

Kompetensi supervisi kepala sekolah Dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan

Muhammad Yusuf¹, Yusra Jamali²

¹Akademi Perekam dan Informasi Kesehatan Banda Aceh

² IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung
yusrajamali@yahoo.com

Abstract

The principal has a strategic role in developing and intensifying teachers' competencies, including sustainable professional development. The Principal is under an obligation to provide guidance, assistance, assessment and supervision to teachers related to the organization and development of pedagogical skills. An appointed principal with qualified supervisory skill in carrying out these duties is necessary to accomplish the guidance and supervision processes technically in well-balanced, stable and dynamic. Supervision responsibility can be actually carried out anytime and anywhere, but in an educational organization system, supervisors should be directly presented in controlling the continual direction and guidance for the development of teachers objectively. Sustainable professionalism development for professional teachers can be emphatically actualized by providing proper awards, teacher certification, education and training, provision of learning facilities, equal distribution of teaching and learning hours, and provision of incentives based on their duties and responsibilities. Endorsements of sustainable professionalism development for professional teachers consist of self-development, scientific publications, and or innovative works. Every supervision result needs to be ceaselessly followed up with an ongoing evaluation in order to get a solution in achieving the improvement of teachers' professionalism.

Keywords: *Supervision Competence; Principal; and Sustainable Professionalism.*

Abstrak

Kepala sekolah mempunyai peran strategis dalam upaya pengembangan dan peningkatan kompetensi guru, termasuk pengembangan keprofesian berkelanjutan. Kepala Sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian kepada guru terkait dengan penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, dengan kompetensi supervisi dapat melakukan proses pembinaan dan pengawasan secara seimbang, stabil dan dinamis. Tugas supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan kapan saja dan di mana saja, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan, supervisor perlu hadir secara langsung untuk memberi arahan dan pembinaan secara objektif.

Upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru dapat dilakukan dalam bentuk penghargaan, sertifikasi guru, pendidikan dan pelatihan, penyediaan fasilitas pembelajaran, pemerataan jam pembelajaran, pemberian insentif sesuai beban tugas dan tanggungjawabnya. Penguatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru, meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Setiap hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar mendapatkan solusi dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Kata kunci: kompetensi supervisi; kepala sekolah; keprofesian berkelanjutan.

I. Pendahuluan

Pendidikan menjadi instrumen penting untuk mengetahui dan menetapkan potensi manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tingkat pendidikan menjadi salah satu indikator dalam pengembangan dan peningkatan dalam melaksanakan proses sinkronisasi dalam rangka pelaksanaan tugas dan pemenuhan beban kerja. Kepala sekolah sebagai *leader* di sekolah, mempunyai peran strategis dalam upaya pengembangan dan peningkatan kompetensi guru, termasuk pengembangan keprofesian berkelanjutan. Kepala sekolah yang memiliki tugas pokok sebagai pendidik diharapkan mampu mengelola dan menjalankan manajemen sekolah dengan baik dan berkualitas.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa kepala sekolah harus memiliki sekurang-kurangnya lima kompetensi yaitu; kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, **kompetensi** kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kompetensi itu, akan berjalan seiring, seimbang dan simultan, sebagai penguatan sistem penyelenggaraan pendidikan untuk dapat bergerak dengan stabil dan dinamis. Sedangkan, pengembangan keprofesian berkelanjutan guru, secara eksplisit diatur dalam Bab VI Pasal 11 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, yaitu; 1) Pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kompetensi kepribadian, manajerial,

kewirausahaan, supervisi, dan sosial. 2) Pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Kepala sekolah selaku penanggung jawab pengelolaan administrasi dan teknis pembelajaran di sekolah idealnya harus mampu bertindak sebagai menejer guna menumbuhkembangkan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

Penguatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan dalam bentuk penghargaan, sertifikasi guru, pendidikan dan pelatihan profesi. Penyediaan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran, pemerataan jam pembelajaran, pemeberian insentif berdasarkan tugas dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas pembelajarannya.¹ Kondisi ini, belum semuanya dapat dilakukan oleh kepala sekolah, dikarenakan realitas di lapangan senantiasa mengalami beberapa hambatan, seperti lemahnya administrasi pembelajaran, kurangnya sumber pengajaran, proses pembelajaran yang masih monoton, kurangnya partisipasi masyarakat. Olehnya itu, kepala sekolah sebagai supervisor diharapkan menjadi figur yang mampu menyemangati para guru untuk menjalankan tugas pembelajaran secara maksimal sebagaimana yang diamanatkan undang-undang.

Berdasarkan undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional, sebagaimana tersebut pada Pasal 3 yang menegaskan bahwa pendidikan nasional Indonesia, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, cakap, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Uraian di atas menggambarkan bahwa pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Secara sederhana, pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham dan membuat manusia lebih kritis dalam berfikir.² Guru adalah bagian tak terpisahkan (integral) dari organisasi pendidikan di sekolah, kompetensi guru perlu dikembangkan agar organisasi

¹ Binti Maunah, *Landasan Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 5

² Kokom Komalasari, *Pembelajaran Kontekstual Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: Rafika Aditama, 2011), hlm. 2

pembelajarann dapat berjalan dengan normal dan berkualitas. Salah satu karakter utama organisasi pembelajaran adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya.³ Guru secara individu atas kesadarannya ikut terlibat dalam proses pembelajaran menyelenggarakan kegiatan belajar secara profesional.

Salah satu bentuk aktualisasi diri, guru sebagai tenaga profesional dijamin dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Intervensi pemerintah ini, menunjukkan bahwa guru menjadi kekuatan inti dalam proses pendidikan, pemerintah memfasilitasi dan menjamin upaya pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan. Pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Peningkatan kompetensi ini hanya dapat diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan tugas berkaitan dengan profesinya sebagai guru.⁴

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menegaskan bahwa, pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilaksanakan dengan menciptakan guru profesional, memiliki ilmu pengetahuan, memiliki kepribadian yang matang dan kompetensi pedagogik. Sehingga guru sebagai pembelajar mampu mengikuti perkembangan keilmuan dan dapat memberikan secara terampil kepada peserta didik.⁵ Kepemimpinan kepala sekolah perlu didukung oleh kemampuan komunikasi, koordinasi, konsultasi dan konsolidasi dengan tetap menjaga iklim dan suasana kerja yang

³ Abdurrahmansyah, *Wacana Pendidikan Islam: Khazanah Filosofis dan Implementasi Kurikulum, Metodologi, dan Tantangan Pendidikan Moralitas*, (Yogyakarta: Global Pustaka Utama, 2005), hlm.136.

⁴ Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis* (Jakarta: Pranada Media, 2004), hlm. 4.

⁵ Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi belajar mengajar*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 160.

kondusif.⁶ Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan perlu malakukan kegiatan supervisi secara rutin, periodik, fokus dan terukur. Supervisi secara langsung dapat dilakukan dengan kunjungan kelas, penggunaan metode pembelajaran, penggunaan media belajar, agar kelemahan dan kekurang dapat dikenali untuk mendapatkan pembinaan dan solusi, untuk mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

II. PEMBAHASAN

A. Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Kompetensi kepala sekolah, sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yaitu: 1) kepribadian, 2) manajerial, 3) kewirausahaan, 4) supervisi, dan 5) sosial. Pelaksanaan tugas pokok tersebut, kepala sekolah dituntut untuk memiliki sejumlah ketrampilan pendukung sebagai keahlian tambahan agar memudahkan proses supervisi di sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel : Uraian Kompetensi Kepala Sekolah

No.	Dimensi Kompetensi	Indikator Kompetensi
1.	Kompetensi Kepribadian	<ol style="list-style-type: none">1. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.2. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.3. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.4. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.5. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala

⁶ Sofan Amri dan Iif Khoiru Ahmadi, Proses Pembelajaran Kreatif dan Inovatif dalam Kelas, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2010) hlm. 67.

		<p>sekolah/madrasah.</p> <p>6. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.</p>
2.	Kompetensi Manajerial	<p>1. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.</p> <p>2. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.</p> <p>3. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.</p> <p>4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.</p> <p>5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.</p> <p>6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.</p> <p>7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.</p> <p>8. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.</p> <p>9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.</p> <p>10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.</p> <p>11. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.</p> <p>12. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.</p> <p>13. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 14. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan. 15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah. 16. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
3.	Kompetensi Kewirausahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah. 2. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif. 3. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah. 4. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah. 5. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
4.	Kompetensi Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. 2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. 3. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5.	Kompetensi Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah. 2. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. 3. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Sumber : Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Pada prinsipnya semua kompetensi berperan penting dalam penguatan proses pembelajaran termasuk pembinaan kompetensi guru berbasis keberlanjutan. Artikel ini hanya membatasi pada kompetensi supervisi saja, karena kompetensi supervisi dinilai sangat strategis bagi kepala sekolah dalam memahami tugas dan fungsi guru dalam mewujudkan visi dan misi kepemimpinan sekolah/madrasah. Berdasarkan telaah terhadap kompetensi supervisi, proses penilaian kinerja kepala sekolah harus mampu menilai sub-sub kompetensinya yang mencakup: 1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; dan 3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, di antaranya adalah bahwa tugas dan fungsi dari supervisi ini adalah untuk memberdayakan sumber daya sekolah termasuk guru.⁷ Fungsi dasar supervisi kepala sekolah adalah upaya memperbaiki situasi belajar-mengajar menggunakan pendekatan dengan lima keterampilan dasar yaitu; 1) Keterampilan hubungan kemanusiaan, 2) Keterampilan dalam proses kelompok, 3) Keterampilan dalam kepemimpinan pendidikan, 4) Keterampilan mengatur personalia sekolah, dan 5) Keterampilan dalam mengevaluasi kinerja.⁸ Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi kinerja guru yang menjadi tugas pokok sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Supervisi pada dasarnya adalah pelayanan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk membantu para guru dan tenaga kependidikan agar menjadi semakin cakap dan terampil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Supervisi berorientasi untuk membantu guru agar semakin mampu dalam proses belajar mengajar yang lebih baik dan berkualitas. Kepala Sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan

⁷ Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, (2009), hlm. 31

⁸ Chaerul Rochman dan Heri Gunawan, *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru, menjadi guru yang dicintai oleh siswa*, (bandung: Nuansa Cendikia, 2011) hlm. 42.

teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran. Supervisi dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah secara independen dan objektivitas, sebagai upaya pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.⁹ Supervisi sebagai salah satu fungsi pokok dalam administrasi pendidikan, berupa pengawasan, pembinaan dan penilaian terhadap kinerja guru dan tenaga pendidikan di sekolahnya.

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat melaksanakan supervisi terhadap semua pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Supervisi sebagai proses yang dirancang khusus untuk membantu para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas mengajar dan administrasi sekolah. Supervisi juga dapat dilakukan secara periodik oleh pengawas sekolah dengan menggunakan lembaran monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah. supervisi diharapkan dapat melahirkan pelayanan sekolah yang prima kepada peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan masyarakat pengguna jasa sekolah. Prinsipnya supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh siapa pun dan apapun profesinya, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus dan independen yang khusus diangkat dan bertugas untuk menyusun dan menyiapkan perangkat dan instrumen secara objektif. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka kepala sekolah harus mampu menunjukkan sikap dan komitmen yang kuat dalam melakukan berbagai fungsi pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁰

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan upaya kontrol yang dilakukan oleh kepala sekolah agar kegiatan pendidikan di sekolah dapat terlaksana sesuai arah dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan upaya preventif guna mencegah terjadinya kelalaian dan penyimpangan dalam melaksanakan tugasnya. Fungsi

⁹ Ibid, hlm. 56-57

¹⁰ Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 56-57.

pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan kepala sekolah terhadap guru dan tenaga kependidikan dapat dilakukan secara klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif dan efisien.¹¹ Supervisi sebagai aktivitas menentukan kondisi yang esensial, menjamin tercapainya tujuan dan sasaran pendidikan. Maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor hendaknya dapat menempatkan diri secara serius sebagai pengamat dan peneliti, dalam menentukan persyaratan yang dibutuhkan sekolah dalam rangka percepatan pencapaian tujuan pendidikan. Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor pengajaran, pada prinsipnya dapat dilakukan sebagai supervisor sebagai berikut:

1. Membangkitkan dan merangsang para guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya secara baik dan benar.
2. Mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang dibutuhkan demi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.
3. Mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode mengajar yang sesuai dengan kurikulum yang sedang berlaku.
4. Menjalani kerja sama dengan guru-guru dan tenaga kependidikan secara harmonis dan berkelanjutan.
5. Meningkatkan mutu dan pengetahuan guru dan tenaga kependidikan dengan mengadakan diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, mengirimkan sebagai peserta pelatihan, workshop, seminar, penataran dll.
6. Menjalani hubungan kerja sama antar sekolah dengan komite sekolah dan PPG dan instansi terkait dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.¹²

B. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru

Guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah, guru perlu selalu mengembangkan organisasi pembelajar, agar mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian. Syarat mutlak terciptanya organisasi pembelajar yang baik dengan menggerakkan semua *stakeholders*

¹¹ A. Malik fajar, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Ketentuan Umum Pendidikan Prasekolah Dasar, dan Menengah Umum*, (Jakarta: Depdiknas, 2003), hlm. 9.

¹² Ibid, hlm.118-119

sekolah untuk meningkatkan potensi diri dalam memandang dan menjadikan kegiatan belajar guna mengembangkan profesionalismenya.¹³ Undang-undang dan peraturan pemerintah ini diharapkan dapat menjamin keberlanjutan guru dalam mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru, diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian dalam pelaksanaan tugas pokok guru dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan profesinya. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru, sebagai perwujudan dari hasil penilaian kinerja guru yang didukung oleh semangat monitoring dan hasil evaluasi diri.

Apabila hasil penilaian kinerja guru masih berada di bawah standar, maka kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan diarahkan kepada pengembangan kompetensi untuk memenuhi layanan pembelajaran secara berkualitas dan peningkatan karir guru. Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan guru lebih profesional, memiliki kepribadian yang matang, mampu menumbuhkembangkan minat dan bakat peserta didik sesuai dengan bidangnya dan dapat memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan standar kompetensi yang harus dimiliki peserta didik.

C. Tujuan dan Komponen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Secara umum pengembangan keprofesian berkelanjutan bertujuan untuk pengembangan dan upaya meningkatkan mutu layanan pendidikan di sekolah atau madrasah. Secara khusus pengembangan keprofesian berkelanjutan tujuan adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku. 2) Memutakhirkan kompetensi guru untuk

¹³ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standart Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 52

memenuhi kebutuhan guru dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik. 3) Meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional. 4) Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru. 5) Meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat. 6) Menunjang pengembangan karir guru.¹⁴

Komponen pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru didasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah yaitu; 1) pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. 2) pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan/atau karya inovatif.¹⁵ Hal ini diperkuat kembali dengan dikeluarkan Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional Dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 03/V/PB/2010 Nomor : 14 Tahun 2010 Tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, yang menegaskan bahwa setiap kenaikan jabatan dan pangkat setingkat lebih tinggi dari guru pertama, pangkat penata muda, golongan ruang III/a sampai dengan guru utama, pangkat pembina utama, golongan ruang IV/e, bahwa wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesioan berkelanjutan dengan menyiapkan upaya pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

a. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah upaya yang dilakukan guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme diri, sebagai persiapan dalam melaksanakan tugas pokok sebagai guru. Peningkatan

¹⁴ Peraturan Menpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dan buku Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dikeluarkan oleh Kementrian Pendidikan Nasional tahun 2010, Pasal 10 dan 11.

¹⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah Bab VI Pasal 11.

kompetensi diorientasikan pada tersedianya atau setiap guru memiliki kompetensi yang sesuai dengan aturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan secara nasional. Kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan (diklat) fungsional atau kegiatan kolektif lainnya yang diikuti oleh guru atas anjuran kepala sekolah, pihak dinas pendidikan dan atau pihak lain. Upaya peningkatan kompetensi guru sebagai sebuah profesi diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, sastra dan seni sesuai dengan kompetensi atau keprofesian guru.¹⁶

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menamatkan bahwa, kegiatan pengembangan diri ini dimaksudkan agar guru memiliki kemampuan yang memadai dan mumpuni untuk mencapai dan meningkatkan kompetensi guru yang meliputi; kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki tugas tambahan sebagai administrator dan motivator dalam mengajak dan mendorong guru untuk pengembangan keprofesian berkelanjutan. Kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan diorientasikan kepada kegiatan peningkatan kompetensi sesuai dengan tugas-tugas tambahan tersebut misalnya kompetensi sebagai kepala sekolah, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, pembina kegiatan ekstra kurikuler dan pembinaan mental siswa.

Pendidikan dan latihan fungsional bagi guru adalah kegiatan rutin dan periodik yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan skil lainnya, guna memenuhi standar kompetensi profesi yang ditetapkan dan meningkatkan keprofesian dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan kolektif guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. Kegiatan kolektif guru meliputi; 1).

¹⁶ Ramayulis dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam: Telaah Sistem Pendidikan dan Pemikiran Para Tokohnya* (Jakarta: Kalam Mulia, 2009), hlm. 158.

Kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru untuk penyusunan kelompok kurikulum dan pembelajaran. dan 2) pembahas atau peserta pada seminar, koloqium, diskusi pannel atau bentuk pertemuan ilmiah yang lain.¹⁷ Tujuan dilaksanakan pendidikan dan latihan sebagai proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis, fungsional maupun manajerial.

Secara filosofis, pendidikan tambahan pada prinsipnya berorientasi pada penguasaan teori pembelajaran, metode pembelajaran di kelas, untuk *why*. Sedangkan pelatihan berorientasi kerja nyata atau praktek, dilakukan langsung di lapangan, umumnya berlangsung singkat guna untuk menjawab *how*.¹⁸ Pendidikan dan Pelatihan akan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, dapat mengurangi waktu belajar, dapat menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, dapat mempercepat proses perencanaan sumber daya manusia, lebih efektif dan efisien dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.¹⁹ Kegiatan pendidikan dan latihan fungsional guru, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 8 (ayat 1) menyatakan bahwa, pendidikan dan latihan dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru dan aparatur pemerintah agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik- baiknya.

Sedangkan Ayat 2 ditegaskan bahwa pendidikan dan latihan dalam jabatan terdiri dari pendidikan dan latihan kepemimpinan, diklat fungsional, dan diklat teknis. Sejalan dengan itu, Peraturan pendidikan

¹⁷ <http://penelitianindakankelas.blogspot.com/2014/10/komponen-pengembangan-keprofesian-berkelanjut-an-pkb.html/diakses> 12 september 2018.

¹⁸ Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat* (Yogyakarta: LKiS, cet. ke-1, 2009), hlm. 4.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 43.

¹⁹ Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 23

nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya menjelaskan bahwa pendidikan dan latihan fungsional guru bertujuan untuk meningkatkan potensi keprofesian guru dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Sedangkan kegiatan yang bersifat kolektif, merupakan kegiatan yang diprakarsai oleh guru secara bersama-sama dan mengikuti kegiatan tersebut secara bersama-sama baik di sekolah maupun di luar sekolah.²⁰ Apabila mengacu pada konsep tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan menjadi suatu proses kegiatan yang diikuti oleh guru dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan perilaku kerja. Sehingga muncul secara jelas kebutuhan pendidikan dan latihan yang bersifat *urgensi* dan penting untuk mengatasi terjadinya kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja guru dan pegawai.

b. Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah merupakan karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat melalui berbagai media sebagai bentuk pertanggungjawaban publik. Publikasi ilmiah berkontribusi untuk peningkatan kesiapan, kualitas proses pembelajaran di sekolah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan hasil penelitian. Publikasi ilmiah dibagi dalam tiga kelompok, yaitu: 1) Presentasi pada forum ilmiah, 2) Publikasi ilmiah yang berasal dari hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal dan 3) Publikasi ilmiah berupa buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru.²¹ Buku dapat berupa buku pelajaran, buku pelengkap, modul/diktat pembelajaran persemester, buku dalam bidang pendidikan, buku karya terjemahan, dan buku pedoman guru.

²⁰ Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : Rajawali Grafindo Persada, 2007) hlm. 54.

²¹ Ibid, hlm. 56

Presentasi pada forum ilmiah, dalam hal ini guru bertindak sebagai pemrasaran dan/atau narasumber pada seminar, lokakarya, koloqium, dan/atau diskusi ilmiah, baik yang diselenggarakan pada tingkat sekolah, UKG, PPG, LPMP, Disnas pendidikan kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Publikasi berupa hasil penelitian, makalah ilmiah yang disiapkan oleh guru sesuai bidang pembelajaran masing-masing.²² Karya ilmiah ini telah diterbitkan dalam jurnal ilmiah tertentu atau minimal telah diterbitkan dan diseminarkan di sekolah masing-masing. Jurnal Ilmiah adalah terbitan berkala yang berbentuk kumpulan tulisan berisi tulisan ilmiah atau hasil penelitian yang ditulis secara sistematis mengenai hasil kajian atau hasil penelitian yang disajikan bagi masyarakat secara ilmiah.

c. Karya inovatif

Karya inovasi guru yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas dan proses pembelajaran di sekolah dalam rangka pengembangan sains, teknologi, sastra dan seni.²³ Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan mencakup ketiga unsur tersebut harus dilaksanakan secara meraton dan berkelanjutan, agar guru dapat selalu menjaga dan meningkatkan profesionalismenya. Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang berupa karya inovatif, terdiri dari empat kelompok, yakni sebagai berikut; 1) menemukan teknologi tepatguna, 2) menemukan/ menciptakan karya seni, 3) membuat/modifikasi alat pelajaran/ peraga/ praktikum dan 4) mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya. Kegiatan penyusunan standar/pedoman/ soal yang diselenggarakan oleh instansi tingkat nasional atau provinsi.²⁴

²² Abuddin Nata, *Teori dan Prilaku Organisasi Pendidikan Islam*, Jakarta:UIN Jakarta Press, 2011, hlm. 21

²³ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Ar Ruzz Media. Yogyakarta, 2008, hlm. 24

²⁴ Ibid, hlm. 21

Karya teknologi diorientasikan pada kegunaan dan manfaat bagi pengembangan pendidikan dan dapat membantu memudahkan masyarakat dalam kehidupannya. Karya inovatif berupa penemuan dan hasil kreatifitas guru dalam menciptakan karya seni merupakan proses refleksi nilai-nilai dan gagasan manusia yang diekspresikan secara estetika. Karya inovatif dapat berupa medium seperti rupa, gerak, bunyi, dan kata yang mampu memberi makna transendental baik spriritual maupun intelektual bagi manusia dan kemanusiaan.

