



**Keynote Speaker**  
**Prof. Dr. B.J. Habibie**

# Konaspi 7

Konvensi Nasional  
 Pendidikan Indonesia VII 2012  
 di Universitas Negeri Yogyakarta

Bersama  
 Tokoh 6



**Tema:**  
 Memantapkan  
**Karakter Bangsa**  
 Menuju  
**Generasi 2045**

ROYAL AMBARRUKMO HOTEL,  
 31 Oktober - 3 November 2012

## DAFTAR ISI

Membangun Keunggulan Kompetitif Sumber Daya Manusia di Era Milenium Ketiga Indonesia Melalui Penciptaan Human Capital dan Sosial Capital : Tinneke E.M. Sumual	1
Pendidikan Agama Berwawasan Nusantara sebagai Peningkat Pendidikan Karakter Menyongsong Seabad Kemerdekaan 2045 : Hamiyati	11
Menggagas Sosok Ideal Generasi Indonesia 2045 yang Berkarakter dan Kompetitif: Achmad Dardiri	25
Sosok Ideal Manusia Indonesia Generasi 2045 Dilihat dari Representasi Ideologi Wacana Tujaqi : Fatmah AR. Umar	35
Sosok Manusia Indonesia Unggul dan Berkarakter dalam Bidang Teknologi sebagai Tuntutan Hidup Era Globalisasi : Mukhadis	49
Sosok Ideal Manusia Indonesia Generasi Emas 2045 : Anik Ghufron	70
Evaluasi Sosok Pendidik Dalam Perspektif Lintas Profesi: Dr. Edy Supriyadi	77
Karakter Mahasiswa Dalam Perannya Sebagai Ko-Produser Jasa Pendidikan Tinggi Dan Penerus Bangsa : Meta Arief	86
Sosok Ideal Lulusan Pendidikan Vokasi Indonesia Generasi 2045 : Bernadus Sentot Wijanarka	100
Pendekatan <i>Technosophy</i> Di Era <i>Singularitas</i> : 'Membentuk Manusia Unggul Berjateknosof Ditengah-tengah Gempuran Teknologi Tinggi : Made Agus Dharmadi, S.Pd., M.Pd.	110
Sosok Ideal Manusia Indonesia Emas 2045 (Kenyataan dan Harapan) : Dr. Elly Malihah, M. Si	120
Karakter Budaya Akademik dan Hubungannya dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi FE Universitas Negeri Medan : Thamrin	132
Upaya Membentuk Generasi Penerus Bangsa yang Berkarakter Melalui Jalur Pendidikan : Suci Rahayu	141

<i>Stres Inoculation Training (Sit): Solusi Efektif Mengelola Stres Belajar Siswa Menuju Generasi Unggul dan Berkarakter : Farida Aryani</i>	147
Membangun Karakter Anak Melalui Permainan Anak Tradisional : Haerani Nur	161
Karya Sastra sebagai Wahana Pendidikan Karakter : Prof. Dr. Maryaeni, M.Pd.	171
Model Pembelajaran 'Tumpang Sari' untuk Membantu Guru Mengatasi Kesulitan dalam Menerapkan Pendidikan Karakter Terintegrasi : Dr. Moeljadi Pranata, M. Pd.	176
Kajian Konsep Pendidikan Karakter Menurut K.H. Ahmad Dahlan Dan Ki Hadjar Dewantara : Dyah Kumalasari	194
Pengembangan Penyelenggaraan Sekolah Dasar Bilingual Berkarakter di Bali Utara: Prof. Dr. Ni Nyoman Padmadewi, M.A	204
Pembentukan Insan yang Berkarakter Melalui Penerapan Multilevel Role Model Berlandaskan Trikarya Parisudha di Sekolah : Putu Budi Adnyana	222
Strategi Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi Melalui Penerapan <i>Assessment for Learning (AFL)</i> Berbasis <i>Higher Order Thinking Skills (Hots)</i> : Widiastuti	231
Pendidikan Transformatif untuk Menyiapkan Generasi Berkarakter : Zainuddin	246
Rekulturasasi Pendidikan Karakter Kewirausahaan di SMK Melalui Peran Kepala Sekolah : Nuryadin Eko Raharjo, M.Pd.	258
Peran Pendidikan Fisika dalam Pelestarian Pendidikan Karakter : Suparwoto	268
Pendidikan Karakter bagi Generasi Muda di Era Digital : Ariefa Efianingrum	279
Membentuk Karakter Anti Korupsi pada Siswa Sekolah Menengah Pertama di Sulawesi Selatan (Berbasis Kearifan Lokal) : Asniar Khumas dan Lukman	290
Revitalisasi Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Membangun Karakter Warga Negara Indonesia Era Global : Samsuri	301
Studi Tentang Praktek Plagiat di Kampus sebagai Langkah Srategis dalam Upaya Pembentukan dan Pengembangan Karakter Bangsa : Nonny Basalama	313
Desain dan Konten Kurikulum Pendidikan Dasar Berbasis Karakter untuk Generasi Bangsa 2045 : Dr. Mohammad Imam Farisi, M.Pd.	329
Personal Prophetic Leadership Sebagai Model Pendidikan Karakter Bersifat Intrinsik Atasi Korupsi : Ahmad Yasser Mansyur	343
“Living Values Educational Program” dalam Pembelajaran Sastra Anak untuk Meningkatkan Karakter Siswa SD : Muh. Arafik	359
Reorientasi Inovasi Pembelajaran yang Berbasis Hatnurani Dalam Rangka Pembinaan Karakter Peserta Didik : Mohammad Efendi	375
Pendidikan Kewarganegaraan sebagai Wahana Peningkatan Kesadaran Risiko Siswa (Tantangan Terhadap Isi dan Modus Pembelajaran PkN) : Ridwan Effendi	384
Pengembangan Karakter Bangsa di Akademi Kepolisian : Subagyo	400
Model Pendidikan Karakter Studi Hukum ( Pendidikan Karakter Berbasis Pada Hukum Responsif – Progresif Pancasila) : Rodiyah	412
Membangun Karakter Berbasis Nilai Konservasi (Kasus Unnes Semarang) : Masrukhi	431
Pengembangan Pendidikan Karakter Berorientasi Budaya Lokal di Sekolah Dasar : Drs. Ahmad Samawi, M.hum.	444
Pendidikan Karakter dan Pemberdayaan Kearifan Lokal Dalam Paud : Syamsul Bachri Thalib	456
Peranan Pendidikan Matematika Realistik dalam Pembentukan Siswa yang Literat dan Berkarakter : Sugiman	472
Model Pendidikan Karakter Melalui Pengembangan Budaya Sekolah Di Sekolah Islam Terpadu Salman Al Farisi Yogyakarta : Muh Khairuddin	481
Mengembalikan Ruh Pendidikan Menuju Kebermaknaan: Bersumber Kearifan Lokal Berwawasan Global Menuju Insan Berkarakter, Taqwa, Mandiri, Dan Cendekia : Sukarno	491

Teknik Bibliokonseling untuk Mengasah Kesadaran akan Kepedulian Siswa : Nur Hidayah	500
Kelas Kewirausahaan Untuk Sekolah Menengah Kejuruan Tata Boga Sebagai Upaya Menyiapkan Generasi 2045 : Badraningsih Lastariwati	511
Fungsi Kultur Sekolah Menengah Atas untuk Mengembangkan Karakter Siswa Menjadi Generasi Indonesia 2045 : Moerdiyanto	520
Penguatan <i>Soft Skills</i> Tingkat Tinggi Melalui Pembelajaran Berbasis Masalah (Ppm) Sebagai Upaya Peneguhan Karakter Pekerja Bidang Boga : Dr. Siti Hamidah	534
Model Pembelajaran Fisika Untuk Mengembangkan Kreativitas Berpikir Dan Karakter Bangsa Berbasis Kearifan Lokal Bali : I Wayan Suastra	544
Strategi Menyiapkan Generasi 2045 Melalui Pendidikan Karakter Berbasis Taman Pendidikan Al-Qur'an: Pengalaman Tpa Mta Surabaya : Ali Imron	561
Keterkaitan Pendidikan Konsumen Dengan Pembentukan Karakter Bangsa : Sri Wening	568
"Komik" sebagai Media Pendidikan Karakter Siswa Sekolah Dasar : Dr. Wenny Hulukati, M. Pd.	578
Peran Pendidikan Karakter Dalam Mengembangkan Kecerdasan Moral : Dr. Deny Setiawan, M. Si.	585
Strategi UNG Menyiapkan Guru Profesional Melalui Program PPG SM-3T 'Maju Bersama Mencerdaskan Indonesia' : Syarifuddin Achmad	596
Pembelajaran Berargumentasi sebagai Wahana Pembentuk Keberadaban : Dawud	608
Pendidikan Karakter Berbasis Multiple Intelligence : Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M. Pd.	623
Pendidikan Berbasis Karakter Membangun Mental Yang Sehat : Dr. Awalya, M. Pd. Kons.	634
Pendidikan Karakter Untuk Menyiapkan Generasi 2045 : Prof. Dr. Belferik Manullang	648
Fostering Character Education Through Mediating Value Based Physical Activities : Bambang Abduljabar and Sri Winarni	658
Pendidikan Karakter Untuk Menyiapkan Generasi Indonesia 2045 : Fathur Rokhman	668
Pendidik Seni yang Kompeten untuk Menyiapkan Manusia Indonesia Generasi 2045 : Sofyan Salam	681
Kompetensi Nyata yang Harus Dimiliki oleh Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sebagai Ujung Tombak Pembentukan Karakter Anak Bangsa Sejak Usia Dini : Karmila Machmud, M. A., Ph. D	690
Guru Inovatif dan Kreatif untuk Menyiapkan Generasi 2045: Haryanto,S.Pd.Si.	701
Sosok Guru Ideal dalam Pembangunan Karakter Bangsa: Terus Menerus Belajar : Djamilah Bondan Widjajanti	708
Upaya Membudayakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Menjamin Terwujudnya Guru Profesional : Sukir	715
Guru Profesioanal Menuju Generasi Emas Antara Harapan dan Kenyataan : Dr. I Wy Dirgayasa, M.Hum	726
Tantangan Kompetensi Guru SD dalam Menangani Anak Kesulitan Membaca Permulaan ( Analisis Kebutuhan Guru SD di Kota Madya Yogyakarta) : Pujaningsih, M. Pd.	740
Akukah, sosok Guru yang Dirindukan ? : Novri Y. Kandowanko	754
Pembentukan Karakter Calon Guru Teknik (SMK) Yang Humanis Melalui Pengembangan Pendidikan Afeksi Model Konsiderasi dan Rasional : Wahid Munawar	761
Membangun Karakter Bangsa Indonesia Masa Depan Melalui Revitalisasi Pendidikan Agama Di Sekolah : Dr. Marzuki, M. Ag.	772

Pengembangan Model Inkulkasi Untuk Mempersiapkan Calon Pendidik Profesional yang Berkarakter : Dr. Kun Setyaning Astuti, M. Pd.	785
Transformasi Karakter Transendensi Calon Pendidikan dan Tenaga Kependidikan : Prof. Dr. Sri Milfayetty, M. S. Kons.	800
Pembentukan Karakter Kerja Calon Guru Vokasi di LPTK Melalui Pembelajaran Berbasis Kerja di Era Indonesia Emas : Budi Tri Siswanto	809
Sistem Pendidikan Karakter Di Perguruan Tinggi Untuk Mempersiapkan Manusia Indonesia Generasi 2045 : Hasanah	821
Rekonstruksi Desain Sistem Pendidikan untuk Menghasilkan Guru Yang Kompeten dalam Membangun Generasi 2045 yang Berkarakter : Lisyanto	830
<i>Leadpreneurial</i> : Sebuah <i>Intangible</i> yang Diperlukan oleh Guru (Pendidik) untuk Menyiapkan Generasi Indonesia 2045 : R.A. Hirmana Wargahadibrata, Drs., M. Sc. Ed, CHRP	841
Pendidikan Profesi Guru, Problematika, Dan Alternatif Solusi : Luthfiyah Nurlaela	849
Pengembangan Model <i>Pre, In, dan On Service Education</i> untuk Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Dan Kependidikan di Indonesia : Bambang Budi Wiyono	858
Desian Kerja untuk Staff Pengajar untuk Mencapai Kesesuaian dan Kepuasan Kerja : Setyabudi Indartono	872
Manajemen Strategi Pendidikan Kejuruan dalam Menghadapi Persaingan Mutu : Tri Atmadji Sutikno	887
Model Pelatihan untuk Mengembangkan Kompetensi Kepribadian Guru Melalui PLPG : Sultoni	896
Kemampuan Guru Pendidikan Jasmani dalam Menyusun Rencana Dan Praktek Pembelajaran Bervisi Karakter: Dimiyati	910
Inovasi Sinergitas Triple Helix dalam Menciptakan Generasi Emas Indonesia yang Berbudi Luhur : Raghel Yunginger	917
Evaluasi Kinerja Pengawas Sekolah Menengah di Provinsi Gorontalo : Dr. Hamka A. Husain, M.Pd.	924
Pengembangan Guru Berkarakter dalam Perspektif Otonomi Daerah yang Akuntabel : Dr. Bambang Ismanto, M.Si	939
Menerobos Absurditas Manajemen Pendidikan : Dra. Meike Imbar, M. Pd.	948
Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berkarakter dalam Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran : Karwanto	955
Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Era Otda : Nugroho	970
Profesionalitas Pamong Belajar dan Pola Pengelolaan untuk Peningkatannya : Dr. M. Djauzi Moedzakir, M. A.	980
Disain Diklat Prajabatan Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUDNI, Menyiapkan Fasilitator Bagi Generasi 2045 : Supriyono	990
Penguatan Komputer Profesional Tenaga Edukatif sebagai Salah Satu Alternatif Peningkatan Daya Saing Pendidikan : Prof. Dr. J. F. Senduk, M. Pd.	1003

Model Manajemen Sinergis, Seimbang, dan Setara Antara Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Program Continuous Profesional Development : Nurul Ulfatin	1015
Strategi Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Guru Program Produktif SMK : Samsudi	1026
Preparing Education for 21 <sup>st</sup> Century: Inclusive and Education for Sustainable Development (ESD) Case Studies in SMP Tumbuh Yogyakarta (Menyiapkan Pendidikan di Abad 21: Inklusi dan Pendidikan Bagi Pembangunan Yang Berkelanjutan Studi Kasus di SMP Tumbuh Yogyakarta) : Sari Oktafiana, S. Sos.	1032

## Upaya Membudayakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Menjamin Terwujudnya Guru Profesional

Sukir  
Universitas Negeri Yogyakarta  
sukir\_ftuny@yahoo.com

### Abstrak

*Permasalahan yang dihadapi dalam mewujudkan guru yang berkualitas salah satu diantaranya adalah masih dijumpai guru yang lulus sertifikasi guru sehingga mendapat sebutan guru profesional, namun kompetensi dan kinerjanya belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Penyebab permasalahan tersebut salah satu diantaranya adalah guru belum melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Permasalahan lebih lanjut muncul, jika guru mengandalkan untuk mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Pendidikan propinsi, atau Dinas Pendidikan kabupaten atau kota, maka peluangnya sangat terbatas. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka guru perlu melakukan upaya untuk membudayakan pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan dukungan niat yang kuat dari diri dan lingkungan sekolah. Upaya untuk membudayakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru antara lain guru terintegrasi dalam jejaring internet sehingga guru dapat belajar menggunakan sumber belajar, melakukan kolaborasi dan interaksi antar guru atau kepada pihak lain, dan mengkomunikasikan ide secara tertulis maupun menggunakan multi media tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Kegiatan tersebut dilakukan secara ajeg dan konsisten sehingga menjadi kebiasaan. Kebiasaan yang dilakukan oleh guru tersebut digunakan untuk menunjang tugas guru sehari-hari, maka lama-kelamaan hal tersebut akan melekat pada diri guru sehingga menjadi budaya atau kultur.*

**Kata kunci:** membudayakan, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan guru profesional.

### 1. Pendahuluan

Salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang ingin dicapai, sekaligus merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh Negara, adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, seperti tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke empat. Dalam rangka menuju ketercapaian tujuan tersebut, maka telah ditopang oleh sistem pendidikan nasional. Pendidikan Nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Dalam UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan nasional seperti tersebut di atas tampaknya masih merupakan idealisme, sebab pada tataran kenyataan pendidikan nasional masih mengalami berbagai permasalahan. Salah satu indikator permasalahan yang dialami bidang pendidikan adalah indeks pembangunan pendidikan yang belum menggembirakan. Berdasarkan data dalam *Education For All (EFA) Global Monitoring Report 2011* yang dikeluarkan Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan, dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNESCO), yang diluncurkan di New York, Amerika Serikat, indeks pembangunan pendidikan Indonesia menurut data tahun 2008 adalah 0,934. Nilai ini menempatkan Indonesia di posisi ke-69 dari 127 negara di dunia. Indonesia masih tertinggal dari Brunei Darussalam yang berada di peringkat ke-34, yang masuk dalam kelompok negara dengan pencapaian indeks pembangunan pendidikan yang tinggi. Sementara itu peringkat Malaysia berada di atas Indonesia yaitu peringkat ke-65 (<http://edukasi.kompas.com/read/2011/03/03/04463810>). Berdasarkan data tersebut memberikan gambaran bahwa mutu pendidikan nasional masih menghadapi kendala.

Salah satu faktor mendasar yang menentukan mutu pendidikan adalah guru, sebab peran guru amat signifikan dalam proses pembelajaran ( Jones, Jenkin & Lord, 2006: 22). Studi di Negara berkembang menunjukkan bahwa faktor guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar peserta didik sebesar 36%, diikuti faktor manajemen 23%, faktor waktu belajar sebesar 22% dan faktor sarana fisik sebesar 19% (Indra Jati Sidi, 2000: 56). Pendapat lainnya diberikan oleh Sukamto, dkk., (2009: 1) yang menyatakan bahwa seharusnya terdapat empat faktor utama yang tersedia secara optimal agar mutu pendidikan dapat terjamin, faktor-faktor tersebut antara lain: guru, kurikulum, sarana dan fasilitas, serta anggaran pembiayaan yang memadai. Namun di antara empat faktor tersebut maka yang dapat diubah secara drastis sehingga mampu mendorong ketiga faktor lainnya untuk berubah adalah faktor guru. Melalui pendidikan yang tepat dan pelatihan yang berasaskan manfaat maka guru dapat menjalankan kurikulum pendidikan dan memutakhirkan isinya terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta guru dapat berusaha mengoptimalkan ketersediaan sarana dan fasilitas atau anggaran yang ada untuk menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran secara lebih efektif dan efisien.

Mengacu pada ketiga pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat membutuhkan guru yang berkualitas, yang bekerja secara profesional. Apabila guru memiliki kualitas yang baik, yang bekerja secara profesional, maka dapat diharapkan guru mampu menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar dengan baik, yang pada akhirnya dapat mendorong mutu pendidikan ke arah yang lebih tinggi. Oleh karena itu, sudah sangat tepat apabila pemerintah menaruh perhatian yang serius terhadap kualitas guru dan segala variabel yang terkait dengan kemampuan guru.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas guru serta sekaligus meningkatkan kesejahteraan guru adalah program sertifikasi guru. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Guru yang berhasil lulus dalam sertifikasi guru akan mendapatkan sertifikat pendidik sehingga berhak memperoleh sebutan guru profesional serta mendapatkan tunjangan profesi pendidik sebesar gaji pokok setiap bulannya.

Guru yang profesional merupakan guru yang memiliki kompetensi dan memenuhi standar kompetensi yang ditandai oleh perolehan sertifikat pendidik serta berkinerja baik. Kajian yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK menunjukkan bahwa guru yang telah lulus sertifikasi ternyata tidak serta merta menunjukkan peningkatan kompetensi dan kinerjanya.

Kajian juga menemukan bahwa motivasi guru untuk segera mengikuti sertifikasi bukanlah semata-mata untuk meningkatkan kompetensinya, melainkan yang lebih menonjol adalah motivasi finansial berupa tunjangan profesi. Kajian lain yang dilakukan oleh PGRI mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru yang sudah lulus sertifikasi masih belum memuaskan. Masih cukup banyak guru yang setelah lulus program sertifikasi, ternyata kurang berusaha meningkatkan kompetensinya dan cenderung berkinerja seperti sebelum mendapatkan sertifikat kompetensi ([http://kompas online](http://kompasonline.com), Rabu, 7 Oktober 2009).

Kritikan terhadap kompetensi dan kinerja guru juga dilontarkan oleh Presiden Susilo Bambang Yudoyono melalui pidatonya dalam peringatan Hari Guru Nasional tahun 2011 dan Hari Ulang Tahun PGRI ke 66 di *Sentul Internasional Convention Center* pada tanggal 30 November 2011. Kritikan tersebut antara lain bahwa Presiden telah menerima masukan dari masyarakat, sebagian guru yang telah lulus sertifikasi ternyata kompetensi dan kinerjanya belum banyak berubah, padahal guru tersebut telah menerima tunjangan profesi (<http://www.jpnn.com/read/2011/12/01/109706>). Berdasarkan hasil kajian dan kritikan Presiden Susilo Bambang Yudoyono terhadap guru seperti tersebut di atas mengandung makna bahwa guru yang telah lulus sertifikasi yang ditandai dengan perolehan sertifikat pendidik dan mendapat sebutan guru profesional belum menjamin kompetensi dan kinerjanya meningkat. Ditengarai penyebab permasalahan ini salah satu diantaranya adalah guru belum melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan, seperti guru belum melakukan pelatihan untuk memutakhirkan kompetensinya, guru jarang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui workshop atau seminar, guru tidak pernah meneliti, menulis karya ilmiah, menghasilkan karya inovatif dan sebagainya. Guru yang tidak berusaha melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan, akan mengakibatkan penguasaan kompetensi dan kinerjanya cenderung turun seiring dengan perjalanan waktu.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka perlu kiranya guru melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan kegiatan yang dilakukan guru untuk memelihara, meningkatkan dan memperbaharui kompetensi guru secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pengerjaan tugas guru atau kinerja guru. Prinsip pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru telah dituangkan dalam bentuk payung hukum yaitu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, khususnya Bab V, pasal 11, ayat c, yang secara garis besar meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Permasalahan lain muncul, apabila guru semata-mata mengandalkan keikutsertaannya dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diadakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Pendidikan Propinsi atau Kabupaten/kota, maka kesempatan untuk mengikutinya menjadi sangat langka. Solusi dari permasalahan ini salah satu diantaranya adalah guru perlu membudayakan pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan dukungan minat yang kuat dari diri dan lingkungan sekolah. Permasalahan yang diangkat dalam hal ini adalah bagaimanakah upaya membudayakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru sehingga dapat menjamin terwujudnya guru profesional?

## **2. Pembahasan**

### **2.1 Guru Profesional**

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), merupakan kebijakan untuk intervensi langsung guna meningkatkan kualitas kompetensi guru lewat

kebijakan keharusan guru memiliki sertifikat profesi. Zamroni (2006: 1) mengemukakan bahwa Undang-Undang Guru dan Dosen tersebut merupakan suatu ketetapan politik bahwa guru adalah pekerja profesional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban profesional. Dengan hal tersebut diharapkan guru dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut. Profesional adalah sebuah kata yang mengandung makna pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang dapat menjadi sumber penghasilan kehidupannya, yang memerlukan kompetensi, keahlian, kemahiran, atau kecakapan serta memenuhi standar mutu atau norma tertentu dan dilakukan dengan kinerja yang baik serta memerlukan pendidikan profesi.

Orstein dan Levine dalam Soetjipto dan Raflis Kosasi (2009: 15-16) menyatakan bahwa profesional terkait erat dengan profesi. Profesi adalah jabatan yang mengandung makna antara lain: (1) Melayani masyarakat dan merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat; (2) Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu di luar jangkauan khalayak ramai; (3) Menggunakan hasil penelitian dan aplikasi dari teori ke praktek; (4) Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang; (5) Terkendali berdasarkan lisensi baku atau memiliki persyaratan khusus; (6) Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu; (7) Menerima tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dan unjuk kerja yang ditampilkan; (8) Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien; (9) Menggunakan administrator untuk memudahkan profesinya dan relatif bebas dari supervisi dalam jabatannya; (10) Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri; (11) Mempunyai asosiasi profesi dan atau kelompok elit untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan anggotanya; (12) Mempunyai kode etik untuk menjelaskan hal-hal yang meragukan atau menyangsikan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan; (13) Mempunyai kadar kepercayaan yang tinggi dari publik dan kepercayaan diri dari setiap anggotanya; serta (14) Mempunyai status sosial dan ekonomi yang tinggi.

Pendapat lain diberikan oleh *National Education Association* (NEA) dalam Soetjipto dan Raflis Kosasi (2009: 18) yang memberikan kriteria terhadap profesi antara lain: (1) Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual; (2) Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus; (3) Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama; (4) Jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan; (5) Jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen; (6) Jabatan yang menentukan baku atau standarnya sendiri; (7) Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas kepentingan pribadi; serta (8) Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.

Berdasarkan kedua pendapat di atas tampak bahwa terdapat beberapa kriteria tentang profesi yang mengandung makna yang sama dan terdapat pula kriteria tentang profesi yang berbeda, namun demikian hal tersebut merupakan hal yang saling melengkapi. Jika dianalisis lebih lanjut tentang guru, maka menurut Robert B. Howsam et. al. dalam Soetjipto dan Raflis Kosasi (2009: 25) menyebut guru sebagai profesi yang baru muncul dan oleh karena itu mempunyai status yang lebih tinggi dari jabatan semiprofesi, malahan kini guru mendekati status jabatan profesi penuh sehingga sebagian masyarakat telah menyebut guru sebagai profesi.

Jika difahami secara baik, kriteria jabatan profesional yang telah dibicarakan di atas, tampak jelas bahwa jabatan profesional sangat memperhatikan layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh sebab itu dalam rangka menjaga dan meningkatkan layanan ini secara optimal serta menjaga agar masyarakat jangan sampai dirugikan oleh orang-orang yang tidak

bertanggung jawab, tuntutan jabatan profesional harus sangat tinggi. Profesi guru mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Profesionalisasi guru mengandung makna peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka mencapai pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Guru sebagai pendidik profesional akan mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila guru layak menjadi panutan dan keteladanan bagi masyarakat sekelilingnya. Walaupun segala perilaku guru selalu diperhatikan masyarakat, namun ada yang lebih penting untuk senantiasa dikembangkan yaitu perilaku guru yang berhubungan dengan profesinya. Menurut Soetjipto dan Raflis Kosasi (2009: 42-53), pola tingkah laku yang berhubungan dengan profesinya yakni sikap profesional guru terhadap hal-hal berikut: (1) Sikap terhadap peraturan perundang-undangan, guru perlu mengetahui kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan sehingga dapat melaksanakan ketentuan-ketentuan yang merupakan kebijaksanaan tersebut; (2) Sikap terhadap organisasi profesi, guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian; (3) Sikap terhadap teman sejawat, guru harus memelihara hubungan seprofesi, menjaga semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial terhadap sesama guru; (4) Sikap terhadap peserta didik, guru harus membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila; (5) Sikap terhadap tempat kerja, guru berkewajiban menciptakan suasana yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan kerja; (6) Sikap terhadap pemimpin, guru sebaiknya bersikap positif terhadap pemimpin dalam pengertian harus bekerja sama dalam menyukseskan program yang sudah ditetapkan; serta (7) Sikap terhadap pekerjaan, guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan mutu pekerjaan dan martabat profesinya.

I Gusti Putu Sudiarta (2004: 35-38) menyatakan bahwa banyak teori dan pemikiran yang berkembang tentang profesionalisme guru. Beberapa pemikiran dari negara maju, seperti dari Australia, melalui *The National Project on the Quality of Teaching and Learning (NPQTL)* pada tahun 1992, menyarankan lima hal tentang kompetensi profesional guru, yaitu: (1) Mampu mempergunakan dan mengembangkan nilai dan pengetahuan profesional; (2) Mampu berkomunikasi, berinteraksi dan bekerja dengan siswa dan yang lain; (3) Mampu merencanakan dan mengelola proses pembelajaran; (4) Mampu memantau kemajuan dan hasil belajar siswa; dan (5) Mampu merefleksi, mengevaluasi serta merencanakan program untuk melakukan peningkatan secara berkelanjutan.

E. Mulyasa (2011: 11) menyebutkan bahwa untuk menjadi profesional, maka seorang guru dituntut memiliki minimal 5 hal seperti berikut ini: (1) Memiliki komitmen terhadap peserta didik dan proses belajarnya; (2) Menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada peserta didik; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi; (4) Mampu berpikir sistematis tentang yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) Seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil makna bahwa guru profesional merupakan guru yang menguasai kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang ditandai dengan kelulusan dalam sertifikasi guru sehingga memperoleh sertifikat pendidik, dan memiliki kinerja dalam bidang pendidikan yang baik, serta taat asas dalam organisasi atau lingkungan profesi guru. Berkaitan dengan guru profesional, lebih lanjut, E. Mulyasa (2011: 10) menyebutkan bahwa secara umum guru profesional di Indonesia masih belum memadai sehingga memerlukan penyelesaian secara komprehensif

menyangkut semua aspek yang terkait seperti kesejahteraan, kualifikasi, pembinaan, perlindungan profesi, dan administrasinya. Ditengarai bahwa profesionalisme guru di Indonesia masih rendah, dan secara makro merupakan penyebab rendahnya mutu pendidikan secara keseluruhan. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh: (1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh; (2) Belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) Kemungkinan disebabkan oleh adanya sebagian perguruan tinggi yang mencetak guru asal jadi; serta (4) Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri melalui pengembangan keprofesian.

## 2.2 Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Sebagai konsekuensi logis dari guru sebagai tenaga profesional dan perolehan tunjangan sertifikasi guru yang relatif besar, maka guru harus senantiasa mengembangkan keprofesiannya. Guru dituntut untuk memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Aktivitas pengembangan profesi guru seharusnya bersifat terus-menerus, tiada henti, dan tidak ada titik akhir kemampuan profesional yang benar-benar final. Di sinilah arti pentingnya bahwa guru harus menjalani proses pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) atau *continuing professional development* (CPD).

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) atau *continuing professional development* (CPD) diperkenalkan pertama kali oleh Richard Gardner pada pertengahan tahun 1970. Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan upaya untuk melakukan perbaikan pengetahuan dan keterampilan profesional secara terus menerus di luar pelatihan dasar awal yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam bidang pengajaran, pengembangan tersebut merupakan pelatihan dalam jabatan (*in-service training*). Dalam perkembangannya, pengembangan keprofesian berkelanjutan tanggungjawabnya bergeser dari penyelenggara sekolah dan guru menjadi individual. Hal ini berarti, saat ini individu bertanggungjawab untuk pengembangan keprofesiannya sepanjang kariernya (Gray, S.L., 2005:5). Pendapat lain diberikan oleh Ifl dalam Peter Scales, at. al. (2011: 3) yang menyatakan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan guru (*continuing professional development*) adalah upaya untuk memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan keahlian guru sehingga berdampak positif pada praktik dan pengalaman pembelajaran. Lain halnya Stenhouse dalam Peter, at.al. (2011: 3) menyebutkan bahwa karakteristik dari pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah adanya kapasitas profesional otonom bagi guru untuk mengembangkan diri melalui sistem belajar mandiri, magang, penelitian tindakan kelas dan sebagainya. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan kegiatan yang dilakukan guru untuk memelihara, meningkatkan dan memperbaharui kompetensi guru secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dalam profesi guru.

Jo Rose dan David Reynold (2010: 219) menyatakan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat diklasifikasikan ke dalam 3 tipe, yaitu: (1). Pengajaran langsung, seperti kursus, pelatihan, dan workshop; (2) Pembelajaran di sekolah, seperti *peer coaching*, kritik teman sejawat, mentoring, penelitian tindakan kelas, dan *team teaching*; dan (3) Pembelajaran di luar kelas seperti, pemanfaatan jaringan kerja sama, kunjungan ke sekolah lain, kegiatan antar sekolah, dan

sebagainya. Lain halnya dengan Kennedy (2005: 235) yang membagi 9 model pengembangan keprofesian berkelanjutan, antara lain: (1) model pelatihan; (2) model *award bearing*; (3) model *defecit*; (4) model tangga; (5) model berbasis standar; (6) model *choaching/mentoring*; (7) model praktik bersama; (8) model penelitian tindakan kelas; dan model transformatif.

Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Oleh karena itu, profesi guru harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Konsekuensi dari jabatan guru sebagai profesi adalah diperlukan suatu sistem pembinaan dan pengembangan terhadap profesi guru secara terprogram dan berkelanjutan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu kegiatan yang dirancang untuk mewujudkan terbentuknya guru yang berkualitas. Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya (Dirjen PMPTK, 2011: 1).

Ergan dan James dalam Peter Neil & Carol Morgan (2005: 39) menjelaskan bahwa sebuah proyek riset tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru di Wales telah berhasil dilaksanakan. Para peneliti mengirimkan kuesioner untuk semua guru yang telah berpartisipasi dalam salah satu skema pengembangan keprofesian berkelanjutan dan ditindaklanjuti dengan pengisian kuesioner dan wawancara dengan sejumlah guru. Hasil dari evaluasi ini adalah guru menyatakan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan memberikan manfaat antara lain: (1) Pengembangan kebutuhan dan keterampilan individu; (2) Peningkatan motivasi dan dorongan karir; (3) Keterlibatan guru dalam praktek pembelajaran yang baik; (4) Kesadaran untuk melakukan refleksi dalam pembelajaran dapat meningkat; (5) Mendorong untuk melakukan pembelajaran berbasis kerja; (6) Mendorong untuk bekerja sama dengan profesi yang lain; dan (7) Guru terinspirasi untuk memajukan proses belajar mengajar. Berdasarkan tujuh manfaat di atas, secara umum dapat dikatakan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja bagi guru.

Sudarwan Danim (2010: 3-4) menyebutkan bahwa untuk memenuhi kriteria profesional, guru harus menjalani profesionalisasi atau proses menuju derajat profesional yang sesungguhnya secara terus menerus. Pengembangan keprofesian guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya dan atau olah raga. Pengembangan keprofesian dimaksud dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional. Peningkatan jenjang jabatan fungsional idealnya merupakan fungsi kinerjanya secara keseluruhan.

Pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Bab V, pasal 11, ayat c berisi bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan secara garis besar meliputi tiga kegiatan yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Komponen yang terdapat dalam kegiatan pengembangan diri yaitu: (1) pendidikan dan latihan fungsional; dan (2) kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan atau keprofesian guru. Komponen kegiatan publikasi ilmiah

antara lain mencakup: (1) publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal; dan (2) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan buku pedoman guru. Pada kegiatan karya inovatif terdiri atas beberapa komponen, yaitu: (1) menemukan teknologi tepat guna; (2) menemukan atau menciptakan karya seni; (3) membuat atau memodifikasi alat pelajaran atau alat peraga atau alat praktikum; dan (4) mengikuti pengembangan penyusunan, pedoman, soal dan sejenisnya.

Lebih lanjut Sudarwan Danim (2010: 11-12) menyebutkan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan khususnya yang berkaitan dengan publikasi dan karya inovatif dirasa sangat berat bagi guru. Betapa tidak, seorang guru yang akan naik pangkat mulai dari golongan III b ke III c dan seterusnya harus sudah memiliki nilai kredit dari publikasi dan karya inovatif. Ke depan agaknya memang guru harus bekerja secara luar biasa. Bukan hanya gurunya saja yang luar biasa, tetapi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 yang memuat pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru, juga luar biasa ketentuannya. Bahkan sangat mungkin dapat dikatakan bahwa peraturan tersebut terlalu berat bagi guru, sebab UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen sesungguhnya tidak secara nyata menuntut guru melakukan aktivitas publikasi ilmiah dan karya inovatif tersebut.

### **2.3 Langkah Membudayakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**

Hal utama dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru adalah kesadaran diri dari guru untuk belajar. Seorang guru harus menumbuhkan motivasi yang kuat dari dalam diri sendiri untuk belajar segala hal yang berkaitan dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru seperti ilmu pengetahuan, keterampilan terbaik untuk penyempurnaan pelaksanaan tugas seorang guru sehari-hari, dan sebagainya. Oleh karena saat ini dan di masa yang akan datang, berkembang pesat teknologi informasi dan komunikasi, maka upaya membudayakan pengembangan keprofesian berkelanjutan diantaranya adalah guru belajar berbagai hal yang berkaitan dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan mengintegrasikannya melalui teknologi informasi dan komunikasi. Setiap sekolah atau lembaga pendidikan diupayakan untuk meningkatkan hal-hal sebagai berikut: (1) Menyediakan sarana dan prasarana teknologi informasi dan komunikasi yang memadai dan terintegrasi dengan internet; (2) Melaksanakan pelatihan pendayagunaan internet sebagai sumber informasi dan komunikasi; (3) Meningkatkan kolaborasi antar guru berbasis internet; dan (4) Meningkatkan kompetensi guru dalam mempublikasikan karya dan pikirannya melalui jejaring internet (<http://gurupembaharu.com/home/?p=4124>).

Kunci penting dalam upaya ini tidak terletak pada seberapa lama guru mengikuti pelatihan, melainkan seberapa kuat guru terintegrasi dalam jejaring internet sehingga penggunaan sumber belajar, kolaborasi, interaksi, dan mengkomunikasikan ide secara tertulis maupun menggunakan multi media bagi guru menjadi kebiasaan sehari-hari dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan. Upaya ini diusahakan untuk dikembangkan menjadi kebiasaan oleh setiap guru, sehingga belajar menjadi sebuah proses yang melekat untuk perbaikan tugas sehari-hari bagi seorang guru. Pengembangan upaya ini dapat menggeser pengembangan keprofesian berkelanjutan guru sebagai program kegiatan menjadi sebuah kebiasaan. Hal ini berarti pengembangan keprofesian berkelanjutan berubah dari sebuah program kegiatan menjadi pembiasaan dan akhirnya menjadi budaya atau kultur.

Guna mendukung upaya pembudayaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru seperti tersebut di atas, maka setiap guru seharusnya dapat menumbuhkan minat dari dalam diri untuk: (1) melakukan profesionalisasi diri; (2) memotivasi diri; (3) memiliki disiplin diri;

(4) mengevaluasi diri; (5) kesadaran diri; (6) melakukan pengembangan diri; (7) menjadi pembelajar; (8) melakukan hubungan efektif; (9) berempati tinggi; serta (10) taat asas pada kode etik. Apabila hal demikian dapat terealisasi maka akan terwujud guru profesional yang mampu tumbuh dan berkembang pada alur kerja profesional dalam situasi apapun. Dampak lebih lanjut dari hal demikian adalah terciptanya guru profesional yang senantiasa terjamin keprofesionalannya.

### **3. Kesimpulan**

Pengembangan keprofesionalan berkelanjutan merupakan kegiatan yang dilakukan guru dalam memelihara, meningkatkan dan memperbaharui kompetensi guru secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dalam profesi guru. Upaya untuk membudayakan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan bagi guru antara lain guru terintegrasi dalam jejaring internet sehingga guru dapat belajar menggunakan sumber belajar, melakukan kolaborasi dan interaksi antar guru atau kepada pihak lain, dan mengkomunikasikan ide secara tertulis maupun menggunakan multi media tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Kegiatan tersebut dilakukan secara ajeg dan konsisten sehingga menjadi kebiasaan. Kebiasaan yang dilakukan oleh guru tersebut digunakan untuk menunjang tugas guru sehari-hari, maka lama-kelamaan hal tersebut akan melekat pada diri guru sehingga menjadi budaya atau kultur dalam pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Upaya membudayakan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan bagi guru seperti tersebut di atas harus didukung niat yang kuat dari dalam diri guru untuk: (1) melakukan profesionalisasi diri; (2) memotivasi diri; (3) memiliki disiplin diri; (4) mengevaluasi diri; (5) kesadaran diri; (6) melakukan pengembangan diri; (7) menjadi pembelajar; (8) melakukan hubungan efektif; (9) berempati tinggi; serta (10) taat asas pada kode etik.

### **4. Daftar Pustaka**

- Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional. (2011). *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru (Buku 4): Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- E. Mulyasa. (2011). *Menjadi Guru Profesional: menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. (2011). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Gray, S.L. (2005). *An Enquiry Into Continuing Professional Development for Teachers*. Esmee Fairbairn: London.
- <http://edukasi.kompas.com/read/2011/03/03/04463810>, diunduh pada tanggal 17 Oktober 2011.
- <http://gurupembaharu.com/home/?p=4124> diunduh pada 20 Oktober 2011.
- <http://kompas on line>, diunduh pada tanggal 7 Oktober 2011.
- <http://www.jpnn.com/read/2011/12/01/109706>, diunduh pada tanggal 2 Januari 2012.
- I Gst. Putu Sudiarta. (2004). Mencermati wacana pengembangan profesionalisme guru melalui program standarisasi dan sertifikasi guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran IKIP Negeri Singaraja*, Edisi Khusus Tahun XXXVII/2004

Indra Jati Sidi. (2000). Pendidikan dan Peran Guru Dalam Era globalisasi. *Majalah Komunikasi*. No. 25/ tahun VIII/2000.

Jones, J, Jenkin, M. and Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. London: Paul Chapman Publishing.

Kennedy, A. (2005). Models of Continuing Professional Development: A framework for Analysis. *Journal of In-Service Education*, 31 (2), 235-250.

Neil, P. & Morgan, C. (2005). *Continuing Professional Development for Teachers: from Induction to Senior Management*. Kogan Page Limited: London.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Angka Kredit Kenaikan jabatan Fungsional Guru.

Peter Scales, at. al. (2011). *Continuing Professional Development in The Lifelong Learning Sector*. New York: The McGraw-Hill Companies.

Rose, J. & Reynolds, D. (2010). *Teachers' Continuing Professional Development: A New Approach*. Annual World ICSEI: London.

Sudarwan Danim. (2010). *Karya Tulis Inovatif: Sebuah Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sukamto, dkk. (2009). *Pengembangan Profesi Guru Secara Berkesinambungan Sebagai Strategi Nasional Pendukung Sertifikasi Guru*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Soetjipto dan Raflis Kosasi. (2009). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas

Zamroni. (2006). *Sertifikasi Profesi Akan Meningkatkan Mutu Guru*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.



No. : 60/KONASPI VII/UNY/2012

## Sertifikat

Diberikan Kepada :

**Drs. Sukir, M.T.**

Atas peran dan Partisipasinya sebagai

### PEMAKALAH

Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia Ke-7 Tahun 2012 di Universitas Negeri Yogyakarta

“Memantapkan Karakter Bangsa Menuju Generasi 2045”  
bertempat di

Royal Ambarrukmo Hotel, 31 Oktober - 3 November 2012

Ketua

Asosiasi LPTKI



Prof. Dr. H. Sunaryo Kartadinata, M.Pd.  
Rektor Universitas Pendidikan Indonesia

Yogyakarta, 3 November 2012  
Ketua Umum

Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A.  
Rektor Universitas Negeri Yogyakarta