	50,0	75,00	0,0
5	Responden 05	Matematika	18,8	81,3	53,1	75,0	17,5
6	Responden 06	PKn	75,0	25,0	77,8	90,0	60,0
7	Responden 07	Bahasa Indonesia	0,0	100,0	-	-	-
8	Responden 08	Teori Kejuruan	0,0	100,0	-	-	-
9	Responden 09	Kimia	71,4	28,6	77,5	87,5	65,0
10	Responden 10	OR / Penjas	18,8	81,3	26,5	32,0	17,0
11	Responden 11	Teori Kejuruan	50,0	50,0	28,9	35,0	18,0
12	Responden 12	Bahasa Inggris	13,0	87,0	17,0	33,0	8,0
13	Responden 13	TKR	0,0	100,0	18,1	23,0	13,0
14	Responden 14	Matematika	9,5	90,5	38,8	75,0	0,0
15	Responden 15	Sistem Penerima TV	0,0	100,0	19,4	26,0	10,0
16	Responden 16	Matematika	75,0	25,0	30,8	34,0	26,0
Rerata			28,0	72,0	31,3	62,6	17,3

Berdasarkan tabel 5 di atas tampak bahwa sebagian besar guru mendapati siswanya sebagian besar belum mencapai ketuntasan belajar bahkan ada beberapa 100% siswa belum tuntas. Belum tuntas belajar artinya guru harus mengadakan remedi untuk memberikan kesempatan siswa mencapai pembelajaran secara tuntas. Untuk itu semua guru telah mengidentifikasi materi yang harus ditempuh siswa untuk mencapai ketuntasan belajar melalui remedi. Ini berarti beban mengajar guru bertambah berat selain harus mencapai target belajar sesuai silabus harus melayani remedi siswa yang mempunyai kebutuhan layanan materi yang berbeda-beda.

Perlu diketahui pula bahwa motivasi belajar siswa sebagian besar dalam kategori kurang, fakta menunjukkan selain yang terekam dalam model pembelajaran untuk refleksi juga paparan guru ketika praktek refleksi berbagi pengalaman. Setiap awal pembelajaran rata-rata guru membutuhkan waktu sekitar 10 menit untuk memotivasi siswa agar siap belajar. Mengajar siswa

bermotivasi rendah bukanlah hal yang mudah, guru perlu kreatif dan pemahaman psikologi peserta didik dan ragam pendekatan pembelajaran. Hal ini bertentangan dengan kurikulum 2013 yang menuntut guru melakukan pendekatan pembelajaran siswa aktif. Dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut guru perlu ditingkatkan kompetensinya terutama dalam hal penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Ketidakberhasilan siswa dalam belajar tidak dapat sepenuhnya kesalahan siswa, untuk itu perlu penganalisaan kualitas instrumen yang digunakan guru sebagai alat evaluasi.

Tabel 6. Hasil analisis instrumen

No	Responden	Analisis instrumen				Rencana perbaikan/remedi
		Revisi	TB	CB	Baik	
1	Responden 01	32,5	12,5	22,5	32,5	17 dari 29 siswa dengan materi jelas
2	Responden 02	42,5	15,0	32,5	10,0	18 dari 20 siswa dengan materi jelas
3	Responden 03	40,0	15,0	17,5	27,5	14 dari 25 siswa dengan materi jelas
4	Responden 04	18,8	25,0	50,0	6,3	14 dari 18 siswa dengan materi jelas
5	Responden 05	22,5	20,0	47,5	10,0	13 dari 16 siswa dengan materi jelas
6	Responden 06	0,0	30,0	50,0	20,0	4 dari 16 siswa dengan materi jelas
7	Responden 07	26,0	62,0	8,0	4,0	16 dari 16 siswa dengan materi jelas
8	Responden 08	37,5	27,5	32,5	2,5	22 dari 22 siswa dengan materi jelas
9	Responden 09	7,5	72,5	20,0	0,0	22 dari 22 siswa dengan materi jelas
10	Responden 10	0,0	35,0	20,0	45,0	13 dari 16 siswa dengan materi jelas
11	Responden 11	17,5	47,5	35,0	0,0	8 dari 16 siswa dengan materi jelas
12	Responden 12	0,0	22,5	15,0	62,5	20 dari 23 siswa dengan materi jelas
13	Responden 13	15,0	55,0	22,5	7,5	21 dari 21 siswa dengan materi jelas
14	Responden 14	27,5	27,5	30,0	15,0	19 dari 21 siswa dengan materi jelas
15	Responden 15	35,0	30,0	25,0	10,0	14 dari 14 siswa dengan materi jelas
16	Responden 16	2,5	60,0	37,5	0,0	13 dari 16 siswa dengan materi jelas
		20,3	34,8	29,1	15,8	

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar instrumen perlu direvisi dan dalam kualitas tidak baik. Terdapat 55,1%

instrumen berada dalam kategori perlu direvisi dan tidak baik. Sedikit (15,8%) instrumen dalam kategori baik. Oleh karena itu guru perlu ditingkatkan pemahamannya dalam membuat instrumen evaluasi yang baik terutama untuk tes tertulis pilihan ganda. Guru melakukan identifikasi materi yang kurang dipahami siswa untuk dilakukan remidi sebagai upaya perbaikan pengajaran yang akan datang.

Berdasarkan analisis di atas dapat disarankan perlu upaya peningkatan kompetensi guru terkait dengan upaya peningkatan kualitas pengajaran. Peningkatan dalam kompetensi pedagogi meliputi: (1) kompetensi inti pertama penguasaan peserta didik, (2) kompetensi inti ke dua penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) kompetensi inti ke empat yaitu menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dan (4) kompetensi inti ke 8 yaitu menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.

### C. Evaluasi Kegiatan

Untuk mengukur keberhasilan kegiatan ini dalam mencapai tujuan diperlukan tolok ukur keberhasilan. Tolok ukur keberhasilan setiap tahap kegiatan ditabulasikan dalam tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Evaluasi

No	Kriteria aktivitas	Indikator keberhasilan
1.	Seminar dan Sosialisasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualifikasi kompetensi berjenjang</li> <li>• Standar penilaian kenaikan jenjang kualifikasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80% undangan terpenuhi</li> <li>• Pemahaman peserta</li> </ul>
2.	Pendampingan proses pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru dapat membuat catatan hasil pengamatan proses pembelajaran siswa di kelas.</li> <li>• Guru dapat mengidentifikasi perbedaan kemampuan siswa.</li> <li>• Guru dapat mengidentifikasi perbedaan kebutuhan bantuan belajar siswa.</li> <li>• Guru dapat mengidentifikasi</li> </ul>

		perbedaan cara belajar siswa.
3.	Pendampingan proses analisis dan refleksi hasil pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru dapat menganalisis perbedaan hasil belajar siswa.</li> <li>• Guru dapat melakukan refleksi dan membuat rencana perbaikan untuk pengajaran yang akan datang.</li> </ul>
4.	Pendampingan penyusunan laporan hasil pengajaran	Guru dapat menyusun laporan hasil pengajaran.

#### **D. Faktor Pendukung**

Faktor Pendukung Kegiatan PPM implementasi model pembinaan pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru secara terpadu adalah sebagai berikut:

- a. Antusiasme dan minat yang tinggi dari guru-guru SMK PIRI 1 Yogyakarta dalam pelatihan dan pendampingan implementasi model pembinaan pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru secara terpadu.
- b. Peserta pelatihan semuanya membawa laptop, sehingga memudahkan pelaksanaan pembelajaran praktik simulasi di komputer.
- c. Adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antara tim pelatihan dengan guru-guru SMK SMK PIRI 1 Yogyakarta sehingga proses pelatihan tidak mengalami kendala yang berarti.

#### **E. Penghambat Kegiatan**

Faktor penghambat dalam pelatihan ini adalah koordinasi antara pelaksana dengan peserta saat mengkonfirmasi kehadiran peserta saat pelaksanaan PPM, yaitu bertambahnya peminat program PPM tersebut. Akan tetapi hal tersebut dapat diatasi dengan mengkoordinasi pihak sekolah SMK PIRI 1 Yogyakarta. Dengan demikian pelaksanaan PPM dapat berjalan lancar.

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

PPM berjudul “pelatihan dan pendampingan implementasi model pembinaan pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru secara terpadu” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Guru menanggapi positif standar kualifikasi kompetensi guru berjenjang sebagai panduan pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru.
2. Guru bersama-sama tim pendamping berhasil merefleksikan pengalaman pembelajarannya dan bersama-sama menyusun strategi perbaikan pelaksanaan pembelajaran yang akan datang.
3. Guru mampu menganalisis instrumen evaluasi hasil belajar dengan menggunakan salah program anbuso atau iteman.
4. Guru berhasil mengidentifikasi kelemahan belajar siswa beserta kebutuhan materi untuk remidi.

### **B. Saran**

1. Sekolah perlu meningkatkan kedisiplinan siswa secara bertahap.
2. Guru perlu meningkatkan kompetensi pedagogi terutama dalam hal pemahaman peserta didik, teori belajar dan prinsip- prinsip pembelajaran yang mendidik, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dan menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.