Alat peraga adalah alat yang memperjelas konsep, teori-teori, sistem, mekanisme, pedoman dan cara kerja tertentu yang dipergunakan dalam proses pembelajaran atau bimbingan. Alat praktikum adalah alat yang digunakan untuk praktikum sains, matematika, biologi, teknik, kimia, bahasa, ilmu sosial, humaniora, fisika, dan keilmuan lainnya.²⁵ Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya Kegiatan penyusunan standar/pedoman/soal yang diselenggarakan oleh instansi tingkat nasional atau provinsi. Sedangkan komponen penilaian pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru dapat dilaksanakan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya yaitu sebagai berikut;

1. Pengembangan koprofesian berkelanjutan harus menjadi integral dari tugas guru sehari-hari yang berorientasi pada keberhasilan peserta didik. kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dibahani dengan materi akademik, metode yang berbasis peningkatan pembelajaran, penelitian pendidikan terkini, teknologi dan/atau seni.

²⁵ Usman, Husaini. *Manajeme Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta, 2009. hlm 12

2. Setiap guru berhak mendapatkan kesempatan dan wajib mengembangkan diri secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesinya.
3. Sekolah wajib memfasilitasi dan menyediakan kesempatan yang sama kepada setiap guru untuk dapat mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan sekolah berhak menambah alokasi waktu jika dirasakan perlu, menghindari kemungkinan pengalokasian kesempatan pengembangan yang tidak merata, maka proses perencanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dimulai dari sekolah.
4. Bagi guru yang tidak dapat memperlihatkan peningkatan kompetensi setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya, maka dimungkinkan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
5. Guru harus terlibat secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan sebagai salah satu sumber informasi kegiatan monitoring dan evaluasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan sehingga betul-betul terjadi perubahan pada dirinya yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan di sekolah.
6. Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus berkontribusi dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan/atau kabupaten/kota. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan harus menjadibagian yang terintegrasi dengan perencanaan rencana dan pengembangan sekolah di tingkat kabupaten dan provinsi.
7. Sedapat mungkin kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan di sekolah atau LPMP bersama-sama dengan sekolah lain, sehingga mengurangi dampak negatif pada layanan pendidikan karena guru meninggalkan sekolah.

8. Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dapat mewujudkan guru yang lebih profesional sehingga mendorong pengakuan profesi guru sebagai lapangan pekerjaan yang bermartabat dan bermakna bagi masyarakat dalam pencerdasan kehidupan bangsa.
9. Pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan dapat mendukung pengembangan karir guru yang lebih obyektif, transparan dan akuntabel.²⁶

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Sedangkan pada Pasal 11, dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan salah satu komponen pada unsur utama yang kegiatannya diberikan angka kredit. Pengembangan keprofesian berkelanjutan ditujukan untuk mendorong guru dalam memelihara dan meningkatkan standar secara keseluruhan dan mencangkup keahlian sesuai bidang profesi masing-masing. Upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru perlu terus digalakan, ditempuh dengan cara pengembangan diri, penulisan karya ilmiah, dan karya inovatif.

Pengembangan diri dapat dilakukan melalui MGMP dan UKG, PPG, pendidikan dan latihan, workshop, seminar dan sebagainya. Dengan demikian guru dapat memperoleh kemajuan di dalam karirnya. PKB dilakukan dengan komitmen secara holistik terhadap struktur keterampilan dan kompetensi pribadi atau bagian penting dari kompetensi profesional. Hal ini dapat dijadikan komitmen untuk memenuhi standar kompetensi profesinya secara berkelanjutan yang terus berkembang. PKB merupakan kunci untuk mengoptimalkan

²⁶ Peraturan Menteri Negara PEMBERDAYAAN Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009

kesempatan pengembangan karir, mendorong dan mendukung perubahan karir guru.

III. KESIMPULAN

Kepala sekolah perlu hadir dalam setiap proses pembelajaran, peningkatan kompetensi guru, pengembangan minat siswa dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Kompetensi supervisi kepala sekolah menjadi instrumen dan jembatan dalam rangka memotivasi guru untuk selalu meningkatkan kompetensinya. Supervisi bidang perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penguasaan materi ajar, dan penilaian pembelajaran dapat dilakukan secara berimbang, berkeadilan, kesetaraan, terbuka dan akuntabel oleh kepala sekolah. Kompetensi supervisi bagi kepala sekolah harus dijalankan secara sejajar, seimbang dan simultan dengan menggerakkan semua elemen dan sistem penyelenggaraan pendidikan di sekolah sebagai sebuah sistem yang stabil dan dinamis.

Tugas pokok kepala sekolah dalam hal pelaksanaan kompetensi supervisi yang mengarahkan guru untuk selalu merencanakan program pengembangan berkelanjutan dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Melaksanakan supervisi bidang akademik agar guru dengan tepat dan terampil menggunakan metode dan model pembelajaran di kelas. Setiap temuan hasil supervisi, perlu ditindaklanjuti agar guru dapat segera mendapatkan bimbingan dan pelatihan dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Pengembangan keprofesian berkelanjutan guru dilaksanakan melalui pengembangan diri, melakukan publikasi ilmiah secara rutin, dan/atau berupaya menciptakan karya inovatif, untuk mempercepat lahirnya guru yang profesional. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, Pasal 11 menerangkan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bertujuan untuk meningkatkan proses pendidikan dan pembelajaran, bimbingan, dan penunjang tugas lainnya sebagai guru. Upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru perlu terus digalakan,

ditempuh dengan cara pengembangan diri, penulisan karya ilmiah, dan karya inovatif.

Daftar Pustaka

- A. Malik Fajar, (2003), *Kurikulum Berbasis Kompetensi Ketentuan Umum Pendidikan Prasekolah Dasar, dan Menengah Umum*, (Jakarta: Depdiknas)
- Abdurrahmansyah, (2005), *Wacana Pendidikan Islam: Khazanah Filosofis dan Implementasi Kurikulum, Metodologi, dan Tantangan Pendidikan Moralitas*, (Yogyakarta: Global Pustaka Utama)
- Abuddin Nata, (2011), *Teori dan Prilaku Organisasi Pendidikan Islam*, Jakarta: UIN Jakarta Press)
- Binti Maunah, (2009), *Landasan Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras)
- Chaerul Rochman dan Heri Gunawan, (2011), *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru: Menjadi Guru yang Dicintai dan Diteladani oleh Siswa*, (Bandung: Nuansa Cendekia)
- Dede Rosyada, (2004), *Paradigma Pendidikan Demokratis*, (Jakarta: Pranda Media)
- Irham Fahmi, (2014), *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta)
- Kokom Komalasari, (2011), *Pembelajaran Kontekstual Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: Rafika Aditama)
- Kunandar, (2007), *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : Rajawali Grafindo Persada, 2007)
- Moh. Roqib, (2009), *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat* (Yogyakarta: LKiS)
- Mulyasa, E. (2007), *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya)
- Mulyono, (2008), *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Ar Ruzz Media. Yogyakarta)
- Ngainun Naim, (2009), *Menjadi Guru Inspiratif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)
- Ngalim Purwanto, (2009), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Ramayulis dan Samsul Nizar, (2009), *Filsafat Pendidikan Islam: Telaah Sistem Pendidikan dan Pemikiran Para Tokohnya*, (Jakarta: Kalam Mulia)
- Sofan Amri dan Iif Khoiru Ahmadi, (2010), *Proses Pembelajaran Kreatif dan Inovatif dalam Kelas*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher)

Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, (2006), *Strategi Belajar Mengajar, Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta)

Saiful Sagala, (2009), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009)

Usman, Husaini. (2012), *Manajeme Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta)

Wina Sanjaya, (2009), *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standart Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dikeluarkan oleh Kementrian Pendidikan Nasional tahun 2010.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.