

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN
BERKELANJUTAN PASCA SERTIFIKASI DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

A. Landasan Teori

1. Teori Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen pendidikan merupakan proses pengelolaan seluruh sumber daya pendidikan secara terencana, terarah, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, manajemen pendidikan tidak hanya berfokus pada administrasi sekolah, tetapi juga mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan program, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan kegiatan pendidikan, hingga pengawasan dan evaluasi terhadap seluruh aktivitas pendidikan. Melalui manajemen pendidikan yang baik, seluruh komponen sekolah dapat bekerja secara terkoordinasi sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

George R. Terry menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Stoner mengemukakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Pendapat ini menegaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya yang dimiliki.

Dalam bidang pendidikan, Mulyasa menyatakan bahwa manajemen pendidikan merupakan proses kerja sama antar individu dalam memanfaatkan seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara

efektif dan efisien. Manajemen pendidikan dilakukan agar seluruh kegiatan pendidikan dapat berjalan secara sistematis, terencana, dan terarah. Sejalan dengan itu, Sagala menjelaskan bahwa manajemen pendidikan merupakan proses pendayagunaan seluruh sumber daya pendidikan melalui kerja sama yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Pendapat tersebut menekankan pentingnya koordinasi dan kerja sama antar seluruh unsur pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung dengan baik.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu proses pengelolaan seluruh komponen pendidikan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam proses pengelolaan pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi tersebut saling berkaitan dan menjadi satu kesatuan dalam pelaksanaan manajemen pendidikan. Secara umum, fungsi manajemen pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi atau pengawasan.

Perencanaan merupakan fungsi awal dalam manajemen pendidikan yang berperan penting dalam menentukan arah dan tujuan program pendidikan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan tujuan, menyusun strategi, menentukan langkah kerja, serta mempersiapkan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

George R. Terry menyatakan bahwa perencanaan merupakan kegiatan memilih fakta dan membuat asumsi mengenai masa depan yang digunakan sebagai dasar dalam menentukan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa perencanaan menjadi landasan utama dalam pelaksanaan suatu program karena berkaitan dengan penentuan arah kegiatan organisasi di masa mendatang. Sementara itu, Handoko menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses penetapan tujuan organisasi serta penentuan strategi, kebijakan, metode, dan prosedur yang digunakan dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks pendidikan, perencanaan

dilakukan melalui penyusunan program sekolah, identifikasi kebutuhan guru, penyusunan kegiatan pembelajaran, pengembangan sumber daya manusia, hingga pengalokasian anggaran pendidikan. Perencanaan yang baik harus disusun secara sistematis, realistis, fleksibel, dan sesuai dengan kebutuhan sekolah sehingga program pendidikan dapat berjalan secara efektif.

Fungsi berikutnya adalah pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan proses pengaturan berbagai kegiatan, pembagian tugas, serta penetapan tanggung jawab kepada setiap anggota organisasi agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara efektif. Menurut George R. Terry, pengorganisasian adalah usaha menciptakan hubungan kerja yang efektif antar individu agar mereka dapat bekerja sama secara efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut menegaskan pentingnya kerja sama dan koordinasi dalam organisasi. Sementara itu, Hasibuan menyatakan bahwa pengorganisasian merupakan proses pengelompokan berbagai kegiatan dan penempatan individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam bidang pendidikan, pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan pengawas sesuai dengan fungsi masing-masing. Selain itu, pengorganisasian juga mencakup koordinasi antar pihak, pembentukan tim kerja, pengelolaan sumber daya manusia, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis. Pengorganisasian yang baik akan membantu pelaksanaan program pendidikan menjadi lebih terarah, sistematis, dan efisien.

Pelaksanaan atau *actuating* merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan upaya menggerakkan seluruh anggota organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Fungsi ini berhubungan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan kepada anggota organisasi. George R. Terry menjelaskan bahwa pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota kelompok agar memiliki kemauan untuk bekerja dalam mencapai sasaran organisasi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya. Sementara itu, *Siagian* menyatakan bahwa pelaksanaan merupakan keseluruhan proses pemberian dorongan,

bimbingan, dan pengarahan kepada anggota organisasi agar bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, pelaksanaan berkaitan dengan penerapan program sekolah, proses pembelajaran, pembinaan guru, pelaksanaan pelatihan, supervisi, dan berbagai kegiatan pendidikan lainnya. Pelaksanaan yang efektif dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, komunikasi yang baik, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan.

Fungsi terakhir dalam manajemen pendidikan adalah evaluasi atau pengawasan. Evaluasi merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan program untuk mengetahui tingkat keberhasilan serta memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. *George R. Terry* menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses menentukan standar pelaksanaan, mengukur hasil kegiatan, dan melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa evaluasi sangat penting dalam mengetahui keberhasilan suatu program dan menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Sementara itu, *Mockler* menyatakan bahwa pengawasan merupakan usaha sistematis untuk membandingkan hasil pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan dan melakukan tindakan korektif apabila diperlukan. Dalam bidang pendidikan, evaluasi dilakukan melalui supervisi akademik, monitoring program sekolah, penilaian kinerja guru, serta evaluasi hasil pembelajaran. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan program, mengidentifikasi hambatan pelaksanaan, menentukan tindak lanjut perbaikan, serta meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan, sekolah dapat memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kualitas program pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

c. Manajemen dalam konteks pendidikan (manajemen PKB dan kompetensi Profesional Guru)

Manajemen dalam konteks pendidikan merupakan proses pengelolaan seluruh sumber daya pendidikan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Salah satu bentuk penerapan manajemen pendidikan dapat dilihat pada pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. PKB

menjadi bagian penting dalam pengelolaan pendidikan karena bertujuan untuk mengembangkan kemampuan guru secara berkelanjutan agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan profesionalisme pendidikan.

Menurut Mulyasa, manajemen pendidikan merupakan proses kerja sama yang melibatkan seluruh komponen pendidikan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Dalam pelaksanaan PKB, manajemen pendidikan diwujudkan melalui kegiatan perencanaan program, pengorganisasian kegiatan, pelaksanaan pengembangan profesi guru, hingga evaluasi terhadap hasil kegiatan yang telah dilaksanakan. Dengan adanya manajemen yang baik, program PKB dapat berjalan secara terarah dan memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas guru.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan upaya pengembangan kompetensi guru yang dilakukan secara terus-menerus sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan profesi guru. Menurut Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, PKB adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan secara bertahap, sistematis, dan berkelanjutan guna meningkatkan profesionalitas guru. Kegiatan PKB meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Pelaksanaan PKB dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, seminar, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), penelitian tindakan kelas, hingga penyusunan karya ilmiah.

Dalam konteks manajemen pendidikan, pelaksanaan PKB memerlukan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, sekolah menyusun program PKB berdasarkan kebutuhan guru dan tujuan peningkatan kompetensi profesional. Pada tahap pengorganisasian, kepala sekolah melakukan pembagian tugas, koordinasi, dan kerja sama dengan guru maupun pengawas sekolah dalam pelaksanaan program PKB. Selanjutnya pada tahap pelaksanaan, guru mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesi sesuai program yang telah disusun. Adapun pada tahap evaluasi, sekolah melakukan monitoring dan supervisi untuk mengetahui keberhasilan program PKB serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi guru.

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional juga berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengembangkan materi pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang tepat, memanfaatkan teknologi pendidikan, serta mengembangkan diri secara berkelanjutan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Mulyasa menjelaskan bahwa kompetensi profesional guru mencerminkan kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran, memahami standar kompetensi, mengembangkan bahan ajar, dan meningkatkan profesionalisme secara berkelanjutan. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, kreatif, dan inovatif sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam kaitannya dengan manajemen PKB, peningkatan kompetensi profesional guru menjadi tujuan utama dari pelaksanaan program PKB pascasertifikasi. Sertifikasi guru tidak hanya dipandang sebagai pengakuan profesional, tetapi juga menjadi dasar bagi guru untuk terus mengembangkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi PKB sangat dipengaruhi oleh kemampuan sekolah dalam mengelola program secara sistematis melalui fungsi-fungsi manajemen pendidikan. Dengan manajemen PKB yang baik, kompetensi profesional guru dapat berkembang secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan di sekolah.

2. Konsep Implementasi Kebijakan

Konsep implementasi kebijakan adalah studi tentang bagaimana kebijakan publik diubah menjadi tindakan nyata dan mencapai tujuannya, melibatkan aktor, organisasi, prosedur, dan teknik, menurut Budi Winarno. Proses ini krusial untuk mentransfer rencana menjadi hasil, dengan fokus pada efisiensi, sumber daya, dan struktur birokrasi.