## DAFTAR PUSTAKA

- Gultom, S. (2011). Pembinaan profesi guru (peran PPS Unes sebagai universitas konservasi dalam PKB pendidik disampaikan dalam *Studium Generale dan Orientasi Studi Mahasiswa PPS UNES*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Hari, R.E. (2010). *Dampak sertifikasi terhadap kinerja guru di Jawa Barat*. Laporan Penelitian. Bandung: Lemlit UPI. [http://penelitian.lppm.upi.edu/detil/1229/dampak\\_sertifikasi\\_terhadap\\_kinerja\\_guru\\_di\\_jawa\\_barat](http://penelitian.lppm.upi.edu/detil/1229/dampak_sertifikasi_terhadap_kinerja_guru_di_jawa_barat). Diakses tanggal 20 Maret 2012.
- Priyono, I.A. (2012). Sertifikasi guru dan peningkatan kualitas pendidikan. <http://rumahkaca-iwan.blogspot.com/2012/06/sertifikasi-guru-danpeningkatan.html>. Diunduh tanggal 15 Desember 2012.
- Public Education Network. (2004). *Teacher professional development: a primer for parents community members*. Washington. [www.PublicEducation.org](http://www.PublicEducation.org). Diunduh 12 Juni 2013.
- Kemendiknas. (2010). *Pedoman dan pengembangan profesi guru buku 2 Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru (PK guru)*. Jakarta: Dirjen PMPTK Kemendiknas. Diakses tanggal 13 Juli 2012 dari <http://www.bermutuprofesi.org>
- Kemendikbud. (2012). *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru buku 1 Pedoman pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. [www.bermutuprofesi.org](http://www.bermutuprofesi.org).
- Kempton, J. (2013). *To teach, to learn: more effective continuous professional development for teachers*. London: CentreForum. Diakses tanggal 12 Desember 2014 dari <http://www.centreforum.org/index.php/mentalhealth>.
- Liakopoulou, M. (2011). The professional competence of teachers: which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness?. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 1 No. 21 (p66-78) Special Issue - December 2011]. Makedonomaxon: University of Thessaloniki.
- Sallis, E. (2010). *Total quality management in education*. Yogyakarta: IRCiSoD.

- Scilenna, A.O. (Maret 2012). An evaluation of the special education support service (SESS) Department of Education and Skills *A Report by Pricewaterhouse Coopers LLB (PwC)*. Departement of Education and Skills. <http://www.education.ie/en/Publications/> diunduh tanggal 11 Juli 2013.
- Waluyanti, Sri. (2015). Model Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru SMK Melalui MGMP. *Disertasi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

## **LAMPIRAN**



YAYASAN PERGURUAN ISLAM REPUBLIK INDONESIA  
SMK PIRI 1 YOGYAKARTA  
BIDANG STUDI KEAHLIAN: TEKNOLOGI DAN REKAYASA, TEKNOLOGI  
INFORMASI DAN KOMUNIKASI  
Status: TERAKREDITASI A SK No. 21.01/BAP-SM/XII/20013. Tgl. 21 Desember 2013  
Alamat: Jl. Kemuning No. 14 Baciro Yogyakarta 55225 Telp. (0274) 515251  
E-mail: [smkpiri1yk@gmail.com](mailto:smkpiri1yk@gmail.com) | Website: [ww.smkpiri1jogja.sch.id](http://ww.smkpiri1jogja.sch.id)

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN KERJASAMA DARI KHALAYAK  
SASARAN/USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DALAM PELAKSANAAN PROGRAM  
PPM BERBASIS HASIL PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini,

N a m a : Beni Setyo Wibowo, S.Pd  
Jabatan pada khalayak sasaran/UKM : Kepala Sekolah SMK PIRI I  
Alamat khalayak sasaran/UKM : Jl. Kemuning 14 Baciro, Yogyakarta 55225  
dengan ini menyatakan bersedia untuk bekerjasama dengan pelaksana kegiatan PPM  
berbasis hasil penelitian dari :

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

guna membantu penyelesaian permasalahan di khalayak sasaran/UKM kami dan  
sudah pula disepakati bersama sebelumnya.

Ketua pelaksana kegiatan PPM berbasis hasil penelitian dimaksud adalah :

N a m a : Dr. Sri Waluyanti  
N I P : 195812181986032001  
Pangkat/ Golongan : Pembina IVa  
Program Studi/ Jurusan : Pendidikan Teknik Informatika/ Pendidikan Teknik Elektronika  
Fakultas : Teknik  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA (UNY)

bersama ini pula kami menyatakan dengan sebenarnya bahwa di antara khalayak  
sasaran dan Pelaksana PPM berbasis hasil penelitian tidak terdapat ikatan  
kekeluargaan dalam wujud apapun juga.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab  
tanpa ada unsur pemaksaan di dalam pembuatannya untuk dapat digunakan  
sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 Februari 2016  
Yang membuat pernyataan,

