

Penerapan Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Guru

¹Femi Sri Wahyuni, ²Pepen Supendi

¹²Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

¹²femisri.mpi@gmail.com, @supendi_p@uinsgd.ac.id

Abstract

As stated in PMA 38 of 2018, Teacher Continuous Professional Development, hereinafter referred to as Teacher PKB, is competency development for teachers which is carried out according to needs, gradually and continuously. Throughout their careers, teachers are required to continue to hone themselves as professional educators who are adaptive and innovative. The aim of the PKB program is to increase teachers' knowledge, skills and professional attitudes in carrying out their duties as educators. There are facts that prove that many teachers have difficulty improving their professional abilities due to limitations in everything, starting from the forum or place for self-development, costs and also policies that do not support self-development. Continuous Professional Development can run well and requires good management. Based on the results of data analysis carried out by researchers, it shows that the implementation of management in the Sustainable Professionalism Program (PKB) in Sindangkerta District, West Bandung Regency has been implemented well. Planning in the PKB has been effective as proven by the formulation of goals to be achieved, selection of programs and identification of problems, mobilization of resources, and distribution of the sequence of responsibilities for work activities based on the quality and work ethic of human resources in a fair manner. Organization in the implementation of PKB has also been effective as indicated by several existing criteria, including the division of tasks in the PKB based on the main tasks and functions in the decree that has been approved and the suitability of the duties of each teacher.

Keyword: *Management; Continuous Professional Development; Teacher Professionalism*

Abstrak

Sebagaimana yang tercantum dalam PMA 38 Tahun 2018 bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru yang selanjutnya disebut PKB Guru adalah pengembangan kompetensi bagi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan. Sepanjang karirnya guru dituntut untuk terus mengasah diri sebagai seorang pendidik profesional yang adaptif dan inovatif. Tujuan dari program PKB adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional guru dalam mengemban tugas sebagai pendidik. Adanya fakta yang membuktikan bahwa banyak sekali guru yang kesulitan dalam meningkatkan kemampuan profesionalitasnya karena keterbatasan dalam segala hal, mulai dari wadah atau tempat mengembangkan diri, biaya dan juga kebijakan yang kurang mendukung dalam pengembangan diri. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dapat berjalan dengan baik memerlukan suatu manajemen yang baik pula. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa penerapan manajemen dalam Program Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat sudah dilaksanakan dengan baik. Perencanaan dalam PKB telah berjalan efektif terbukti dengan ditandai adanya perumusan tujuan yang ingin dicapai, pemilihan program dan identifikasi permasalahan, pengerahan sumber, serta pembagian urutan tanggungjawab pekerjaan kegiatan berdasarkan kepada kualitas dan etos kerja SDM secara adil. Pengorganisasian dalam pelaksanaan PKB juga sudah berjalan efektif dengan ditandai dari beberapa kriteria yang ada, antara lain pembagian

tugas dalam PKB berdasarkan tupoksi dalam SK yang telah disahkan dan adanya kesesuaian tugas masing-masing guru.

Kata Kunci: *Manajemen; Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan; Profesionalisme Guru*

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa dibutuhkan kualitas pendidikan sebagai sebuah upaya dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengisi seluruh sendi-sendi kehidupan berbangsa, pendidikan merupakan salah satu aspek kehidupan yang sangat penting, dalam konteks penyelenggaraannya bahwa komponen-komponen dalam pendidikan seperti pendidik, peserta didik, lembaga pendidikan dan kurikulum pendidikan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu dari Standar Nasional Pendidikan yang memerlukan perhatian khusus dari pemerintah dan masyarakat. Sesuai tanggung jawabnya bahwa guru adalah tenaga pendidik tenaga profesional yang memiliki peran besar dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan tujuan pendidikan.¹

Pengertian guru sebagaimana tercantum dalam UU RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab I Pasal 1 ayat (1) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Pada ayat (4) dinyatakan bahwa "profesi pekerja profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi". Guru profesional sesuai yang disyaratkan oleh UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat (2) butir a) dan b) bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis dan mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan".

¹ R Tanjung, "Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 4, no. 1 (2020): 380–91.

Rendahnya profesionalisme guru dituding sebagai penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Selama ini, ahli bidang pendidikan telah menyadari bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada profesionalisme guru. Banyak penyebab rendahnya profesionalisme guru. Diantaranya adalah guru tidak memiliki latar belakang keilmuan yang sesuai, rendahnya minat untuk mengembangkan diri, masih ada guru yang nyambi, dan tidak berfungsinya organisasi profesi guru.²

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah kegiatan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan secara khusus tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan kompetensi guru untuk dapat mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku, 2) Memutakhirkan kompetensi guru untuk 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, dan 6) Menunjang pengembangan karir guru.

Kemampuan guru atau tenaga pendidik ini juga merupakan suatu hal yang harus dimiliki dalam jenjang pendidikan karena kemampuan itu sangat penting dan harus di memiliki oleh guru. Dalam sebuah penelitian menjelaskan kemampuan guru antara lain; mampu mengembangkan sikap kepribadian, menguasai landasan pendidikan, menyusun bahan pengajaran yang lebih baik, melaksanakan proses program pengajaran sesuai prosedur, menilai hasil dan proses belajar yang telah dilaksanakan, menyelenggarakan program bimbingan pada setiap anak, menyelenggarakan administrasi sekolah, berinteraksi yang baik dengan teman

² Arianti, "Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa," *Didaktika Jurnal Kependidikan* 12, no. 3 (2018): 117–34.
Vol. 8 No 2 Desember, 2023

sejawat dan masyarakat, dan aktif menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan pengajaran sehingga mampu memecahkan masalah.³

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan diri seseorang secara terus menerus dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang profesional. Sepanjang karirnya guru dituntut untuk terus mengasah diri sebagai seorang pendidik profesional yang adaptif dan inovatif.

Tujuan dari program PKB seperti tercantum dalam PMA 38 Tahun 2018 adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional guru dalam mengemban tugas sebagai pendidik. Adanya fakta yang membuktikan bahwa banyak sekali guru yang kesulitan dalam meningkatkan kemampuan profesionalitasnya karena keterbatasan dalam segala hal, mulai dari wadah atau tempat mengembangkan diri, biaya dan juga kebijakan yang kurang mendukung dalam pengembangan diri. Selama ini jarang sekali menemukan guru yang mampu membuat publikasi ilmiah dan karya inovatif secara konsisten yang hasilnya tersebut mampu untuk menunjang proses pembelajaran di sekolahnya masing-masing.

Dalam PMA 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa dengan PKB ini pemerintah telah memfasilitasi dan mengarahkan para guru baik PNS maupun non PNS untuk mengembangkan diri menjadi guru yang profesional. PKB guru sendiri mempunyai tiga komponen dasar yaitu (1) Pengembangan diri yang terdiri dari diklat fungsional dan diklat mandiri, (2) Publikasi ilmiah terdiri dari persentasi di forum ilmiah dan publikasi pada penerbitan ilmiah, dan (3) Karya inovatif terdiri dari penyusunan pedoman pembelajaran dan instrument penilaian, pembuatan media dan sumber belajar serta pengembangan atau penemuan teknologi pembelajaran.

Juknis 1381 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan dan Pengembangan KKG/MGMP, menyebutkan bahwa tujuan PKB adalah untuk peserta didik, guru, lembaga sekolah atau madrasah, kelompok kerja guru (KKG) dan Kementerian Pendidikan serta Kementerian Agama. Tujuan utama yang ingin dicapai adalah

³ Eko Budi Santoso, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, dan Endang Wuryandini, "Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru," *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 2 (2023): 768–73, <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1331>.

terciptanya suasana pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan, guru menjadi lebih profesional, mutu pembelajaran meningkat di setiap sekolah atau madrasah, dan disetiap kementerian mempunyai peta tentang kompetensi guru.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dapat berjalan dengan baik memerlukan suatu manajemen yang baik pula. Manajemen umumnya diartikan sebagai proses perencanaan, mengorganisasikan, pengarahan dan pengawasan. Menurut Terry dan Franklin di kutip dalam bukunya Jejen Musfah bahwa: “manajemen adalah satu proses yang terdiri dari aktivitas, perencanaan, pengaturan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan dan memenuhi sasaran hasil yang diwujudkan dengan penggunaan manusia dan sumber daya lainnya.”⁴

Manajemen dipandang sebagai suatu proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya melalui interaksi sumber daya sumber daya dan pembagian tugas dengan profesional.⁵ Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan serta pengendalian (pengawasan) dari sumber daya organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan manajemen adalah proses tertentu yang terdiri dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya manusia dan mengadakan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen adalah seperangkat kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan) diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi), dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif.⁶ Terdapat 5 proses manajemen yaitu *planning, organizing, staffing, leading* dan *controlling*, yang digunakan bekerja oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif.⁷

⁴ Umi Maisyaroh As, “Pengembangan Profesi Bagi Guru Madrasah Aliyah Melalui Diklat PKG dan PKB di BDK Jakarta,” *Jurnal Balai Diklat Keagamaan* 1, no. 1 (2020): 33–42.

⁵ Rohman, *Dasar-Dasar Manajemen* (Malang: Intelegensia Media, 2017).

⁶ Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2013).

⁷ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sembilan (Jakarta: Indek Kelompok Gramedia, 2017).

Berdasar pengertian manajemen dan PKB di atas, diperoleh sinkronisasi bahwa manajemen dapat diterapkan dalam berbagai bidang, hal ini disebabkan karena fokus garapan manajemen terkait dengan bidang apa saja yang ingin dikelola untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. PKB juga merupakan salah satu fokus proses garapan dari manajemen. Melihat pengertian manajemen dan PKB di atas, maka kita dapat mendefinisikan manajemen PKB adalah mengelola berbagai proses kegiatan PKB untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara bekerja sama dengan sumber terkait secara efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah menggunakan metode rancangan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif menggunakan desain penelitian studi kasus dalam arti penelitian difokuskan pada satu fenomena saja yang dipilih dan ingin dipahami secara mendalam.⁸ Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya.⁹

Penelitian kualitatif merupakan rancangan untuk memberikan pengalaman yang nyata dan juga mengkaji lebih dalam mengenai makna yang terbentuk dalam lapangan penelitian melalui interaksi langsung antara peneliti dengan yang diteliti.¹⁰ Dari kedua penjelasan tersebut dapat di lihat jenis dan desain dari penelitian ini menggunakan desain dan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif deskriptif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu.¹¹ Penelitian ini menggunakan desain dan jenis penelitian kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini lebih menggambarkan mengenai pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana peran manajemen dalam kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Prosedur penelitian adalah terdiri dari identifikasi masalah, fokus masalah, menetapkan fokus penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, pemunculan hipotesis,

⁸ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016).

¹⁰ Putu Laxman Pendit, *Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi: suatu pengantar diskusi epistemologi dan metodologi* (Jakarta: JIP-FSUI, 2003).

¹¹ Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif* (Jakarta: GP Press Group, 2013).

pelaporan penelitian. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Uji keabsahan data ini diperlukan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu temuan, atau data yang dilaporkan peneliti dengan apa yang terjadi sesungguhnya dilapangan.¹²

Dengan demikian penelitian ini berupaya mengumpulkan data-data atau informasi obyektif dilapangan mengenai manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui empat cara yaitu, wawancara (*interview*) untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan (*verbal*), pengamatan (*observation*) untuk memahami sikap atau tindakan yang terjadi, dokumentasi yang bisa berupa tulisan, gambar, rekaman, dan lain sebagainya, angket yang berupa pertanyaan dengan alternatif jawaban. Pada analisis data, peneliti berpedoman model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing* atau *verification*.¹³

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan manajemen PKB tidak terlepas dari pemahaman awal tentang pengertian manajemen. Secara bahasa manajemen dapat diartikan sebagai pengelolaan, ketatalaksanaan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran, atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Kata manajemen yang umum digunakan saat ini berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin. Berdasarkan pengertian tersebut, maka manajemen merupakan suatu kata yang merujuk pada pemikiran untuk mengatur yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk aktifitas berupa tindakan pengelolaan.¹⁴

Manajemen merupakan suatu proses yang berkelanjutan yang bermuatan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan maupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mengkoordinasi dan menggunakan segala sumber untuk mencapai tujuan

¹² Suyono dan Hariyanto, *Belajar & Pembelajaran* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*.

¹⁴ Didin Kurniadin dan Iman Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014).

organisasi secara produktif, efektif, dan efisien.¹⁵ Manajemen dapat dilakukan secara pribadi dan untuk kepentingan pribadi dan dapat dilakukan dalam lingkup kelompok, organisasi, atau instansi.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan berdasarkan permen PAN dan RB No.16 Tahun 2009, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan ketrampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap peserta didik.¹⁶ Menurut PMA 38 tahun 2018, pengertian PKB guru yakni Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru yang selanjutnya disebut PKB Guru adalah pengembangan kompetensi bagi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan.

Latar belakang yang menjadi landasan dasar dan prinsip dari program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) ini dibagi kedalam tiga aspek yaitu secara yuridis, sosiologis dan empiris. Secara yuridis, belum ada peraturan sejenis yang mengatur tentang PKB Guru, baik Peraturan Menteri Pendidikan maupun Peraturan Menteri Agama. Secara sosiologis, peraturan/Pedoman/Juknis yang memuat PKB Guru hanya mengatur Guru yang berstatus PNS sedangkan di Kementerian Agama, mayoritas Guru adalah Non PNS serta perbedaan Struktur Organisasi Kementerian. Dan secara empirik, banyak guru tidak bisa naik pangkat maupun golongan karena kendala di PKB juga minimnya anggaran PKB di Kementerian agama.

Tujuan dari program PKB ini antara lain adalah sebagai bentuk penguatan dan perluasan akses untuk kegiatan kelompok kerja dalam wadah KKG, MGMP/MGBK, KKM dan Pokjawas sebagai sarana peningkatan PKB madrasah, kepala madrasah dan pengawas madrasah pada jenjang MI, MTs dan MA/MAK baik negeri maupun swasta; Untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan guna memberi arah pengembangan, inisiatif, dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi secara sistematis dan berkelanjutan pada gugus terdekat dengan guru dan tenaga kependidikan, dalam rangka peningkatan kompetensi dasar dan inti peserta didik di madrasah; Untuk meneruskan dan memperkuat program pilot kelompok kerja guru dan

¹⁵ Engkos Koswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011).

¹⁶ Dermawati, *Penilaian Angka* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).

tenaga kependidikan yang sudah dilaksanakan oleh Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah.¹⁷

Adapun manfaat dari program ini terdiri dari manfaat langsung dan manfaat tidak langsung. Manfaat langsung adalah untuk membangun sistem peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya; Manfaat utama tidak langsung adalah untuk meningkatkan kompetensi dasar dan kompetensi inti peserta didik madrasah.

Implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan berdasarkan Putusan Menteri Agama no 38 tahun 2018 yang sudah dilaksanakan oleh direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kementerian agama adalah dengan memanfaatkan kelompok-kelompok kerja guru sebagai wadah untuk saling berbagi, berdiskusi dan mengembangkan diri. Terdapat narasumber-narasumber yang sudah diseleksi secara terpusat yang kemudian diberikan pelatihan TOT sehingga siap untuk menjadi fasilitator-fasilitator di kelompok kerja terkecil. Materi yang disampaikan oleh fasilitator sebelumnya sudah tersusun dalam modul yang sama secara nasional dan terpusat sesuai kebutuhan guru pada masing-masing bidang seperti literasi, numerasi, sains dan mata pelajaran lainnya. Para fasilitator ini terbagi kedalam tiga jenjang yaitu instruktur nasional yang juga penyusun modul ajar program PKB, fasilitator provinsi yang dilatih oleh instruktur nasional bertugas untuk menyampaikan materi modul ajar kepada fasilitator daerah dan yang terakhir adalah fasilitator daerah yang dilatih oleh fasilitator provinsi dan instruktur nasional untuk kemudian tugasnya adalah menyampaikan materi modul kepada setiap pokja di kabupaten/kota masing-masing.

Kelompok kerja atau pokja ini terdiri dari KKM (kelompok kerja Kepala Madrasah), KKG (kelompok Kerja Guru) untuk jenjang MI atau guru kelas, MGMP (Musyawarah Guru Mata pelajaran) sesuai dengan mata pelajaran masing-masing seperti MGMP bahasa Indonesia, MGMP Matematika dan lain sebagainya.

Rangkaian kegiatan pada program PKB ini dilaksanakan secara IN job learning, On Job learning dan berkumpul kembali pada In job servis learning yang kedua. Kegiatan pembelajaran pada tatap muka In-On-In terdiri atas kegiatan In-Service Training (In) 1, kegiatan On-the-Job Learning (On) dan kegiatan In-Service Training (In) 2. Kegiatan In-Service Training (In) adalah pembelajaran melalui kegiatan tatap muka antara peserta dengan fasilitator. Kegiatan tatap muka di awal kegiatan diberi istilah In-1 sementara

¹⁷ Nurkolis Siri Kastawi dan Yovitha Yuliejantiningasih, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2019): 157–68, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p157-168>.

kegiatan tatap muka di akhir kegiatan diberi istilah In-2. Sementara On-the-Job Learning (On) merupakan kelanjutan proses pembelajaran dari kegiatan In-1. Pada saat On peserta melakukan pendalaman materi dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pada saat Ini.

Adapun rancangan program PKB selanjutnya sebagai model alternatif pengembangan keprofesian berkelanjutan di era industri 4.0 yaitu pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan menggunakan learning management system (LMS) PKB (SimPKB Madrasah) yang disediakan oleh kementerian agama secara online.

Untuk dapat mengetahui Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk meningkatkan profesionalisme guru di Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat, maka akan dijelaskan dalam hasil penelitian sesuai urutan poin manajemen PKB sebagai berikut:

- (1) Perencanaan. Kegiatan perencanaan merupakan poin awal dalam sebuah proses manajemen. Perencanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) ini, diawali dengan pendataan para guru baik PNS maupun non PNS di sekolah atau madrasah yang ada di wilayah ini, kemudian menganalisis permasalahan dan kebutuhan yang dilakukan oleh sebuah tim dengan penanggungjawabnya adalah pengawas bina dan kepala sekolah atau madrasah masing-masing. Kegiatan analisis masalah dan kebutuhan ini menjadi dasar untuk merencanakan kegiatan pada pengembangan keprofesian berkelanjutan di wilayah Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Program PKB yang direncanakan yaitu Pengembangan diri, Publikasi Ilmiah, dan Karya Inovatif. Selain program PKB juga dihasilkan kebijakan dan strategi dalam pelaksanaan program. Kebijakan yang diambil oleh sekolah atau madrasah yaitu menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri di masing-masing sekolah atau madrasah, menugaskan guru untuk mengikuti kegiatan PKB baik yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, MGMP, KKG atau lembaga lain. Adapun strategi yang direncanakan oleh masing-masing madrasah atau sekolah yaitu melaksanakan kegiatan pengembangan diri di sekolah agar semua guru dapat mengikutinya dan melaksanakan kegiatan PKB berdasarkan skala prioritas.
- (2) Pengorganisasian. Pengorganisasian PKB di Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat dilakukan dengan cara diserahkan kepada masing-masing Kelompok Kerja (pokja) yang tersebar di beberapa madrasah atau sekolah yang dibentuk berdasarkan surat keputusan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat untuk madrasah dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat untuk sekolah dasar. Dalam surat keputusan ini juga jelas tertuang mengenai tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) masing masing pengurus pokja. Pembagian tugas dalam mengelola PKB di sekolah ini akan memudahkan koordinasi dan meningkatkan efektivitas kerja. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan dalam jurnal penelitian bahwa manfaat adanya pembagian tugas adalah: (1) spesialisasi dalam melaksanakan tugas,¹⁸ (2) memudahkan koordinasi, dan (3) dapat meningkatkan efektivitas kerja.
- (3) Pelaksanaan atau Penggerakan. Rangkaian tindakan kegiatan atau program kerja yang telah ditentukan pada tahap sebelumnya yaitu perencanaan dan pengorganisasian, kemudian akan diimplementasikan dalam kegiatan pelaksanaan. Pelaksanaan sama

¹⁸ U Umronah, "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di MTs Sunan Kalijaga Siwuluh Bulakamba Brebes," *Jurnal Kependidikan* 6, no. 2 (2018): 278–92.

artinya dengan menggerakkan. Pelaksanaan atau menggerakkan adalah proses implementasi kegiatan dilapangan sesuai dengan petunjuk penanggungjawab kegiatan yang dilakukan secara terencana dan terarah sehingga dapat mencapai tujuan akhir yang diinginkan. Fungsi pelaksanaan merupakan proses manajemen untuk merealisasikan hal-hal yang telah disusun dalam fungsi perencanaan. Realisasi program PKB di Kecamatan Sindangkerta yaitu pengembangan diri baik yang diselenggarakan secara mandiri oleh sekolah (*intern*) maupun yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG) atau lembaga lainnya. Kegiatan PKB yang telah terlaksana yaitu Pelatihan Kompetensi Profesionalisme guru bidang literasi, numerasi dan sains, dan *In House Training* (IHT) Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) bekerjasama dengan Balai Diklat Keagamaan (BDK) Bandung dengan materi didalamnya termasuk penyusunan perangkat pembelajaran dan penilaian. Kegiatan PKB yang dilaksanakan secara intern ini bertujuan agar semua guru dapat mengikuti kegiatan tersebut tanpa harus berangkat atau mengikutinya di tempat yang jauh dari domisilinya. Kegiatan PKB yang selenggarakan oleh dinas atau lembaga lain yang diikuti oleh tenaga pendidik di Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat ada yang berupa *workshop* atau pelatihan dan publikasi ilmiah yang diselenggarakan secara *offline* dan *online* dengan lamanya waktu kegiatan yang bervariasi.

- (4) Pengawasan atau Pengendalian. Fungsi manajemen terakhir yang tidak kalah pentingnya dalam suatu kegiatan kelompok, instansi maupun organisasi adalah pengawasan atau pengendalian (*controlling*). Semua fungsi terdahulu, tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan atau pengendalian. Pengawasan atau pengendalian merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan program dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terjadi penyimpangan di mana letak penyimpangan itu dan bagaimana pula tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya. Pengendalian atau pengawasan program PKB di Kecamatan Sindangkerta dilaksanakan oleh pengawas bina dan kepala madrasah atau kepala sekolah masing-masing kelompok kerja (POKJA). Para penanggungjawab ini yang akan menerima dan mengoreksi laporan PKB yang telah diikuti oleh guru, sebelum dilaporkan secara final kepada instansi yang berwenang yaitu Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Selanjutnya hasil dari PKB ini akan digunakan untuk penilaian kinerja guru dan juga dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk perencanaan program PKB selanjutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa penerapan manajemen dalam Program Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat sudah dilaksanakan dengan baik. Perencanaan dalam PKB telah berjalan efektif terbukti dengan ditandai adanya perumusan tujuan yang ingin dicapai, pemilihan program dan identifikasi permasalahan, pengerahan sumber, serta pembagian urutan tanggungjawab pekerjaan kegiatan berdasarkan kepada kualitas dan etos kerja SDM secara adil. Pengorganisasian dalam pelaksanaan PKB juga sudah berjalan efektif dengan

ditandai dari beberapa kriteria yang ada, antara lain pembagian tugas dalam PKB berdasarkan tupoksi dalam SK yang telah disahkan dan adanya kesesuaian tugas masing-masing guru. Pelaksanaan dalam manajemen PKB telah berjalan dengan cukup lancar. Terbukti dalam fungsi-fungsi manajemen pelaksanaan antara lain motivasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, penilaian kinerja, dan keputusan kerja dapat dilaksanakan secara baik dan benar. Hal ini juga terlihat dari kelancaran kegiatan PKB baik dalam pendelegasian tugas, pelaksanaan, tindak lanjut, dan pelaporan.

Pengawasan dalam manajemen PKB juga sudah terlaksana dengan baik. Pengawasan manajemen PKB meliputi standar pelaksanaan, pengukuran hasil indikatornya dan pelaporan yang diawasi atau di kontrol dengan prinsip transparansi yang bersih, serta ditindaklanjuti secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti. "Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa." *Didaktika Jurnal Kependidikan* 12, no. 3 (2018): 117–34.
- As, Umi Maisyaroh. "Pengembangan Profesi Bagi Guru Madrasah Aliyah Melalui Diklat PKG dan PKB di BDK Jakarta." *Jurnal Balai Diklat Keagamaan* 1, no. 1 (2020): 33–42.
- Dermawati. *Penilaian Angka*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2017.
- Griffin. *Perilaku Organisasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Kastawi, Nurkolis Siri, dan Yovitha Yuliejantiningih. "Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2019): 157–68.
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p157-168>.
- Koswara, Engkos, dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Kurniadin, Didin, dan Iman Machali. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Juknis 1381 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan dan Pengembangan KKG/MGMP dalam Kebijakan dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan untuk Guru, Kepala Madrasah dan Tenaga Kependidikan Madrasah. Direktorat GTK Madrasah. Kementerian Agama Republik Indonesia
- Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press Group, 2013.
- Pendit, Putu Laxman. *Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi: suatu pengantar diskusi epistemologi dan metodologi*. Jakarta: JIP-FSUI, 2003.
- Permen PAN dan RB No. 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.

- PMA 38 Tahun 2018 tentang Komponen PKB Guru Kementerian Agama dalam Sistem Penjaminan Mutu, Pemantuan, dan Evaluasi PKB Guru Madrasah. Direktorat GTK Madrasah. Kementerian Agama Republik Indonesia
- Rohman. *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Intelegensia Media, 2017.
- Santoso, Eko Budi, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, dan Endang Wuryandini. "Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 2 (2023): 768–73. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1331>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Suyono, dan Hariyanto. *Belajar & Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Tanjung, R. "Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 4, no. 1 (2020): 380–91.
- Umronah, U. "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di MTs Sunan Kalijaga Siwuluh Bulakamba Brebes." *Jurnal Kependidikan* 6, no. 2 (2018): 278–92.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional.