

ANALISIS KEBUTUHAN MATERI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME BERKELANJUTAN GURU SMK TEKNIK AUDIO VIDEO

Sri Waluyanti dan Soenarto

Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta

email: waluyanti@uny.ac.id.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui kebutuhan materi pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru SMK Teknik Audio Video pada semua jenjang jabatan fungsional guru. Sampel penelitian 63 guru dari 13 SMK penyelenggara konsentrasi keahlian Teknik Audio Video di DIY dan 5 mahasiswa Pendidikan Teknik Elektronika FT-UNY yang telah lulus mata kuliah KKN-PPL sebagai sampel calon guru lulusan perguruan tinggi. Sampel diambil dengan *stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Analisis data menggunakan Rank-Order of Difference Scores. Hasil penelitian sebagai berikut. *Pertama*, secara keseluruhan terdapat perbedaan kebutuhan materi pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru ditinjau dari jabatan fungsional guru. *Kedua*, ada empat kesamaan prioritas kebutuhan materi pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru untuk semua jenjang jabatan guru, yaitu: pemahaman karakteristik peserta didik, penyelenggaraan pembelajaran mendidik, kemitraan, dan pembelajaran keterampilan abad ke-21.

Kata kunci: pengembangan profesionalisme guru SMK, teknik audio-video

NEEDS FOR THE CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT MATERIALS OF VOCATIONAL TEACHERS OF AUDIO VIDEO TECHNIQUE

Abstract

This study was aimed at finding out the needs for the continuous professional development materials of vocational teachers of Audio Video Technique in all teacher functional ranks. The research sample consisted of 63 teachers from 13 senior vocational schools offering the Audio Video Technique skill concentration and five students of the Electronic Department of the Faculty of Engineering, Yogyakarta State University who had completed the Teaching Practice program. Data collection involved interviews, observations, and questionnaires. Data analysis used the Rank-Order of Difference Scores. Research results show the following. First, there were differences in the needs for continuous professional development materials of vocational teachers of Audio Video Technique viewed from their functional ranks. Second, there were four similarities in the needs: understanding of students' characteristics, teaching learning process, peer, and skills development of the 21st century.

Keywords: professional development of vocational teachers, audio video technique

PENDAHULUAN

Bekerja sebagai guru profesional tidak cukup hanya mengandalkan pada penguasaan materi semata, memerlukan sejumlah besar pengetahuan dan kete-rampilan (Librera *et.al.*, 2004:8). Guru dituntut mempunyai pengetahuan yang komprehensif terkait dengan pekerjaan mengajar. Frazier berpendapat (melalui Soenarto, 2011: 14) guru yang baik mempunyai keterampilan dasar sebagai guru, mampu mengajarkan materi ajar yang dikuasai secara menarik.

Menurut Liakopoulou (2011), guru yang baik harus memiliki cakupan kualifikasi yang luas, dapat diklasifikasi: (1) ciri-ciri kepribadian, kepercayaan, sikap, dan (2) keterampilan pedagogi dan pengetahuan. Pengembangan profesional guru dilakukan melalui refleksi, belajar dari pengalaman mengajar, berkaitan dengan lingkungan kerja (Lambert, 1984; Kagan, 1992 dalam Liakopoulou, 2011).

Menurut Joyce and Showers (Harwell, 2003:4) pengembangan profesional efektif jika didasarkan pada strategi pengajaran dan kurikulum yang berpengaruh pada hasil dan kemampuan siswa belajar. Oleh karena itu aktivitas pengembangan profesionalisme guru meliputi: (1) memperdalam pengetahuan terkait mata pelajaran; (2) mempertajam keahlian mengajar di kelas; (3) mengikuti perkembangan bidang keahlian; (4) berkontribusi dan menghasilkan pengetahuan baru untuk profesi; dan (5) meningkatkan kemampuan kerja siswa (*The National Commission on Mathematics ND Science Teaching for the 21st Century*, dalam Harwell, 2003:4). Setiap negara mempunyai ukuran standar guru profesional yang berbeda-beda karena luas dan kompleksnya tuntutan kemampuan guru profesional.

New Jersey menetapkan 10 standar guru profesional, yang selanjutnya dijabarkan dalam lingkup pengetahuan, disposisi dan tun-

tutan performansi yang diinginkan, sehingga dapat dijadikan panduan guru dalam mengembangkan profesionalisme (Librera, 2004: 9-18).

Inggris menetapkan standar guru profesional sejak tahun 2007, dalam 5 jenjang tingkatan karir. Standar guru profesional memuat *job description* yang menyangkut tugas dan tanggung jawab serta gaji guru. Setiap tahun disediakan informasi hasil kajian kualitatif pengembangan profesional guru, guna membantu guru dalam mengembangkan profesionalitasnya.

Implementasi standar profesional guru perlu dukungan sistem evaluasi kinerja guru profesional. Perlu dibuat kriteria sistem penilaian sehingga kompetensi yang diekspresikan sebagai kinerja guru profesional dapat dievaluasi. Penilaian kinerja guru untuk setiap negara sangat bervariasi, sebagaimana rumusan standar profesionalnya. Negara Chili setiap empat tahun sekali guru dievaluasi kinerjanya. Sistem evaluasi guru Chili bertujuan meningkatkan pengajaran yang berdampak pada peningkatan hasil pendidikan. Sistem evaluasi dirancang untuk merangsang guru untuk melaksanakan perbaikan berkelanjutan melalui belajar dari kekuatan, kelemahan pembelajarannya. (Santiago, 2009: *appendix* 26). Fakta menunjukkan ada keterkaitan yang kuat antara perbaikan kinerja, pengembangan karir guru dan peningkatan kualitas pendidikan. Kempton (2013) menegaskan kualitas sistem pendidikan tidak dapat melebihi kualitas guru dan pekerjaannya.

Penilaian kinerja guru baru dalam program induksi di Ontario Kanada, dirancang untuk mendukung dan mempromosikan pertumbuhan pengembangan profesionalisme guru baru. Rancangan mencakup: penilaian keterampilan, pengetahuan dan sikap, identifikasi kekuatan dan area pertumbuhan profesionalisme guru baru dan rencana pe-

ngembangan berikutnya. Penilaian kinerja dilakukan pada 12 bulan pertama setelah mulai mengajar. Penilaian kinerja satu tahun didasarkan pada 16 tuntutan kompetensi (Santiago, 2009: appendix 32), secara periodik lima tahun sekali dievaluasi ulang.

Standar guru profesional di Inggris ditetapkan pada tahun 2007, menyediakan ruang diskusi tentang kinerja dan pengembangan masa depan. Pernyataan profesional meliputi tugas dan tanggung jawab, deskripsi pekerjaan dan pembayaran guru. Setiap tahun atas permintaan guru, dilakukan tinjauan penilaian ulang pada semua guru untuk mengakses kenaikan karir. Standar profesional mengajar pada setiap tahap karir, mencakup tiga domain: (1) atribut profesional guru, termasuk hubungan dengan siswa; (2) pengetahuan guru profesional termasuk pemahaman pengetahuan belajar mengajar; dan (3) keterampilan guru profesional, termasuk perencanaan pengajaran, penilaian.

Standar kualifikasi kompetensi guru profesional di Indonesia dikembangkan secara utuh dari 4 (empat) kompetensi utama: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Jabaran kualifikasi kompetensi guru secara rinci diurai dalam peraturan menteri nomor 16 tahun 2007. Sepuluh kompetensi inti pedagogi meliputi: (1) penguasaan ragam karakteristik peserta didik; (2) penguasaan teori dan prinsip-prinsip pembelajaran; (3) pengembangan kurikulum terkait mata pelajaran; (4) penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik; (5) pemanfaatan TIK dalam pembelajaran; (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik; (7) komunikator secara efektif; (8) penilaian dan evaluasi proses dan hasil pembelajaran; (9) pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi; (10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Terdapat 5 (lima) tuntutan

kualifikasi kompetensi profesional meliputi: (1) penguasaan materi; (2) penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar; (3) mengembangkan materi pelajaran secara kreatif; (4) melaksanakan pengembangan profesionalisme berkelanjutan dan tindak reflektif; (5) memanfaatkan TIK untuk mengembangkan diri.

Sertifikasi guru tidak serta merta dapat menjadikan guru profesional, pengembangan profesional adalah proses. Hasil penelitian Setyo Raharjo (dalam Kartowagiran, 2011:19) tentang kinerja guru profesional paska sertifikasi menyimpulkan aktivitas peningkatan karya ilmiah masih perlu ditingkatkan. Aspek yang berkaitan dengan kinerja guru lebih menonjolkan aktivitas yang bersifat prosedural, yang berkaitan dengan pengembangan kreativitas masih perlu ditingkatkan (Suparwoto:2011). Pengembangan profesionalisme guru adalah suatu proses, membutuhkan tahapan yang menggambarkan dinamika pertumbuhan profesionalisme. Karena itulah Inggris mempunyai lima tahapan pengembangan karir, Australia tiga tahapan, New Mexico empat tahapan.

Penelitian ini menerapkan empat tahapan, memodifikasi jabatan fungsional guru dalam Permeneg PAN dan RB nomor 16 tahun 2009. Keempat jabatan fungsional tersebut adalah guru pertama, guru muda, guru madya, dan guru pembina. Guru pembina adalah guru golongan IVa-IVc di bawah guru utama. Guru utama tidak termasuk dalam pembinaan karena telah memiliki kemandirian dalam bekerja secara profesional. Permeneg PAN dan RB nomor 16 tahun 2009, tidak dilengkapi deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, dan perbedaan area kerja profesional guru. Penelitian ini mencoba menggali adanya perbedaan kebutuhan materi pengembangan profesional guru antarjenjang jabatan fungsional. Pe-

Guru Pertama	Penata Muda, IIIa	100	50
	Penata Muda Tingkat I, IIIb	150	50
Guru Muda	Penata, IIIc	200	100
	Penata Tingkat I, IIId	300	100
Guru Madya	Pembina, IVa	400	150
	Pembina Tingkat I, IVb	550	150
	Pembina Utama Muda, IVc	700	150
Guru Utama	Pembina Utama Madya, IVd	850	200
	Pembina Utama, IVe	1050	

Gambar 1. Kepangkatan dan kebutuhan PAK (Mangindaan :2009)

ngakuan perbedaan area kerja profesional antar jenjang jabatan fungsional guru secara implisit tercermin dalam tuntutan angka kredit untuk kenaikan jenjang jabatan fungsional guru ditunjukkan Gambar 1.

METODE

Sampel penelitian sebanyak 63 guru diambil dari 13 SMK penyelenggara konsentrasi keahlian Teknik Audio Video yang tersebar di 5 kabupaten/kota DIY. Pengambilan sampel dengan teknik *stratified random sampling*. Sampel ditambah 5 mahasiswa jurusan Pendidikan Teknik Elektronika FT-UNY yang telah lulus mata kuliah KKN-PPL sebagai perwakilan calon guru lulusan perguruan tinggi. Teknik sampling dengan *stratified random sampling* dimaksudkan agar semua jenjang jabatan fungsional guru terwakili.

Pengumpulan data menggunakan angket dengan pertanyaan tertutup dan terbuka. Angket tertutup untuk mengukur kompetensi guru yang dilakukan oleh guru sendiri sebagai hasil evaluasi diri. Kuesioner disusun didasarkan model *Summated rating* dari Rensis Likert. Berdasarkan pengalaman, masyarakat Indonesia ada kecenderungan

responden memilih kategori tengah sehingga peneliti tidak memperoleh informasi pasti (Sukardi, 2007: 147). Berdasarkan alasan di atas dalam penelitian ini disediakan empat pilihan kategori, dengan kriteria kemampuan: (1) memahami dan mampu melaksanakan dengan bimbingan mentor; (2) mampu melaksanakan tugas pokok mengajar secara mandiri dan melengkapi perangkat administrasi; (3) mampu merencanakan, membuat perangkat evaluasi, media pembelajaran, sebagai model pelaksana tingkat sekolah; (4) mampu meneliti, mengolah hasil evaluasi, refleksi, mengembangkan program, bertindak sebagai nara sumber, dan menjadi peran model lintas sekolah. Pertanyaan terbuka digunakan untuk menjangkau informasi yang belum terungkap dengan pertanyaan tertutup.

Validasi instrumen menggunakan analisis faktor dengan bantuan program komputer SPSS versi 20. Tidak ada butir yang digugurkan, semua butir valid mempunyai $r > 0.4$. Instrumen mampu mengukur 78,076 persen variabel yang sebenarnya, dalam kategori baik. Reliabilitas instrumen 0,935 dalam kategori sangat reliabel.

Masalah penelitian adalah memastikan ada tidaknya perbedaan kebutuhan materi guru pertama, muda, madya dan pembina. Jika perbedaan kebutuhan materi dapat diketahui dan dilayani secara tepat, tujuan pengembangan profesionalisme guru dapat dicapai secara efisien. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Rank-Order of Difference Scores* (Witkin, 1984: 213). Kaufman (1993) membatasi dengan lebih tepat bahwa *needs assessment* sebagai suatu kesenjangan antara apa yang ada dan apa yang seharusnya. Dalam penelitian ini kesenjangan dapat dimaknai sebagai selisih antara kinerja seharusnya dengan kinerja yang riil. Hasil dirangking dari urutan terbesar ke terkecil. Urutan rangking menunjukkan prioritas kebutuhan materi, semakin tinggi urutan rangking semakin menjadi prioritas untuk dipenuhi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identifikasi kebutuhan materi dilakukan setelah *need assesment*, melalui identifikasi kesenjangan antara kompetensi yang ingin dicapai guru melalui pengembangan profesionalisme berkelanjutan dengan kompetensi saat penelitian dilakukan. Kesenjangan secara keseluruhan kompetensi ditunjukkan pada Tabel 1.

Tujuan program pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru adalah meningkatkan profesionalisme guru dari waktu ke waktu lebih baik. Efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan diupayakan melalui penempatan prioritas peningkatan kompetensi pada nilai kesenjangan terbesar. Semakin besar nilai kesenjangan, menunjukkan semakin besar kebutuhan guru untuk dibina. Berdasarkan urutan kesenjangan divisualisasikan ke dalam diagram pareto Gambar 2.

Secara keseluruhan perbaikan kinerja guru akan efektif jika diperbaiki melalui

peningkatan kemampuan dari batang yang paling kiri ke kanan, berturut-turut pemahaman karakteristik peserta didik, kemitraan kerjasama profesional, pembelajaran keterampilan abad XXI, penyelenggaraan pembelajaran mendidik, teori dan prinsip-prinsip pembelajaran, penilaian dan evaluasi proses.

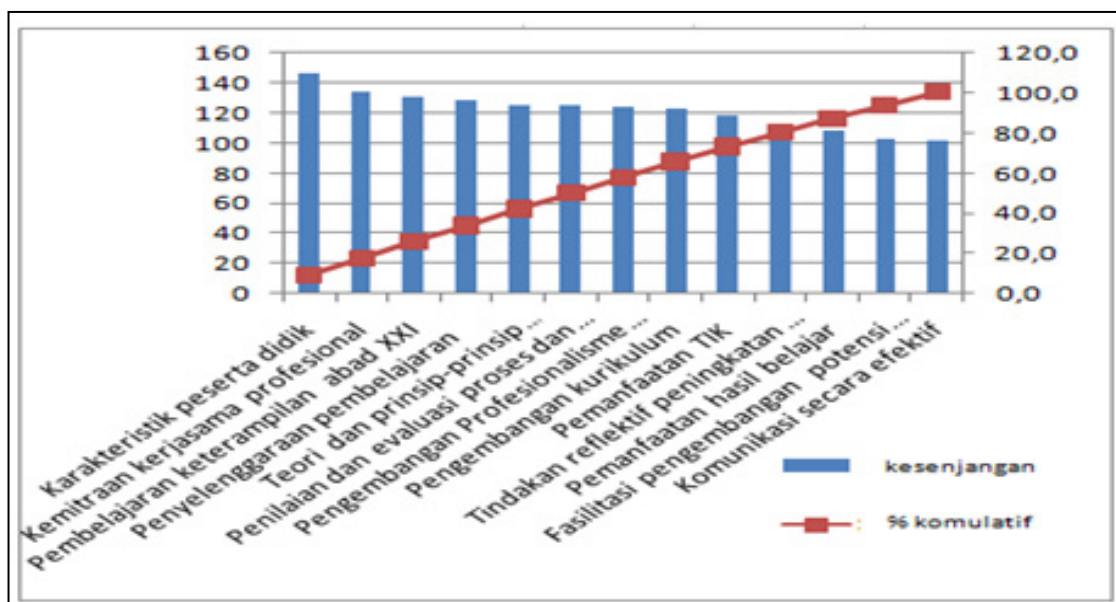
Guru pertama mempunyai prioritas kebutuhan yang berbeda dengan kebutuhan guru secara keseluruhan. Identifikasi kebutuhan materi guru pertama berdasarkan kesenjangan kompetensi, divisualisasikan dari urutan kesenjangan terbesar ke terkecil ditunjukkan dalam Gambar 3. Sebagai guru pertama yang belum mempunyai banyak pengalaman mengajar, prioritas kebutuhan pembinaan berturut-turut: kemitraan kerjasama profesional, pemahaman karakteristik peserta didik, pengembangan kurikulum, pendekatan pembelajaran mendidik, penilaian dan evaluasi proses dan hasil, pemanfaatan hasil belajar dan selengkapnya dapat dilihat pada Gambar 3.

Guru muda adalah guru yang sudah mempunyai kemandirian dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru, mempunyai prioritas kebutuhan yang berbeda dengan kebutuhan guru pertama. Besar kesenjangan pada setiap kompetensi dirangking dijadikan dasar prioritas pembinaan ditunjukkan pada gambar 4. Kebutuhan pembinaan guru muda berbeda dengan guru pertama berturut-turut pemahaman karakteristik peserta didik, penyelenggaraan pembelajaran mendidik, pembelajaran keterampilan abad XXI, pendekatan pembelajaran mendidik, pengembangan kurikulum, penilaian dan evaluasi proses dan hasil, pengembangan profesionalisme berkelanjutan, secara keseluruhan ditunjukkan pada Gambar 4.

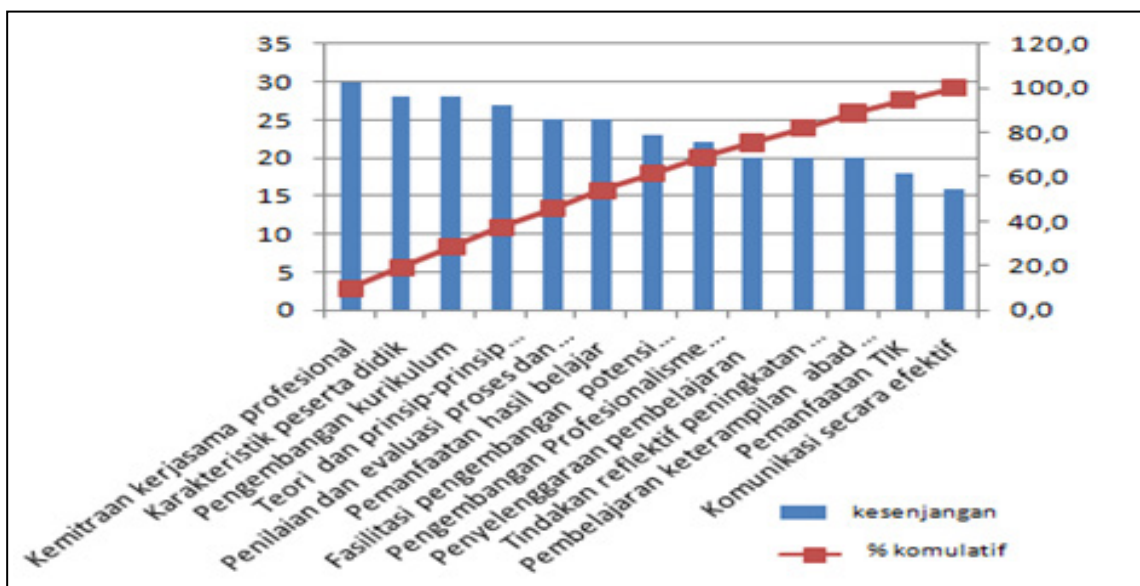
Guru madya adalah guru yang telah mendapat pengakuan sebagai guru profe-

Tabel 1. Hasil Identifikasi Kesenjangan Kompetensi secara Keseluruhan

No	Kompetensi	Riil	Ideal	Kesenjangan	% Kumulatif
1	Karakteristik peserta didik	280	427	147	9,3
2	Teori dan prinsip-prinsip pembelajaran	312	438	126	7,9
3	Pengembangan kurikulum	299	423	124	7,8
4	Penyelenggaraan pembelajaran mendidik	298	427	129	8,1
5	Pemanfaatan TIK	316	435	119	7,5
6	Fasilitasi pengembangan potensi peserta didik	317	421	104	6,5
7	Komunikasi secara efektif	354	456	102	6,4
8	Penilaian dan evaluasi proses dan hasil pembelajaran	296	422	126	7,9
9	Pemanfaatan hasil belajar	318	427	109	6,9
10	Tindakan reflektif peningkatan kualitas pembelajaran	311	424	113	7,1
11	Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan	280	405	125	7,8
12	Kemitraan kerjasama profesional	290	424	134	8,4
13	Pembelajaran keterampilan abad XXI	296	427	131	8,2
Jumlah				1.589	100,0



Gambar 2. Prioritas Kebutuhan Pengembangan Keseluruhan Kompetensi



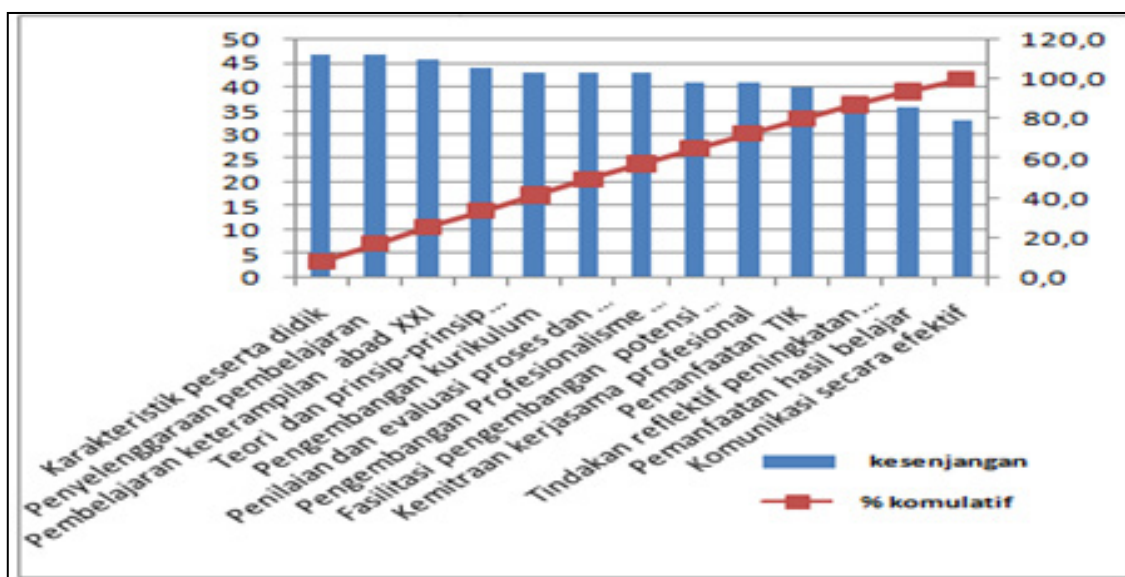
Gambar 3 Prioritas Kebutuhan Pengembangan Guru Pertama

sional, memiliki sertifikat pendidik, masih dalam golongan III, sedang membangun spesialisasi keahlian. Guru madya, telah berpengalaman dituntut mampu bertindak sebagai peran model guru profesional tingkat sekolah, mempunyai prioritas kebutuhan pembinaan berbeda dengan guru muda.

Prioritas kebutuhan materi berturut-turut pemahaman karakteristik peserta di-

dik, pembelajaran keterampilan abad XXI, kemitraan kerjasama profesional, penyelenggaraan pembelajaran mendidik, pemanfaatan TIK, penilaian dan evaluasi proses dan hasil, pengembangan profesionalisme berkelanjutan selengkapnya ditunjukkan Gambar 5.

Guru pembina adalah guru yang memiliki sertifikat pendidik, telah mencapai



Gambar 4. Prioritas kebutuhan pengembangan guru muda

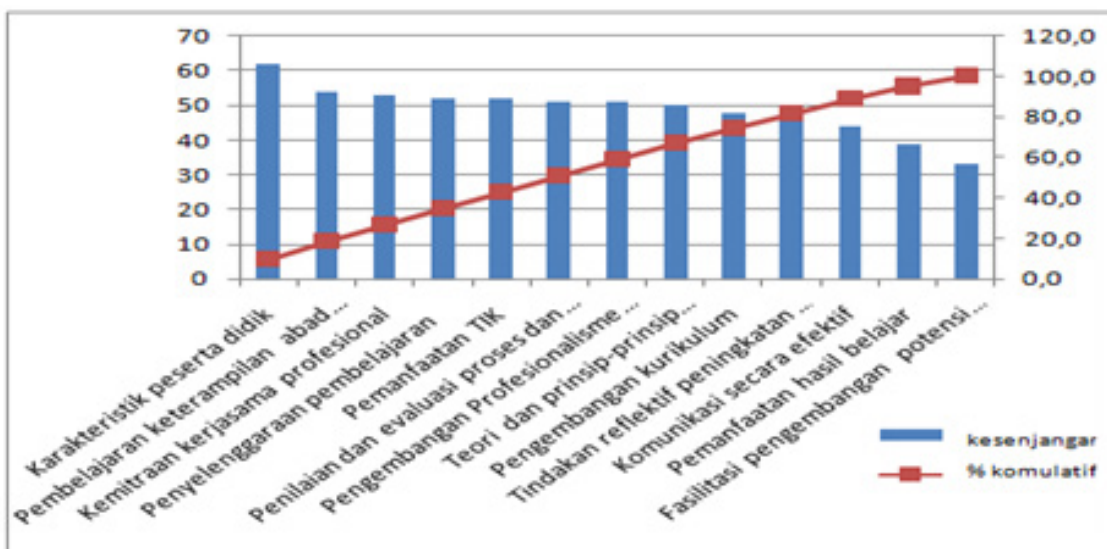
golongan ruang IVa sampai IVc. Sebagai guru pembina berpengalaman dituntut mampu bertindak sebagai peran model guru profesional lintas sekolah atau tingkat wilayah kabupaten, mempunyai prioritas kebutuhan pembinaan yang berbeda dengan guru madya.

Prioritas kebutuhan materi pengembangan guru pembina berturut-turut: pembelajaran keterampilan abad XXI, pemahaman karakteristik peserta didik, penyelenggaraan pembelajaran mendidik, kemitraan kerjasama profesional, pemanfaatan TIK, komunikasi secara efektif, pemanfaatan hasil belajar selengkapnya ditunjukkan Gambar 6.

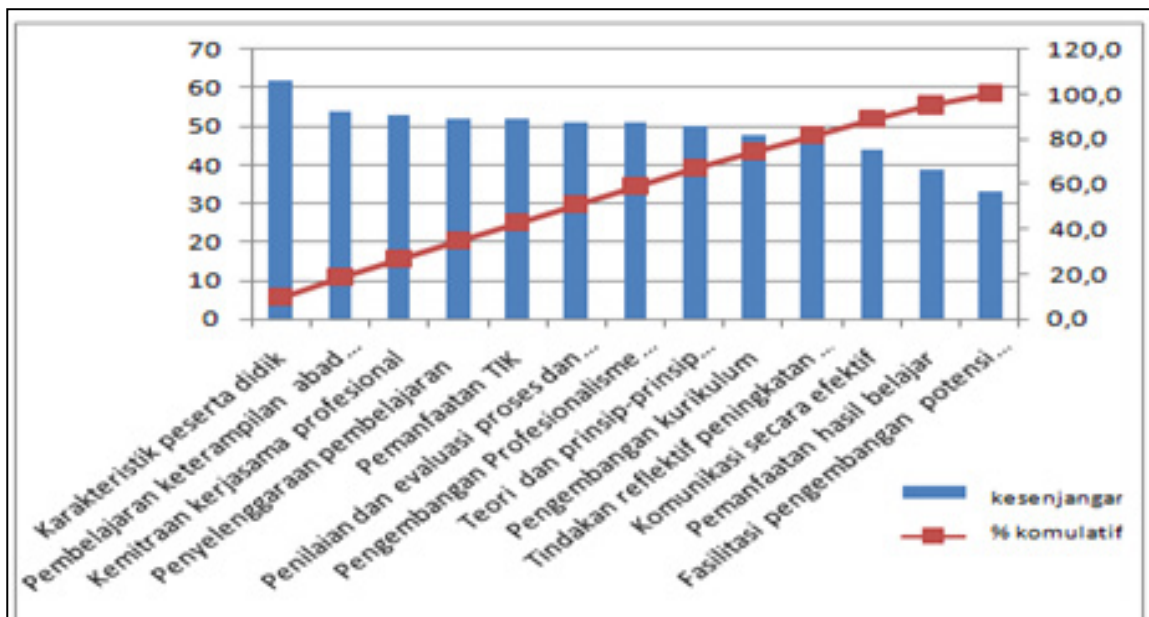
Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa terdapat kebutuhan materi pengembangan profesionalisme yang berbeda-beda dilihat dari perbedaan jenjang jabatan fungsional guru. Temuan ini didukung hasil penelitian Liakopoulou (2011) bahwa kebutuhan guru bervariasi menurut karakteristik pribadi guru (banyaknya pengalaman, umur, jenis kelamin, spesialisasi). Perbedaan kebutuhan materi pengembangan antar jenjang jabatan guru dirangkum dalam Tabel 2.

Perbedaan prioritas kebutuhan ini dapat dipandang sebagai keuntungan untuk pembinaan pengembangan profesionalisme guru tingkat sekolah secara mandiri. Kelebihan dan kekurangan masing-masing dapat dikolaborasikan untuk saling melengkapi. Guru pertama mempunyai kelebihan semangat mencari dan ingin menguasai berbagai ilmu pengetahuan, dalam upaya menemukan jati diri. Guru muda semangat belajar dalam upaya membekali diri untuk mencari pengakuan sebagai tenaga profesional. Guru madya telah bersertifikat pendidik dan pengetahuan lebih terfokus sebagai bidang keahlian. Guru pembina mempunyai pengalaman dalam manajemen dan koordinasi.

Berdasarkan Tabel 2 tampak bahwa guru pertama lebih menguasai pembelajaran keterampilan abad XXI. Guru pembina mempunyai kelebihan dalam memilih pendekatan pembelajaran siswa, pemahaman kebutuhan isi pembelajaran dan guru madya mempunyai kelebihan dalam memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik. Kolaborasi guru senior dan yunior ini dapat menghasilkan pembelajaran keterampilan XXI dengan kebermaknaan pembelajaran yang tinggi.



Gambar 5. Prioritas Kebutuhan Pengembangan Guru Madya



Gambar 6. Prioritas Kebutuhan Pengembangan Guru Pembina

Tabel 2. Perbedaan Prioritas Kebutuhan Materi Pengembangan Profesionalisme Guru

No	Aspek Kompetensi	Rangking Prioritas Kebutuhan			
		pml	mud	mad	pmb
1	Penguasaan karakteristik peserta didik	2	1	1	2
2	Penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran	4	4	8	12
3	Pengembangan kurikulum	3	5	9	13
4	Penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik	9	2	4	3
5	Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi	12	10	5	5
6	Fasilitasi pengembangan potensi peserta didik	7	8	13	10
7	Komunikasi secara efektif	13	13	11	6
8	Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses & hasil	5	6	6	11
9	Pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi	6	12	12	7
10	Tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran	10	11	10	9
11	Pembelajaran keterampilan abad XXI	11	3	2	1
12	Pengembangan profesionalisme berkelanjutan	8	7	7	8
13	Kemitraan kerjasama profesional	1	9	3	4

Kesulitan pemahaman peserta didik pada semua jenjang jabatan fungsional guru dapat di atasi melalui observasi klas dan refleksi bersama. Pemahaman karakteristik peserta didik sangat penting bagi guru, sebagai dasar penyelenggaraan pembelajaran saling asih, asah dan asuh. Jika diperlukan

dapat didatangkan nara sumber dari luar sekolah. Namun, perlu pengkajian lebih lanjut untuk mendapatkan jawaban permasalahan mengapa guru senior sebagai guru berpengalaman masih mengalami kesulitan dalam memahami peserta didik.

Melalui diskusi kelompok terfokus (FGD) guru dengan pihak-pihak terkait pembinaan profesional guru, terungkap sebagian penyebab guru kesulitan memahami karakteristik peserta didik. Kesulitan dikarenakan banyak kelas yang harus diampu guru untuk memenuhi beban mengajar. Kelas paralel pada sekolah besar, kebanyakan mata pelajaran yang sama diampu oleh guru yang sama. Akibatnya jumlah jam interaksi dengan siswa minim, menyebabkan sulitnya guru mengenal peserta didik yang berjumlah banyak. Hasil diskusi menyarankan untuk membatasi jumlah kelas yang diampu guru, dengan memperluas mata pelajaran pada rumpun keahlian yang sesuai dengan sertifikat pendidikannya.

Perluasan mata pelajaran selain memperluas pengetahuan, keterampilan guru juga membuat guru lebih aman dari resiko penghapusan mata pelajaran yang terlibas oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Contoh keterampilan melokalisir kerusakan pesawat penerima TV melalui pengukuran setiap titik pengukuran. Keterampilan ini sudah kurang bermakna, karena penerima TV sekarang sudah tidak menggunakan komponen diskrit, melainkan IC (*Integrated Circuit*) dengan skala integrasi tinggi. Pengetahuan dan keterampilan yang luas, menambah fleksibilitas guru sebagai asesor dalam menjalankan fungsinya. Pada saat FGD dari widyaswara LPMP juga terungkap bahwa guru sebagai asesor, sebagian besar hanya mampu melaksanakan tugas dengan baik pada mata pelajaran yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Berdasarkan fakta di lapangan peserta diskusi terfokus sependapat, kekurangan jam mengajar guru lebih efektif jika dimanfaatkan untuk praktek pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan di sekolah. Praktik pengembangan profesionalisme di sekolah dapat berupa observasi kelas bersama,

membuat perangkat pembelajaran bersama, diskusi untuk refleksi untuk perbaikan pembelajaran.

Kesulitan kerjasama profesional, dapat diselesaikan melalui berbagi peran saling melengkapi. Guru pembina lebih berpengalaman dalam berorganisasi, guru pertama dan muda kesenjangan ilmu pengetahuan, teknologi di dunia kerja lebih rendah. Guru pembina dapat bertindak sebagai negosiator, perencana program, bersama-sama kolaborator dari dunia kerja atau masyarakat menyusun kurikulum, pendekatan pembelajaran yang digunakan beserta perangkat pelaksana dan evaluasinya. Guru pertama dan muda sebagai pelaksana lapangan bertugas mengawasi, mengidentifikasi kebutuhan keterampilan di dunia kerja.

Kesulitan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, juga dirasakan oleh guru senior. Berdasarkan hasil wawancara sebagian guru senior mengeluh susah mengalihkan perhatian peserta didik dari *handphone* (HP) dan laptop pada saat pembelajaran. Namun begitu tidak ada upaya guru untuk melihat apa yang menjadi keasyikan peserta didik. Teknologi informatika dan komputer telah menawarkan berbagai informasi yang sesuai kebutuhan belajar siswa secara menarik, lengkap dan mudah dipahami. Hampir semua HP telah difasilitasi fitur-fitur yang mampu melayani kebutuhan belajar siswa. Kelemahan guru senior dalam bidang TIK masih memberlakukan guru sebagai sumber informasi tunggal, menjadi penghalang dalam memahami siswa yang sibuk belajar dengan HP atau internet. Siswa sibuk mencari informasi dengan HP dianggap sebagai tindakan yang mengabaikan guru. Tidak jarang guru menanggapi secara tidak bijaksana akibatnya siswa menjadi pasif, pelajaran tidak menarik.

Solusi permasalahan di atas dapat dilakukan melalui kolaborasi tingkat sekolah

secara mandiri dengan memberdayakan guru pertama dan muda sebagai pencari sumber dan media belajar berbasis *web*. Guru madya melengkapi perangkat administrasi implementasi. Guru pembina sebagai koordinator, melengkapi dengan perangkat evaluasi, refleksi. Sebelum diimplementasikan secara bersama-sama disusun panduan pembelajaran mata pelajaran tertentu dengan memanfaatkan sumber dan media pembelajaran berbasis *web*. Guru pembina melakukan analisis hasil evaluasi, disosialisasikan dan direfleksikan dengan semua guru hasilnya sebagai dasar perbaikan pembelajaran yang akan datang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan sebagai berikut. *Pertama* secara keseluruhan terdapat perbedaan prioritas kebutuhan materi pengembangan profesionalisme berkelanjutan ditinjau dari perbedaan jenjang jabatan fungsional guru. *Kedua* perbedaan kebutuhan materi antar jenjang jabatan fungsional, dapat dipandang sebagai keuntungan yang dapat saling melengkapi. *Ketiga* terdapat 4 kesamaan kebutuhan materi pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru di semua jenjang jabatan yaitu: pemahaman karakteristik peserta didik, pembelajaran keterampilan abad XXI, pengembangan profesionalisme berkelanjutan dan kemitraan kerjasama profesional. *Keempat* guru pertama lebih siap menghadapi pembelajaran keterampilan abad XXI, kesulitan pada kemitraan kerjasama profesional, pengembangan kurikulum, penilaian dan evaluasi proses dan hasil, dan pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi. *Kelima* guru pembina lebih menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, penilaian dan evaluasi proses dan hasil, dan pengembangan potensi peserta didik.

Terkait dengan hasil penelitian disarankan sebagai berikut. Pertama, pemahaman peserta didik diperbaiki dengan memperluas keahlian guru sehingga mengajar dengan jumlah kelas terbatas. Kedua, pembelajaran keterampilan abad XXI, pengembangan profesionalisme berkelanjutan dan kemitraan kerjasama profesional ditingkatkan dengan pengalihan sebagian beban mengajar guru pada aktivitas kolaborasi. Kolaborasi dengan rekan sejawat berupa pengamatan bersama, menginventarisasi media pembelajaran berbasis *web*, melengkapi media pembelajaran dengan lembar kerja, membuat media pembelajaran, dan diskusi untuk refleksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Harwell, S.H. 2003. *Teacher Professional Development It's Not an Event, It's a Process*. Waco, texas: CORD.
- Kaufman, R., Rojas, A.M., & Mayer, H. 1993. *Needs Assessment A User's Guide*. New Jersey: Educational Technology Publications, Inc.
- Kartowagiran, B., Soenarto, Triyono, B. 2011. "Model Evaluasi Kinerja Guru Paska Sertifikasi". *Laporan Penelitian*. Tidak Dipublikasikan. Yogyakarta: Pascasarjana UNY.
- Kempton, J. 2013. *To Teach, To Learn: More Effective Continuous Professional Development for Teachers*. London: CentreForum.
- Liakkopoulou, 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 [Special Issue - December 2011]*, page 66-78. GREECE: University of Thessaloniki.

- Librera, W.L., Eyck, R.T., Doolan, J., Brady, J., Aviss-Spedding, E. 2004. *New Jersey Professional Standard for Teachers and School Leaders*. New Jersey: New Jersey Department of Education.
- Mangindaan, E.E. 2009. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Menpan.
- Santiago, P. and Benavides, F. 2009. *Teacher Evaluation a Conceptual Framework and Examples of Country Practices*. Mexico: OECD.
- Soenarto, Kartowagiran, B., Jaedun, A., dan Nuchron. 2011. "Model Evaluasi Penjaminan Mutu". *Laporan Penelitian*. Tidak Dipublikasikan. Yogyakarta: Pascasarjana UNY.
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suparwoto, dkk. 2011. "Evaluasi Kinerja Guru IPA SD, SMP dan SMA Pasca Sertifikasi" *Jurnal Kependidikan*, 41(1), 87-110.
- Witkins, B. R. 1984. *Assesing Needs In Educational and Social Programs*. London: Jossey-Bass Publisher.