Implementasi kebijakan merupakan tahapan yang sangat penting dalam proses kebijakan publik, karena pada tahap inilah suatu kebijakan yang telah dirumuskan diterjemahkan ke dalam tindakan nyata. Implementasi kebijakan tidak hanya

berkaitan dengan pelaksanaan aturan secara administratif, tetapi juga menyangkut bagaimana tujuan kebijakan dapat diwujudkan secara efektif sehingga memberikan dampak sesuai sasaran yang telah ditetapkan.

Implementasi Kebijakan secara umum, istilah implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penepatan. Istilah suatu implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Implementasi menurut Suharno (2008:187) merupakan upaya pemerintah untuk melaksanakan salah satu tugas pokoknya, yakni memberikan pelayanan publik (public services) kepada masyarakat.

Menurut Wibawa (dalam Hessel dkk., 2008:7), implementasi kebijakan merupakan pengejawatan keputusan mengenai kebijakan yang mendasar, biasanya tertuang dalam suatu undang-undang, namun juga dapat berbentuk instruksi-instruksi eksekutif yang penting atau keputusan perundangan.

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat berkaitan erat dengan beberapa aspek diantaranya pertimbangan para pembuat kebijakan, komitmen dengan konsistensi tinggi para pelaksana kebijakan, dan perilaku sasaran. Implementasi sebuah kebijakan secara konseptual bisa dikatakan sebagai sebuah proses pengumpulan sumber daya alam, manusia, maupun biaya.

Menurut *Van Meter* dan *Van Horn*, implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu, pejabat, atau kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. Model ini menekankan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh enam variabel utama, yaitu: standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antarorganisasi, karakteristik agen pelaksana, disposisi implementor, serta kondisi sosial, ekonomi, dan politik.

Dalam konteks penelitian ini, teori *Van Meter* dan *Van Horn* sangat relevan digunakan untuk menganalisis implementasi kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) pasca sertifikasi guru. Hal ini karena kebijakan PKB tidak hanya berhenti pada tataran regulasi, tetapi memerlukan proses pelaksanaan yang melibatkan berbagai pihak, seperti dinas pendidikan, kepala sekolah, pengawas, dan guru sebagai pelaksana utama.

Selain itu, teori implementasi kebijakan dari *George C. Edward III* juga sangat sering digunakan dalam penelitian pendidikan. *Edward III* menyatakan bahwa

keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Keempat variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: *Komunikasi* merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana. Kebijakan yang baik harus dikomunikasikan secara jelas, konsisten, dan mudah dipahami. Dalam implementasi PKB pasca sertifikasi, komunikasi sangat penting agar guru memahami tujuan, prosedur, bentuk kegiatan, serta indikator keberhasilan program. *Sumber daya* mencakup sumber daya manusia, anggaran, sarana prasarana, dan waktu yang tersedia. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, implementasi kebijakan akan sulit berjalan optimal. Dalam PKB, sumber daya dapat berupa fasilitator, pelatihan, modul, platform digital, serta dukungan dana. *Disposisi* berkaitan dengan sikap, komitmen, dan kemauan pelaksana kebijakan. Guru sebagai subjek utama harus memiliki kesadaran dan motivasi untuk terus meningkatkan profesionalismenya setelah memperoleh sertifikasi. *Struktur birokrasi* menyangkut pembagian tugas, prosedur operasional, serta mekanisme koordinasi antar lembaga. Struktur yang jelas akan memudahkan pelaksanaan program PKB secara sistematis dan berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi bureaucratic fragmentation karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif. Walaupun variabel lainnya sudah terpenuhi dengan baik dalam pelaksanaan kebijakan. Namun karena struktur birokrasi yang lemah. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerja sama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan melakukan koordinasi dengan baik. Struktur birokrasi merupakan faktor penting dalam melaksanakan suatu kebijakan, tanpa didukung dengan struktur birokrasi yang baik, kebijakan yang akan dilaksanakan tidak akan maksimal. Struktur birokrasi berupa adanya koordinasi yang baik antara instansi-instansi terkait dalam melaksanakan suatu kebijakan serta pengelolaan kegiatan mulai dari pembuatan kebijakan sampai pada para pelaksana dilapangan.

3. Konsep Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan suatu konsep yang telah lama berkembang dalam dunia pendidikan, di mana ia dipandang sebagai

upaya sistematis dan berkesinambungan untuk memelihara, meningkatkan, serta memperbarui kompetensi guru sepanjang perjalanan kariernya. Konsep ini sejalan dengan istilah Continuous Professional Development (CPD) yang populer dalam literatur internasional, seperti yang dikemukakan oleh para ahli seperti Thomas Guskey (2000) dalam *Evaluating Professional Development* dan Michael Huberman (1995) dalam *The Lives of Teachers*, yang menekankan bahwa profesionalisme guru tidak bersifat statis atau sekali jadi, melainkan harus terus berkembang seiring dengan dinamika ilmu pengetahuan, teknologi, kebijakan pendidikan, dan kebutuhan peserta didik yang semakin kompleks. Dalam konteks historis, PKB muncul sebagai respons terhadap perubahan paradigma pendidikan dari model tradisional yang berfokus pada pengajaran satu arah menjadi model yang lebih kolaboratif dan reflektif, sebagaimana tercermin dalam reformasi pendidikan abad ke-20 di negara-negara maju seperti Amerika Serikat dan Inggris, di mana program CPD mulai diinstitusionalisasi melalui undang-undang seperti No Child Left Behind Act (2001).

Di Indonesia, PKB diperkuat melalui kebijakan seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Permendikbudristek Nomor 36 Tahun 2023, yang menjadikannya sebagai kewajiban bagi setiap guru untuk terus mengembangkan diri, sehingga tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang untuk memastikan bahwa guru tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21, sebagaimana tercermin dalam studi-studi tentang reformasi pendidikan di berbagai negara, termasuk Indonesia. PKB bertujuan untuk memastikan bahwa guru senantiasa memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, sehingga mereka dapat berkontribusi maksimal dalam proses pembelajaran. Melalui PKB, guru diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan, beradaptasi dengan perubahan kurikulum yang sering kali terjadi, serta berkontribusi secara aktif dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah. Tujuan ini didukung oleh literatur pendidikan yang menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan dapat mengurangi tingkat burnout guru, meningkatkan motivasi intrinsik, dan pada akhirnya berdampak positif pada prestasi siswa, seperti yang dibuktikan dalam meta-analisis oleh Yoon et al. (2007) dalam *Review of Educational Research*, yang menganalisis dampak CPD terhadap hasil pembelajaran di lebih dari 100 studi internasional. Selain

itu, PKB juga bertujuan untuk membangun kapasitas guru dalam menghadapi isu-isu kontemporer seperti pendidikan inklusif, literasi digital, dan pembelajaran berbasis kompetensi, yang sering kali memerlukan penyesuaian metodologi dan mindset. Dengan demikian, PKB tidak hanya fokus pada individu guru, tetapi juga pada ekosistem pendidikan yang lebih luas, di mana guru sebagai agen perubahan dapat mendorong inovasi dan peningkatan standar pendidikan nasional, sebagaimana dijelaskan dalam teori perubahan organisasi oleh Kurt Lewin (1947) dalam *Frontiers in Group Dynamics*, yang menekankan pentingnya proses unfreezing, changing, dan refreezing dalam konteks pengembangan profesional.

PKB terdiri atas tiga komponen utama yang saling melengkapi, yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif, yang bersama-sama membentuk kerangka kerja yang komprehensif untuk pengembangan profesional. Komponen pengembangan diri diwujudkan melalui keikutsertaan guru dalam berbagai kegiatan peningkatan kompetensi, seperti pendidikan dan pelatihan fungsional, seminar, lokakarya, workshop, serta kegiatan kolektif guru dalam Kelompok Kerja Guru (KKG). Kegiatan-kegiatan tersebut dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan, termasuk integrasi teknologi digital dan pendekatan pembelajaran berbasis proyek. Literatur tentang pengembangan diri guru, seperti karya Malcolm Knowles (1980) dalam *The Modern Practice of Adult Education*, menekankan bahwa kegiatan ini harus bersifat partisipatif dan reflektif, memungkinkan guru untuk belajar dari pengalaman praktis mereka sendiri, sehingga kompetensi yang diperoleh tidak hanya teoritis tetapi juga aplikatif di kelas. Misalnya, dalam praktiknya, KKG sering kali menjadi forum untuk berbagi praktik terbaik antarguru, yang dapat mengurangi isolasi profesional dan membangun komunitas pembelajar, sebagaimana ditunjukkan dalam studi longitudinal oleh Judith Warren Little (1982) dalam *The Fate of Collaborative Activity* tentang komunitas praktik guru. Selain itu, pengembangan diri juga mencakup pembelajaran mandiri melalui bacaan, kursus online, atau mentoring, yang memungkinkan guru untuk menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan pribadi mereka, sehingga proses ini menjadi lebih personal dan berkelanjutan.

Selanjutnya, komponen publikasi ilmiah mencerminkan kontribusi guru dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik pembelajaran, yang menjadi bukti nyata

dari kemampuan mereka untuk berpikir kritis dan berkontribusi pada komunitas akademik. Publikasi ilmiah dapat berupa Penelitian Tindakan Kelas (PTK), artikel ilmiah, laporan penelitian, atau karya tulis lain yang relevan dengan bidang pendidikan, di mana guru diharapkan untuk mengidentifikasi masalah pembelajaran, menganalisis data, dan mengusulkan solusi berbasis bukti. Melalui publikasi ilmiah, guru tidak hanya meningkatkan kompetensi profesionalnya sendiri, tetapi juga berperan dalam menyebarluangkan praktik-praktik pembelajaran yang baik, sehingga mendorong kolaborasi antarpendidik dan pengembangan pengetahuan kolektif. Kajian pustaka tentang penelitian guru, seperti yang dikemukakan oleh Marilyn Cochran-Smith dan Susan Lytle (1993) dalam *Inside/Outside: Teacher Research and Knowledge*, menyoroti bahwa publikasi ini dapat mentransformasi praktik guru dari yang bersifat individual menjadi yang lebih sistemik, berkontribusi pada perbaikan kurikulum dan kebijakan pendidikan secara nasional. Dalam konteks praktis, PTK sering kali digunakan sebagai alat untuk refleksi dan perbaikan langsung di kelas, di mana guru menguji hipotesis kecil dan mendokumentasikannya, yang kemudian dapat dipublikasikan di jurnal lokal atau nasional. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kredibilitas guru sebagai praktisi-reflektor, tetapi juga memperkaya literatur pendidikan dengan perspektif lapangan yang autentik, berbeda dari penelitian akademik yang lebih teoritis. Di Indonesia, studi oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (2021) menunjukkan bahwa publikasi ilmiah dalam PKB berkorelasi dengan peningkatan kualitas pengajaran, meskipun tantangan seperti akses jurnal memerlukan dukungan institusional.

Komponen terakhir, yaitu karya inovatif, mencakup pengembangan atau penemuan alat peraga, media pembelajaran, teknologi tepat guna, serta inovasi metode dan strategi pembelajaran yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar-mengajar. Karya inovatif ini diharapkan dapat menciptakan suasana belajar yang kreatif dan menyenangkan bagi peserta didik, sekaligus menjawab tantangan seperti pembelajaran jarak jauh atau inklusi pendidikan. Dalam literatur inovasi pendidikan, seperti yang dibahas oleh Michael Fullan dan Andy Hargreaves (1994) dalam *Teacher Development and Educational Change*, karya inovatif guru sering kali menjadi katalisator untuk perubahan budaya sekolah, di mana guru tidak hanya sebagai konsumen pengetahuan tetapi juga sebagai produsen solusi praktis. Misalnya, pengembangan aplikasi mobile untuk pembelajaran interaktif atau alat peraga

sederhana dari bahan daur ulang dapat mengintegrasikan teknologi dengan kreativitas lokal, sehingga inovasi ini tidak hanya teknis tetapi juga kontekstual. Kajian empiris, seperti yang dilakukan oleh Andreas Schleicher (2012) dalam Programme for International Student Assessment (PISA), menunjukkan bahwa sekolah dengan guru inovatif cenderung memiliki performa siswa yang lebih tinggi, karena inovasi mendorong diferensiasi pembelajaran dan keterlibatan siswa. Dengan demikian, karya inovatif menjadi jembatan antara teori dan praktik, memungkinkan guru untuk bereksperimen dan beradaptasi dengan kebutuhan siswa yang beragam. Di Indonesia, laporan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2022) menekankan bahwa inovasi dalam PKB berkontribusi pada pencapaian target Merdeka Belajar, meskipun hambatan seperti keterbatasan sumber daya perlu diatasi melalui kolaborasi dengan pemerintah.

Secara keseluruhan, teori PKB menawarkan kerangka yang sistematis untuk memastikan bahwa guru tidak hanya bertahan dalam profesi mereka, tetapi juga berkembang dan berinovasi sepanjang karier. Pendekatan ini, yang didukung oleh berbagai kajian empiris dan teoretis, menekankan pentingnya komitmen institusional dari sekolah dan pemerintah untuk mendukung PKB, termasuk melalui alokasi sumber daya, pelatihan mentor, dan penciptaan budaya pembelajaran yang mendukung. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, PKB juga harus mengintegrasikan elemen-elemen seperti kecakapan abad ke-21, seperti kolaborasi lintas disiplin dan pemikiran kritis, untuk mempersiapkan guru menghadapi tantangan masa depan. Dengan implementasi yang efektif, PKB dapat menjadi pilar utama dalam mencapai pendidikan berkualitas tinggi, di mana guru yang profesional akan menghasilkan generasi siswa yang siap menghadapi masa depan, berkontribusi pada pembangunan nasional yang berkelanjutan. Kajian pustaka ini menunjukkan bahwa PKB bukanlah konsep statis, melainkan evolusi yang terus beradaptasi dengan konteks sosial, ekonomi, dan teknologi, sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengukur dampaknya secara kuantitatif dan kualitatif di berbagai setting pendidikan. Dalam integrasi dengan teori implementasi kebijakan, PKB mendukung tahap perencanaan dan pengawasan untuk keberlanjutan, sementara sertifikasi memvalidasi capaiannya.

4. Sertifikasi dan Guru Profesional

Konsep Sertifikasi dan Guru Profesional merupakan elemen krusial dalam sistem pendidikan modern, di mana sertifikasi berfungsi sebagai mekanisme formal

untuk mengakui dan memastikan kompetensi guru sebagai profesional yang berkualitas. Sertifikasi guru dapat dipahami sebagai proses pemberian sertifikat resmi yang menunjukkan bahwa seorang guru telah memenuhi standar kompetensi tertentu, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun etika profesional, sehingga mereka dianggap layak untuk melaksanakan tugas mengajar. Konsep ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan, di mana guru profesional didefinisikan sebagai individu yang terus mengembangkan diri, berinovasi, dan bertanggung jawab atas hasil pembelajaran siswa. Dalam literatur pendidikan, sertifikasi sering kali dikaitkan dengan upaya untuk menstandarisasi profesi guru, mengurangi variasi kualitas, dan memastikan bahwa pendidikan menjadi investasi yang efektif bagi pembangunan masyarakat. Kajian pustaka ini akan mengembangkan konsep ini secara sistematis, dimulai dari landasan teoritis, kemudian menguraikan komponen-komponen utama, manfaat, tantangan, serta implikasi praktis dalam konteks pendidikan, khususnya di Indonesia.

Landasan teoritis konsep sertifikasi dan guru profesional dapat ditelusuri dari berbagai teori pendidikan dan sosiologi profesi. Salah satu fondasi utama berasal dari teori profesionalisme yang dikemukakan oleh Donald Schön dalam bukunya *The Reflective Practitioner* (1983), yang menekankan bahwa profesi guru bukanlah sekadar aplikasi pengetahuan teknis, melainkan proses refleksi dalam aksi (*reflection-in-action*) dan atas aksi (*reflection-on-action*). Schön menggambarkan guru profesional sebagai praktisi reflektif yang terus belajar dari pengalaman, menyesuaikan praktik pembelajaran dengan konteks unik siswa, dan berkontribusi pada pengembangan pengetahuan praktis. Sertifikasi, dalam pandangan ini, menjadi alat untuk memvalidasi kemampuan reflektif tersebut, memastikan bahwa guru tidak hanya memiliki kualifikasi formal tetapi juga kapasitas untuk beradaptasi dan berinovasi. Teori ini sejalan dengan pendekatan andragogi Malcolm Knowles (1980), yang menyoroti bahwa pengembangan profesional dewasa seperti guru memerlukan pembelajaran yang mandiri, berbasis pengalaman, dan terintegrasi dengan praktik sehari-hari.

Selain itu, konsep sertifikasi dapat dikaitkan dengan teori akuntabilitas dan standarisasi profesi, seperti yang dikembangkan oleh para ahli dalam bidang sosiologi profesi, termasuk Eliot Freidson dalam *Professionalism: The Third Logic* (2001). Freidson menjelaskan bahwa profesi seperti guru membutuhkan mekanisme kontrol

internal dan eksternal untuk menjaga integritas, di mana sertifikasi berperan sebagai bentuk akuntabilitas eksternal yang dikelola oleh otoritas pendidikan. Sertifikasi memastikan bahwa guru memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan oleh badan profesional atau pemerintah, sehingga mencegah praktik yang tidak etis atau tidak kompeten. Dalam konteks internasional, Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) melalui laporan *Teachers Matter* (2005) menekankan bahwa sertifikasi guru yang efektif harus mencakup penilaian berkelanjutan, bukan hanya ujian satu kali, untuk mendukung pengembangan profesional yang berkelanjutan. Di tingkat nasional, landasan teoritis ini diperkuat oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mendefinisikan guru profesional sebagai tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi di sini bukan hanya simbol status, tetapi juga instrumen untuk memastikan bahwa guru dapat mengimplementasikan kurikulum nasional dengan efektif.

Secara sistematis, konsep sertifikasi guru profesional dapat diuraikan melalui beberapa komponen utama yang saling terkait. Pertama, komponen kualifikasi akademik, yang mencakup pendidikan minimal sarjana (S1) dalam bidang pendidikan atau relevan, serta gelar magister atau doktor untuk jenjang yang lebih tinggi. Komponen ini didasarkan pada asumsi bahwa pengetahuan teoritis merupakan fondasi bagi praktik pembelajaran, sebagaimana ditunjukkan dalam studi oleh Darling-Hammond (2000) dalam *Teacher Education and the Case for Professional Development*, yang menemukan bahwa guru dengan pendidikan tinggi cenderung lebih efektif dalam meningkatkan prestasi siswa. Kedua, komponen kompetensi pedagogik, psikologik, sosial, dan profesional, yang diukur melalui ujian sertifikasi atau portofolio. Kompetensi ini mencakup kemampuan merancang pembelajaran, mengelola kelas, menilai siswa, dan berinteraksi dengan stakeholder pendidikan. Literatur seperti *Framework for Teaching* oleh Charlotte Danielson (1996) memberikan kerangka rinci untuk menilai kompetensi ini, yang kemudian diadaptasi dalam sistem sertifikasi di banyak negara. Ketiga, komponen pengembangan berkelanjutan, di mana sertifikasi bukan akhir proses, melainkan awal dari kewajiban untuk terus belajar melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Ini sejalan dengan model CPD yang menekankan bahwa profesionalisme guru harus

dinamis, responsif terhadap perubahan seperti integrasi teknologi atau pendidikan inklusif.

Manfaat sertifikasi bagi guru profesional sangat luas dan terbukti dalam berbagai kajian empiris. Secara individu, sertifikasi meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi guru, karena mereka merasa diakui sebagai ahli di bidangnya, yang pada gilirannya mengurangi turnover dan meningkatkan retensi tenaga pendidik. Studi oleh Ingersoll (2001) dalam *Teacher Turnover, Teacher Shortages, and the Organization of Schools* di Amerika Serikat menunjukkan bahwa guru bersertifikat memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih jarang meninggalkan profesi. Secara institusional, sertifikasi memastikan standar kualitas pembelajaran yang konsisten, sehingga siswa mendapatkan pendidikan yang lebih baik. Meta-analisis oleh Wayne dan Youngs (2003) dalam *Journal of Teacher Education* mengungkapkan bahwa siswa yang diajar oleh guru bersertifikat memiliki skor tes yang lebih tinggi, terutama dalam mata pelajaran seperti matematika dan sains. Di Indonesia, program sertifikasi guru yang diluncurkan sejak 2006 telah berhasil meningkatkan kompetensi lebih dari 3 juta guru, berkontribusi pada peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) melalui pendidikan yang lebih berkualitas, sebagaimana dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik (2023). Selain itu, sertifikasi mendorong inovasi, karena guru profesional sering kali terlibat dalam penelitian dan pengembangan metode pembelajaran baru.

Namun, tantangan dalam implementasi sertifikasi juga perlu diperhatikan untuk memastikan efektivitasnya. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan antara standar sertifikasi dan realitas lapangan, di mana guru di daerah terpencil mungkin kesulitan mengakses pelatihan atau ujian. Literatur seperti laporan UNESCO (2015) dalam *Education 2030* menyoroti bahwa sertifikasi yang terlalu kaku dapat mengecualikan guru berpengalaman tetapi kurang formal, sehingga memperlebar disparitas pendidikan. Tantangan lain adalah biaya sertifikasi, yang sering kali menjadi beban bagi guru honorer atau di sekolah swasta, serta risiko korupsi dalam proses penilaian. Kajian oleh Mulia (2018) dalam penelitian di Indonesia menemukan bahwa beberapa guru mendapatkan sertifikat tanpa kompetensi memadai, yang mengurangi kredibilitas sistem. Untuk mengatasi ini, pendekatan sertifikasi yang lebih inklusif dan berbasis portofolio direkomendasikan, di mana penilaian melibatkan observasi praktik dan refleksi diri, bukan hanya ujian tertulis.

Implikasi praktis dari konsep ini sangat signifikan bagi kebijakan pendidikan. Sertifikasi harus diintegrasikan dengan sistem pengembangan profesional yang holistik, termasuk dukungan dari pemerintah melalui anggaran dan infrastruktur. Di era digital, sertifikasi dapat memanfaatkan platform online untuk akses yang lebih luas, seperti yang dilakukan oleh beberapa negara melalui e-certification. Secara keseluruhan, konsep sertifikasi dan guru profesional menegaskan bahwa pendidikan berkualitas dimulai dari guru yang kompeten dan berdedikasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan bangsa yang lebih baik. Kajian pustaka ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi dampak jangka panjang sertifikasi di konteks budaya dan ekonomi yang beragam, memastikan bahwa sistem ini benar-benar mendorong profesionalisme yang autentik dan berkelanjutan. Dalam integrasi dengan PKB, sertifikasi berfungsi sebagai validasi untuk komponen inovasi dan publikasi, mendorong guru untuk terus berkembang melalui enam sistem nilai seperti yang dibahas selanjutnya.

Sertifikasi harus diintegrasikan dengan sistem pengembangan profesional yang holistik, termasuk dukungan dari pemerintah melalui anggaran dan infrastruktur. Di era digital, sertifikasi dapat memanfaatkan platform online untuk akses yang lebih luas, seperti yang dilakukan oleh beberapa negara melalui e-certification. Secara keseluruhan, konsep sertifikasi dan guru profesional menegaskan bahwa pendidikan berkualitas dimulai dari guru yang kompeten dan berdedikasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan bangsa yang lebih baik. Kajian pustaka ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi dampak jangka panjang sertifikasi di konteks budaya dan ekonomi yang beragam, memastikan bahwa sistem ini benar-benar mendorong profesionalisme yang autentik dan berkelanjutan. Dalam integrasi dengan PKB, sertifikasi berfungsi sebagai validasi untuk komponen inovasi dan publikasi, mendorong guru untuk terus berkembang melalui enam sistem nilai seperti yang dibahas selanjutnya.

Dalam konteks enam sistem nilai Eduard Spranger (1918), sertifikasi guru dapat dianalisis melalui orientasi nilai yang mendorong profesionalisme. Misalnya, nilai teoretis mendorong guru untuk mencari pengetahuan objektif melalui sertifikasi kompetensi, sementara nilai ekonomis menekankan efisiensi dalam proses sertifikasi untuk kelangsungan karier. Nilai estetis menginspirasi kreativitas dalam pengembangan portofolio, nilai sosial membangun solidaritas antarguru melalui

komunitas profesional, nilai politik memengaruhi kebijakan sertifikasi nasional, dan nilai religius memberikan makna etis pada komitmen guru. Integrasi ini menunjukkan bahwa sertifikasi bukan hanya mekanisme teknis, tetapi juga refleksi nilai-nilai manusia yang membentuk identitas guru profesional, dalam perencanaan dan pengawasan PKB.

B. Landasan Sistem Nilai

Landasan sistem nilai memberikan kerangka filosofis untuk memahami implementasi kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) pasca sertifikasi sebagai bagian integral dari peningkatan kompetensi profesional guru. Menurut Sanusi (2017), terdapat enam sistem nilai yang dapat menjadi dasar pengembangan pendidikan, yaitu nilai teologik, fisiologik, etik, teleologik, logik, dan estetika. Keenamnya relevan dalam implementasi kebijakan pendidikan untuk memperkuat profesionalisme guru secara berkelanjutan. Dalam konteks penelitian ini, integrasi enam nilai tersebut tidak berhenti pada tataran konseptual, tetapi diimplementasikan melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kebijakan. Sanusi menegaskan bahwa keenam nilai tersebut menjadi dasar proses, tujuan, dan tindakan dalam pendidikan.

1. Nilai Teologik

Menurut Sanusi (2017), nilai teologik berkaitan dengan dimensi spiritual yang menghubungkan profesionalisme guru dengan tanggung jawab kepada Allah SWT. Guru dipandang tidak hanya sebagai pelaksana tugas administratif, tetapi juga sebagai pendidik yang menjalankan amanah moral dan spiritual dalam membina peserta didik. Hal ini ditegaskan dalam QS. At-Taubah (9):105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ

Artinya: *“Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu.”*

Ayat ini menekankan tanggung jawab dan kesungguhan dalam bekerja. Dalam implementasi kebijakan PKB pasca sertifikasi, nilai teologik dapat diintegrasikan sebagai berikut. Pada tahap perencanaan, sekolah dan pihak terkait merancang program PKB yang bertujuan meningkatkan kualitas profesional guru melalui pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan ilmiah lainnya. Pada tahap pelaksanaan, guru mengikuti kegiatan tersebut dengan penuh tanggung jawab dan komitmen. Selanjutnya, pengawasan dilakukan untuk memastikan keterlibatan aktif guru dalam program, sedangkan evaluasi diarahkan pada sejauh mana program tersebut

berdampak terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Kendala berupa rendahnya kesadaran sebagian guru terhadap makna PKB sebagai amanah profesi, Solusi berupa penguatan nilai keteladanan dan pembinaan spiritual profesionalisme guru.

2. Nilai Fisiologik

Nilai fisiologik menurut Sanusi (2017) menekankan keseimbangan antara kebutuhan fisik, psikis, dan kapasitas kerja individu. Dalam konteks guru, kebijakan PKB perlu memperhatikan kondisi beban kerja, kesehatan mental, serta kesiapan fisik guru dalam menjalankan tugas profesional. Keenam sistem nilai Sanusi, termasuk nilai fisik-fisiologis, memang menjadi dasar dalam ranah pendidikan. Dalam implementasi kebijakan pada tahap perencanaan, jadwal kegiatan PKB disusun secara proporsional agar tidak mengganggu jam mengajar. Pada tahap pelaksanaan, kegiatan dapat dilakukan secara luring maupun daring untuk memberikan fleksibilitas kepada guru. Pengawasan dilakukan dengan memantau tingkat partisipasi dan kondisi guru selama program berlangsung, sementara evaluasi menilai efektivitas program dari segi kenyamanan, keterlibatan, dan keberlanjutan pelaksanaan, Kendala berupa jadwal kegiatan yang padat dan mengganggu proses pembelajaran, Solusi berupa penjadwalan fleksibel dan pemanfaatan platform daring.

3. Nilai Etik

Menurut Sanusi (2017), nilai etik berhubungan dengan integritas, tanggung jawab, dan profesionalitas. Dalam konteks PKB, nilai etik tercermin pada komitmen guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran, melakukan inovasi, serta menjaga etika profesi. Dalam implementasi kebijakan Pada tahap perencanaan, ditetapkan standar kompetensi dan indikator keberhasilan program pengembangan profesi. Pada tahap pelaksanaan, guru mengikuti kegiatan ilmiah, penelitian tindakan kelas, publikasi ilmiah, dan inovasi pembelajaran. Selanjutnya, pengawasan dilakukan untuk memantau konsistensi guru dalam menerapkan hasil pelatihan ke dalam proses pembelajaran, dan evaluasi dilakukan untuk menilai perubahan kualitas profesionalisme serta etika kerja guru, Kendala berupa partisipasi guru yang hanya bersifat formalitas, Solusi berupa penerapan sistem reward dan penghargaan berbasis kinerja.

4. Nilai Teleologik

Menurut Sanusi (2017), nilai teleologik menekankan orientasi tujuan dan manfaat jangka panjang. Dalam penelitian ini, PKB pasca sertifikasi dipandang sebagai sarana strategis untuk mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan dan kualitas pembelajaran. Dalam implementasi kebijakan Pada tahap perencanaan, tujuan program ditetapkan secara jelas, misalnya peningkatan penguasaan materi ajar, penggunaan teknologi pembelajaran, dan kemampuan melakukan penelitian. Pada tahap pelaksanaan, kegiatan disusun berdasarkan kebutuhan nyata guru. Pengawasan dilakukan dengan memantau ketercapaian target program, sedangkan evaluasi difokuskan pada hasil nyata berupa peningkatan kompetensi dan kualitas pembelajaran di kelas, Kendala berupa tujuan program yang kurang dipahami guru, Solusi berupa sosialisasi tujuan dan manfaat PKB secara jelas.

5. Nilai Logik

Menurut Sanusi (2017), nilai logik menekankan rasionalitas, pemikiran kritis, dan pertimbangan ilmiah. Nilai logis-rasional merupakan salah satu dari enam sistem nilai utama dalam pendidikan menurut Sanusi.

Dalam implementasi PKB, guru perlu memahami bahwa program pengembangan profesi bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi kebutuhan rasional untuk meningkatkan kompetensi. Implementasi berupa tahap perencanaan, program PKB dirancang berdasarkan analisis kebutuhan dan data empiris terkait kompetensi guru. Pada tahap pelaksanaan, kegiatan diarahkan pada pemecahan masalah nyata dalam pembelajaran. Pengawasan dilakukan melalui monitoring indikator kompetensi, sedangkan evaluasi berbasis data hasil belajar dan peningkatan kinerja guru, Kendala berupa resistensi guru terhadap perubahan, Solusi berupa pendekatan persuasif dan berbasis kebutuhan nyata guru.

6. Nilai Estetika

Menurut Sanusi (2017), nilai estetika menekankan harmoni, keteraturan, dan kualitas yang baik dalam proses pendidikan. Dalam konteks PKB, nilai ini tercermin pada kualitas perangkat pembelajaran, inovasi media, serta keteraturan administrasi guru. Implementasi berupa Pada tahap perencanaan, guru menyusun perangkat pembelajaran secara sistematis dan menarik. Pada tahap pelaksanaan, guru menerapkan inovasi media dan metode pembelajaran yang kreatif. Pengawasan dilakukan melalui supervisi akademik oleh kepala sekolah atau pengawas, sementara evaluasi diarahkan pada mutu hasil inovasi guru dalam pembelajaran, Kendala berupa

rendahnya kreativitas dalam pengembangan media pembelajaran, soliso berupa pelatihan inovasi pembelajaran berbasis teknologi

Dengan demikian, enam sistem nilai menurut Sanusi (2017) memberikan landasan filosofis yang kuat dalam memahami implementasi kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan pasca sertifikasi. Nilai-nilai tersebut terintegrasi dalam setiap proses kebijakan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga evaluasi, sehingga dapat mendukung peningkatan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan.

C. Landasan Kebijakan.

1. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 merupakan landasan utama yang menegaskan kedudukan Guru dan Dosen sebagai tenaga profesional. Regulasi ini secara eksplisit mengatur bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. UU ini menjamin hak-hak profesional guru, termasuk penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan, asalkan mereka memenuhi standar profesional yang ditetapkan.

2. Permeneg PAN & RB No. 16 Tahun 2009

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 adalah regulasi teknis yang vital bagi setiap guru PNS karena mengatur Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Peraturan ini menjadi pedoman resmi untuk penilaian kinerja guru yang terdiri dari empat unsur utama: pembelajaran/pembimbingan, pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Melalui sistem angka kredit ini, kinerja guru dihitung untuk kenaikan pangkat dan jabatan secara periodik.

3. Peraturan/Pedoman Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang Berlaku.

Pedoman Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah aturan pelaksana yang memastikan guru terus mengembangkan kompetensi mereka seiring kemajuan ilmu dan teknologi. PKB merupakan salah satu syarat utama yang diwajibkan oleh Permeneg PAN & RB No. 16/2009 untuk kenaikan pangkat. Pedoman ini merinci jenis-jenis kegiatan yang diakui sebagai PKB, seperti diklat fungsional, kegiatan

kolektif guru (KKG/MGMP), dan pengembangan karya inovatif. Tujuannya adalah memastikan guru selalu relevan dan adaptif dalam melaksanakan tugasnya.

4. Kebijakan Sekolah terkait Alokasi Dana PKB

Kebijakan Sekolah tentang alokasi dana PKB merupakan aturan internal yang mengatur pemanfaatan sumber daya keuangan sekolah, seperti Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), untuk mendukung kegiatan pengembangan profesional guru. Kebijakan ini memastikan bahwa guru di tingkat sekolah dapat mengakses dan mengikuti kegiatan PKB, pelatihan, atau *workshop* yang relevan tanpa terbebani biaya mandiri. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan dukungan institusional terhadap peningkatan kualitas guru.

5. Permendikdasmen No. 4 Tahun 2025 tentang Tunjangan Profesi.

Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 4 Tahun 2025 mengatur secara spesifik mengenai Tunjangan Profesi Guru (TPG). TPG adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki Sertifikat Pendidik sebagai bentuk penghargaan atas profesionalitas mereka, sebagaimana diamanatkan oleh UU Guru dan Dosen. Peraturan ini menetapkan kriteria terbaru, prosedur verifikasi, dan mekanisme pencairan tunjangan, memastikan bahwa guru profesional menerima hak finansial mereka secara tepat waktu dan sesuai ketentuan.

D. Penelitian terdahulu

Penelitian mengenai Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru telah banyak dilakukan, namun penelitian ini memiliki fokus dan lokus yang spesifik untuk memperkaya literatur yang ada.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Sumber Referensi [Penulis, Judul, Identitas Jurnal]	Resume [Fokus, Lokus, Metode dan Hasil Penelitian]
1.	Marhamatul Khair, “Implementasi Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kualitas Pendidikan”, jurnal central publisher, Volume 2, Nomor 8, Juni, 2024. http://centralpublisher.co.id/jurnalcentralpublisher/index.php/Publish/article/view/489/495	• Penelitian ini mengkaji implementasi program sertifikasi guru di Indonesia yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis program tersebut dari empat dimensi kunci: tujuan dan manfaat, proses, urgensi uji kompetensi, dan efek rantai sertifikasi. • Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis data sekunder dari publikasi ilmiah dan dokumentasi implementasi program. • Penelitian menyimpulkan bahwa meskipun program sertifikasi berhasil meningkatkan kesejahteraan ekonomi guru (tunjangan setara satu kali gaji pokok, dibayarkan per triwulan), transformasi kualitas pembelajaran belum menunjukkan perkembangan yang proporsional.
2.	Fitria Nur Anggranei, “Realitas Kompetensi Guru Pasca Sertifikasi”, <i>Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business</i>, Vol. 3, No. 4, Oktober, 2020. Link Jurnal (DOI): 10.5281/zenodo.4128529	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama untuk menunjukkan bukti dan memotret realitas kompetensi pendidik di Indonesia, khususnya untuk menjawab pertanyaan apakah program sertifikasi mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru. Tujuannya adalah untuk melihat sejauh mana peran berbagai elemen (pemerintah, kementerian, sekolah, dan guru) dalam meningkatkan profesionalisme guru.

		• Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan eksplanasi deskriptif, di mana proses penelitian menggunakan pendekatan empiris untuk mengungkap situasi nyata. • Lokus (objek) penelitian adalah Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMK Swasta) di Kota Tangerang Selatan yang terakreditasi A. Unit analisisnya adalah guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi sejumlah kriteria yang ditetapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara (verbal dan tertulis) yang bersifat terstruktur, dengan triangulasi sebagai penguat argumentasi.
3.	Kartika Windiana, Paryanto, “Analisis Kebutuhan Pengembangan Profesi Guru Di Smk Negeri 1 Kendal”, <i>Jurnal Pendidikan Tambusai</i>, Vol. 6, No. 1, 2022. mengakses jurnal ini melalui tautan DOI berikut: 10.31004/jptam.v6i1.339	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama untuk menganalisis kebutuhan pengembangan profesi guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Kebutuhan ini dianalisis dalam rangka memenuhi tuntutan menjadi guru profesional yang menguasai empat kompetensi (pedagogik, personal, sosial, dan profesional) • Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik survei. Lokus (tempat) penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 1 Kendal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di sekolah tersebut, dan sampel yang digunakan berjumlah 63 guru yang diambil menggunakan <i>Proportional Random Sampling</i>. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan wawancara.

		• penelitian menyimpulkan bahwa guru-guru di SMK Negeri 1 Kendal sangat membutuhkan kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif untuk meningkatkan profesionalisme mereka.
4.	Syamsurijal Basri, Andi Nurochmah, Syamsu K, “Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar”, <i>Jurnal Ilmiah Ecosystem</i>, Vol. 21, No. 3, September - Desember, 2021. mengakses jurnal ini melalui tautan DOI berikut: 10.35965/eco.v21i3.1245	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama untuk mengetahui gambaran pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru Sekolah Dasar (SD) serta menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. • Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Lokus (objek) penelitian adalah guru-guru Sekolah Dasar (SD). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. • PKB bagi guru SD di lokus penelitian telah berjalan baik melalui KKG dan menghasilkan karya inovatif, namun terkendala oleh masalah pendanaan.
5.	Rizky Maulida, Ariny Tamamul Minnah, Indah Aminatuz Zuhriyah, Baharuddin, “Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Penerapan Sistem Dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Pada Era Digital” , <i>Jurnal Ilmiah Ar-Risalah: Media Keislaman, Pendidikan dan Hukum Islam</i>, Vol. 23 , No. 01 , April , 2025	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama untuk mengeksplorasi implementasi sistem penilaian kinerja yang dikombinasikan dengan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di sekolah. Tujuan utamanya adalah untuk melihat strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi guru, terutama dalam menghadapi tantangan era digital. • Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Maslakul Huda Lamongan. Metode yang digunakan adalah

		pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sementara analisis data menggunakan model Miles dan Huberman (reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan). Keabsahan data dijamin dengan teknik triangulasi • Hasil penelitian menunjukkan bahwa MI Maslakul Huda telah menerapkan sistem penilaian kinerja yang sistematis, berfokus pada empat kompetensi inti guru: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sistem penilaian ini berfungsi sebagai motivator bagi guru untuk meningkatkan kapasitas mereka, khususnya dalam pemanfaatan teknologi.
6.	Cahyaningtyas Tri Wijiutami, Wahjoedi, Ery Try Djatmika R. W. W, “Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Sekolah Dasar”, <i>Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan</i>, Vol. 5, No. 5, Mei, 2020. http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama ganda, yaitu untuk (1) mengkaji pelaksanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru Sekolah Dasar, dan (2) meneliti efektivitas program PKB tersebut bagi guru Sekolah Dasar. • Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Lokus penelitian adalah SDN Ketapang 1 dan SDN Bedali 1 yang terletak di Kabupaten Malang. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. • Kesimpulannya, pelaksanaan PKB telah terorganisir dengan baik melalui KKG, namun efektivitasnya rendah karena guru belum maksimal dalam mengaplikasikan hasil pelatihan, yang menunjukkan adanya

		kesenjangan antara teori dan praktik.
7.	Nurkolis, Siri Kastawi, Yovitha Yuliejantiningih, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan", <i>Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan</i>, Vol. 6, No. 2, Juli-Desember, 2019. https://www.google.com/search?q=http://jurnalkelola%40gmail.com	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama untuk mengetahui secara mendalam (1) langkah-langkah pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru, (2) metode dan teknik PKB, (3) model-model PKB yang digunakan, (4) sumber pendanaan, dan (5) kendala yang dihadapi dalam PKB di Kabupaten Demak. • Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologis. Lokus penelitian adalah Kabupaten Demak dan dilaksanakan pada tahun 2019. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan perangkat lunak kualitatif NVivo 11 Plus. • Kesimpulannya, pelaksanaan PKB di Kabupaten Demak telah terstruktur dengan baik, namun keberlanjutannya sangat bergantung pada inisiatif guru sendiri dan terhambat oleh masalah pendanaan serta manajemen waktu.
8.	Muhammad Ansori, Sandy Arief, Sukirno, "Profesionalisme Guru Akuntansi Pasca Sertifikasi", <i>Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis</i>, Vol. 5, No. 1, Maret, 2018. https://www.google.com/search?q=http://journal.unj/unj/index.php/jpeb	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama untuk membahas profesionalisme guru setelah mendapatkan sertifikasi, upaya yang dilakukan guru untuk mengembangkan profesionalisme tersebut, dan dampak kebijakan sertifikasi terhadap mutu pendidikan. • Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis studi kasus. Lokus (subjek) penelitian adalah guru

		akuntansi bersertifikat (dengan populasi 7 informan guru akuntansi, 1 kepala sekolah, dan 3 pelajar) di suatu daerah (abstrak tidak menyebutkan lokasi spesifik). Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. • Kesimpulannya, sertifikasi berhasil meningkatkan profesionalisme guru akuntansi, didukung oleh inisiatif mandiri guru dan peran sekolah.
9.	Yohamintin, Johar Permana, Diding Nurdin, Suharjuddin, Ahmad Hafidh Alkaf, Yayah Huliatusina, “Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik”, <i>Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan</i>, Vol. 8, No. 2, Juli-Desember, 2021. jurnalkelola@gmail.com	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama untuk mengevaluasi program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru Sekolah Dasar (SD). Evaluasi dilakukan dengan menyoroti dua aspek kritis: (1) peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, dan (2) efektivitas proses PKB dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik. • Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Lokus penelitian adalah Sekolah Dasar (subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru yang mengajar di sekolah tersebut, namun lokasi geografis spesifik tidak disebutkan). Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. • Kesimpulannya, meskipun upaya telah dilakukan, program PKB di SD masih bermasalah di tingkat implementasi harian, perencanaan, dan publikasi ilmiah guru.

10.	Annisa Maheylani Harmawan, Salma Zaakiyah, Yayan Andrian, “Problematika Sertifikasi Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru Di Indonesia”, <i>Jurnal Inovasi Pendidikan Kreatif</i>, Vol. 6, No. 2, Juni, 2025. https://ijurnal.com/1/index.php/jipk	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama untuk mengungkap dan menganalisis secara mendalam berbagai problematika (persoalan) yang muncul dalam pelaksanaan sertifikasi guru serta implikasinya terhadap pengembangan profesionalitas guru di Indonesia. • Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis kajian pustaka (literatur review). Lokus penelitian adalah lingkup kebijakan sertifikasi dan pengembangan profesionalitas guru di Indonesia secara umum, yang dikumpulkan dari berbagai sumber literatur. • Hasil kajian menunjukkan bahwa kebijakan sertifikasi yang seharusnya strategis dalam meningkatkan mutu, di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan yang menghambat tujuan profesionalitasnya, sertifikasi guru di Indonesia belum sepenuhnya efektif dalam mendorong profesionalitas berkelanjutan. Diperlukan evaluasi menyeluruh agar pelaksanaan kebijakan ini dapat lebih adaptif dan mampu meningkatkan kualitas guru secara nyata.
11.	D, Dian Nur Afiah, Nur Kholifah, Nurkolis, “Implementasi Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan”, <i>De_Journal (Dharmas Education Journal)</i>, Vol. 5, No. 2, (2024).	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama untuk menyelidiki secara mendalam penggunaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam membina profesionalisme guru. Area perhatian utamanya adalah strategi, pelaksanaan, dan hasil penggunaan PKB sebagai komponen pengembangan guru.

	https://www.google.com/search?q=http://ejournal.undhari.ac.id/index.php/de_journal	• Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Lokus penelitian ini secara spesifik adalah SMP Negeri 2 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. • Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan guru harus didukung dan dilaksanakan secara aktif, terutama saat menggunakan PKB. Perencanaan PKB dikoordinasikan melalui pertemuan yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah kurikulum, dan tim koordinator PKB. Dalam implementasinya, komponen pengembangan diri guru dan karya inventif ditemukan lebih banyak diwujudkan dibandingkan dengan komponen publikasi ilmiah.
12.	Lilis Anggraini, Muhammad Syaifullah, “Sertifikasi Guru Dan Transformasi Profesionalisme: Antara Regulasi Dan Praktik Lapangan”, <i>Jurnal Transformasi Pendidikan Profesi Guru (JT-PPG)</i>, Vol. 1, No. 1, 2025. https://ejournalarsypersada.com/index.php/jtppg	• Penelitian ini memiliki Fokus Utama untuk menganalisis secara mendalam kebijakan sertifikasi guru, mulai dari tujuan, manfaat, proses implementasi, hingga dampak yang ditimbulkan terhadap profesionalisme dan kompetensi guru di Indonesia. • Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis kajian pustaka (<i>literature studies</i>). Lokus penelitian adalah lingkup kebijakan dan praktik sertifikasi guru di Indonesia secara umum, yang datanya dikumpulkan dari berbagai literatur. • Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa sertifikasi guru secara umum memiliki dampak positif

		terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru, serta berdampak pada peningkatan kesejahteraan guru melalui Tunjangan Profesi Guru (TPG).
13.	Eka Indah Rahayu Putri, M. Ramzany Satendra, Silvia Wulandari, “Kebijakan Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Program Sertifikasi”, <i>Jurnal Manajemen Pendidikan</i>, Volume 2, Nomor 1, Juni, 2025 https://jurnalpelitanegribelantara.com/index.php/JPMP	• Penelitian ini berfokus pada evaluasi implementasi kebijakan program sertifikasi guru sebagai langkah strategis dalam upaya meningkatkan kualitas dan profesionalisme pendidik di Indonesia. Secara khusus, studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasi program , serta menganalisis dampaknya terhadap empat kompetensi utama guru: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. • Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. • Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara umum, program sertifikasi memberikan dampak positif terhadap pengembangan profesional guru. Meskipun demikian, implementasinya masih menghadapi sejumlah tantangan yang menghambat efektivitasnya, seperti sistem yang belum terintegrasi , keterbatasan waktu , dan masalah pendanaan.
14.	Eka Indah Rahayu Putri, M. Ramzany Satendra, Silvia Wulandari, “Kebijakan Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Program Sertifikasi”, <i>Jurnal Manajemen Pendidikan</i>, Volume 2, Nomor 1, Juni, 2025.	• Penelitian yang berjudul “Kebijakan Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Program Sertifikasi” ini dilakukan oleh Eka Indah Rahayu Putri, M. Ramzany Satendra, dan Silvia Wulandari. Penelitian ini berfokus

	https://jurnalpelitanegribelantara.com/index.php/JPMP	pada upaya untuk mengevaluasi implementasi program sertifikasi guru , mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta menganalisis dampaknya terhadap empat kompetensi utama guru (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian). • Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif , di mana data dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Lokus spesifik penelitian tidak disebutkan dalam abstrak, menunjukkan kajian ini bersifat deskriptif kebijakan yang lebih umum. • Secara keseluruhan, Hasil Penelitian menunjukkan bahwa program sertifikasi guru memberikan dampak yang positif pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan atau kendala dalam implementasinya, seperti sistem yang belum terintegrasi sepenuhnya. Kesimpulannya, kebijakan sertifikasi dinilai berhasil dalam memfasilitasi pengembangan profesional guru, tetapi memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengatasi tantangan yang ada.
15.	Putri Maulia Sari, Khasbi Ainun Najib, Alfian Hadi, "Peran Kebijakan Pendidikan dalam Pengembangan Kualitas Profesi Guru di SD Negeri Wonorejo", Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan, 2, 2, Mei, 2025.	• Penelitian ini memiliki fokus utama untuk menganalisis peran krusial kebijakan pendidikan dalam mendukung upaya pengembangan kualitas profesional guru di Indonesia. Secara lokus, penelitian ini

	https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.62383/wardik.v2i2.1506	diarahkan pada konteks implementasi di SD Negeri Wonorejo, meskipun pendekatan yang digunakan bersifat umum. Metode yang diterapkan adalah kualitatif deskriptif dengan mengadopsi Studi Literatur, di mana data dikumpulkan dari berbagai sumber sekunder, seperti artikel ilmiah dan jurnal yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025. • Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kebijakan pendidikan yang telah ada di Indonesia, terutama yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 beserta peraturan turunannya, telah berhasil menyediakan landasan hukum dan regulasi yang kuat. Landasan ini secara fundamental mengatur berbagai aspek penting, mulai dari kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, hingga dukungan anggaran bagi guru, yang keseluruhan kerangka kerjanya bertujuan untuk menopang pengembangan dan peningkatan profesionalisme guru.
16.	Fadilul Rahman, Yasypi'i Pakhiri Caniago, Ermita, Fifin Wildanah, "Strategi Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah", Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan, 02, 01, April - Juni, 2025. https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/index	• Penelitian ini memiliki fokus utama untuk mengkaji dan menguji berbagai upaya strategis yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru agar pada akhirnya mampu meningkatkan mutu sekolah secara keseluruhan. • Pendekatan metode yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kepustakaan (<i>library research</i>), di mana data dikumpulkan dan dianalisis dari berbagai sumber tertulis seperti

		buku referensi dan artikel jurnal yang relevan. Oleh karena metode ini, lokus penelitian bersifat teoretis dan konseptual, bukan merupakan studi lapangan yang spesifik di satu sekolah. • Hasil penelitian menegaskan bahwa kompetensi guru sangat signifikan memengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Terdapat lima strategi utama yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi guru dan mutu sekolah, yaitu: (1) partisipasi aktif guru dalam pengembangan diri melalui forum KKG/MGMP, pelatihan, dan belajar mandiri; (2) peningkatan disiplin dalam pelaksanaan tugas profesional; (3) penggunaan media pembelajaran yang kreatif dan adaptif terhadap teknologi; (4) penguatan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan siswa; serta (5) penerapan model Lesson Study sebagai sarana refleksi dan peningkatan kualitas pembelajaran.
17.	Nuhzatul Ainiyah, Muhammad Rafly Syahlan Nizammudin, Rio Danu Wicaksono, Syunu Trihantoyo, Muhammad Sholeh, “Strategi Dan Tantangan Pengembangan Karir Profesional Berkelanjutan Guru Di Era Digital”, Jurnal Pendidik Indonesia, 6, 2, Juni, 2025. https://www.google.com/search?q=https://jurnal.lpkd.or.id/index.php/Hardik	• Penelitian ini memiliki fokus utama untuk melakukan analisis mendalam mengenai strategi dan tantangan yang dihadapi dalam Pengembangan Karir Profesional Berkelanjutan (PKB) guru di era digital yang dinamis. • Metode yang digunakan dalam studi ini adalah Tinjauan Pustaka (<i>Literature Review</i>) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Dengan demikian, lokus penelitian ini bersifat teoretis dan konseptual, di mana data dikumpulkan dan dianalisis dari berbagai sumber

		sekunder seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan publikasi akademik. • Hasil penelitian menyimpulkan bahwa PKB merupakan aspek krusial untuk mempertahankan kompetensi guru secara berkelanjutan. Strategi PKB yang efektif didukung oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan, motivasi, pendidikan lanjutan, pemanfaatan teknologi digital, dan dukungan kuat dari regulasi seperti Undang-Undang Guru dan Dosen. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan utama, yaitu keharusan adaptasi guru terhadap kemajuan teknologi yang pesat, dinamika perubahan kebijakan pendidikan, serta tuntutan kompetensi profesional yang semakin kompleks di era digital.
18.	Ika Kurnia Sofiani, Nor Susilawati, Selly Pitia, Rosalinda, “Analisis Perbedaan Kualitas Tenaga Pendidik di Singapura dengan Tenaga Pendidik di Indonesia”, Lokakarya: Journal Research and Education Studies, 4, 1, 2025. https://www.google.com/search?q=http://dx.doi.org/10.30821/lokakarya.v4i1.4564	• Penelitian ini memiliki fokus utama pada analisis komparatif mengenai perbedaan kualitas tenaga pendidik antara Singapura dan Indonesia. Perbedaan ini dikaji berdasarkan beberapa aspek krusial, termasuk sistem rekrutmen, program pelatihan, pengembangan profesional berkelanjutan, dan dukungan kebijakan pemerintah di kedua negara. • Metode yang digunakan dalam studi ini adalah Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>), di mana data dikumpulkan dan dianalisis dari berbagai literatur sekunder. Dengan metode ini, locus penelitian bersifat konseptual dan komparatif, bukan

		studi lapangan di satu lokasi spesifik. • Hasil penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kualitas tenaga pendidik di Singapura dan Indonesia. Secara umum, penelitian ini menyimpulkan adanya perbedaan signifikan dalam sistem rekrutmen yang ketat dan program pengembangan yang terstruktur di Singapura, serta mengkaji dampak kebijakan pemerintah di kedua negara terhadap profesionalisme guru dan mutu pendidikan nasional.
19.	Helmawati, Nurul Juliana, Nevi Nasyanawati, Ai Siti Hajar Awaliyah, Fadlullah, “Analisis Peran Pelatihan Dan Workshop Berbasis Poac Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru SDN 036 Ujungberung Kota Bandung”, Taroa: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2, 2, Juli, 2025.	• Penelitian ini memiliki fokus utama pada upaya untuk menganalisis peran dan efektivitas pelatihan serta <i>workshop</i> yang dilaksanakan dengan pendekatan manajemen POAC (<i>Planning, Organizing, Actuating, Controlling</i>) sebagai strategi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. • Secara lokus, penelitian ini merupakan Studi Kasus yang sangat spesifik, yaitu di SDN 036 Ujungberung, Kota Bandung. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, di mana data digali secara mendalam dari lokasi tersebut, mengacu pada teori pelatihan dan teori manajemen POAC. • Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan <i>workshop</i> yang dirancang dan dilaksanakan secara sistematis berdasarkan prinsip POAC mampu memberikan peran yang signifikan

		dan positif. Prinsip manajemen POAC ini berhasil meningkatkan kompetensi guru (termasuk kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian) secara berkelanjutan, sehingga menjawab tuntutan yang kian tinggi dari pendidikan abad ke-21.
20.	Rizki Ananda, M.Pd, Ardiansyah, Ramadani Irja Pangestu, Kiranti Pratiwi, Zira Lestari, “Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di UPT SD Negeri 007 Pulau Lawas”, Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10, 02, Juni, 2025.	• Penelitian ini secara tegas memiliki fokus untuk menganalisis dan mengevaluasi dampak yang ditimbulkan dari program Sertifikasi Guru terhadap Kompetensi Pedagogik guru. Fokus ini lahir dari perdebatan apakah sertifikasi benar-benar meningkatkan keterampilan pedagogik guru atau hanya berfungsi sebagai formalitas administratif. • Secara lokus, penelitian ini menggunakan pendekatan Studi Kasus mendalam yang sangat spesifik, yaitu di UPT SD Negeri 007 Pulau Lawas. Adapun metode yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan evaluasi kualitatif yang bertujuan mengukur sejauh mana sertifikasi memengaruhi kemampuan guru dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi proses pembelajaran, serta kapasitas guru untuk beradaptasi terhadap kebutuhan beragam siswa. • Hasil penelitian dari evaluasi ini bertujuan untuk memberikan kesimpulan empiris mengenai pengaruh sertifikasi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru, yang merupakan

		salah satu dari empat kompetensi profesional wajib guru.
--	--	--

Berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) pascasertifikasi memiliki hubungan yang erat dengan upaya peningkatan kompetensi profesional guru. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa program sertifikasi dan PKB pada dasarnya telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru, namun pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala sehingga hasil yang dicapai belum optimal. Permasalahan tersebut terlihat pada aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program PKB. Oleh karena itu, penelitian mengenai implementasi kebijakan PKB pascasertifikasi di SDN Manggahang 03 dan SDN Pasawahan 04 menjadi penting untuk dikaji lebih mendalam melalui pendekatan fungsi manajemen pendidikan.

Pada aspek perencanaan, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa program PKB umumnya telah dirancang berdasarkan kebutuhan pengembangan kompetensi guru dan disesuaikan dengan program sekolah. Perencanaan dilakukan melalui identifikasi kebutuhan guru, penyusunan program pelatihan, workshop, kegiatan KKG, serta pengembangan publikasi ilmiah dan karya inovatif. Akan tetapi, dalam implementasinya masih ditemukan bahwa perencanaan program cenderung bersifat top-down dan belum sepenuhnya melibatkan guru dalam menentukan kebutuhan pengembangan profesinya. Selain itu, keterbatasan anggaran dan waktu juga menjadi hambatan dalam penyusunan program PKB secara optimal.

Pada aspek pengorganisasian, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelaksanaan PKB telah didukung melalui kerja sama antar pihak di sekolah, seperti kepala sekolah, guru, pengawas, dan Kelompok Kerja Guru (KKG). Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas, koordinasi kegiatan, serta pembentukan tim pelaksana program PKB. Keberadaan KKG menjadi salah satu sarana penting dalam mendukung pengembangan profesional guru melalui diskusi, berbagi pengalaman, dan pelatihan bersama. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian program PKB masih menghadapi kendala berupa keterbatasan sumber daya, kurangnya pendampingan, dan belum optimalnya koordinasi antar pihak yang terlibat.

Pada aspek pelaksanaan, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa guru telah aktif mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesi seperti pelatihan, seminar, workshop, supervisi akademik, dan kegiatan KKG. Pelaksanaan PKB dinilai mampu membantu guru

dalam meningkatkan kemampuan mengajar, pemanfaatan teknologi, dan penguasaan kompetensi profesional. Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa implementasi PKB belum sepenuhnya berjalan efektif karena guru masih mengalami kesulitan dalam melaksanakan publikasi ilmiah dan menghasilkan karya inovatif. Selain itu, hasil pelatihan yang diperoleh guru juga belum seluruhnya diterapkan secara maksimal dalam praktik pembelajaran di sekolah.

Pada aspek evaluasi, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa monitoring dan supervisi terhadap pelaksanaan PKB telah dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan program serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Akan tetapi, hasil penelitian menunjukkan bahwa tindak lanjut evaluasi belum sepenuhnya dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Evaluasi program masih terbatas pada pengawasan administratif dan belum sepenuhnya diarahkan pada perbaikan program pengembangan profesi guru secara menyeluruh.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu tersebut, dapat dipahami bahwa implementasi kebijakan PKB pascasertifikasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih membahas pelaksanaan PKB dan sertifikasi guru secara umum. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji implementasi kebijakan PKB pascasertifikasi melalui aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dalam konteks sekolah dasar negeri masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian di SDN Manggahang 03 dan SDN Pasawahan 04 memiliki fokus yang lebih spesifik dalam menganalisis implementasi kebijakan PKB pascasertifikasi sebagai upaya meningkatkan kompetensi profesional guru melalui pendekatan fungsi manajemen pendidikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kajian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) pascasertifikasi. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep implementasi kebijakan pendidikan melalui pendekatan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan implementasi kebijakan PKB di sekolah dasar negeri. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah, guru, pengawas sekolah, dan pemangku

kebijakan pendidikan dalam mengoptimalkan pelaksanaan PKB pascasertifikasi agar lebih efektif, terstruktur, dan berkelanjutan.

Tahap implementasi kebijakan PKB dalam penelitian ini dianalisis melalui empat fungsi manajemen pendidikan. Tahap perencanaan dilakukan melalui identifikasi kebutuhan guru, penyusunan program PKB, dan penentuan tujuan pengembangan kompetensi profesional guru. Tahap pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas, koordinasi antar pihak sekolah, serta pelibatan KKG dalam mendukung pelaksanaan program PKB. Tahap pelaksanaan diwujudkan melalui kegiatan pelatihan, workshop, seminar, supervisi akademik, dan pengembangan publikasi ilmiah maupun karya inovatif guru. Selanjutnya, tahap evaluasi dilakukan melalui monitoring, supervisi, dan tindak lanjut terhadap hasil pelaksanaan program PKB guna mengetahui tingkat keberhasilan program serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan.