

## **Implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Bagi Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur**

**Nurkholis<sup>1\*</sup>, Idham Kholid<sup>2</sup>, Juhri Abdul Mu'in<sup>3</sup>, Sudarman<sup>4</sup>**

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

*nurkholisyusuf79@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis studi kasus dengan rancangan multi kasus. Lokasi penelitian yang dipilih adalah MAN 1 Lampung Timur, MA Ma'arif NU 05 Sekampung, dan MA Tri Bhakti At-Taqwa Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik triangulasi metode. Teknik analisis data menggunakan model interaktif, tahapan yang ditempuh yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah bahwa implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur meliputi: 1. Pengembangan diri guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur diimplementasikan dalam bentuk kegiatan kolektif guru yaitu melalui kegiatan pendidikan dan latihan (diklat), bimbingan teknis (Bimtek), workshop, MGMP, webinar, dan diseminasi hasil pengembangan diri guru baik melalui pengiriman dari madrasah maupun inisiatif pribadi. Program dalam upaya pengembangan diri guru Madrasah Aliyah tercakup dalam Rencana Kerja Madrasah (RKM) berdasarkan hasil analisis yang dilaksanakan oleh Tim Penjamin Mutu (TPM) madrasah sebagai penanggung jawab bidang. 2. Publikasi ilmiah guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur dilakukan dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK), publikasi artikel, dan pembuatan bahan ajar berbentuk modul. Hasil publikasi ilmiah disimpan sebagai koleksi di perpustakaan madrasah serta dijadikan referensi bagi warga madrasah. dan 3. Karya inovatif guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur dilakukan melalui pembuatan media ajar sederhana dan berbasis TIK. Pihak madrasah membangun kesadaran diri guru dengan memotivasi, mendukung, dan memfasilitasi kebutuhan guru dalam kegiatan karya inovatif yang dikembangkan.

**Kata kunci:** *Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan, Pengembangan Diri, Publikasi Ilmiah, Karya Inovatif.*

## A. PENDAHULUAN

Studi ini dilatar belakangi oleh peran penting pengembangan guru profesional secara berkelanjutan dalam upaya peningkatan kualitas mutu sekaligus lulusan pendidikan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya berwacana, tetapi mampu berkompetisi serta berdaya saing tinggi sesuai dengan tuntutan zaman sebagai bentuk investasi terhadap pertumbuhan produktivitas dan peradaban (*enobling*) suatu bangsa. Abad 21 yang menandai era revolusi industri 4.0 menuntut perubahan dan penyesuaian tidak hanya pada pola pikir namun juga pola hidup masyarakat sebagai sebuah konsekuensi perubahan-perubahan yang senantiasa terjadi. Tuntutan tersebut juga dihadapi dalam dunia pendidikan. Dunia pendidikan mengalami proses disrupsi secara cepat guna merespon berbagai perubahan yang terjadi secara terus menerus sehingga menuntut perlunya perbaikan sistem pendidikan nasional, termasuk mengupdate pengetahuan dan keterampilan guru dalam rangka untuk mewujudkan masyarakat yang mampu bersaing dan menyesuaikan diri dengan perubahan dunia salah satu unsur penting dalam Pendidikan adalah guru. Guru perlu terus meningkatkan kemampuan profesionalnya. Perkembangan pesat TIK, pertumbuhan generasi millennial, serta pergeseran perilaku dan kebutuhan informasi, menjadi indikator pemicu mulai berubahnya kondisi dunia pendidikan saat ini.

Guru memiliki kewajiban mengembangkan profesinya secara berkelanjutan yang merupakan tuntutan Peraturan Menteri Negara Pendayaaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 16 tahun 2009. Dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) diharapkan akan terwujud guru yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan yang kuat dan memiliki kepribadian yang matang, kuat, dan seimbang. Tujuan PKB adalah meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tujuan khususnya adalah memfasilitasi guru untuk mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan, memfasilitasi guru untuk memutakhirkan kompetensi sehingga sesuai dengan tuntutan zaman, memotivasi guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional, dan mengangkat citra, harkat dan martabat profesi guru. Madrasah, sebagaimana tertuang dalam pasal 17 (2) Undang Undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Sistem Pendidikan Nasional yang berada di bawah naungan Kementrian Agama RI. Eksistensi madrasah dalam kancah pendidikan nasional di Indonesia memiliki urgensi yang sangat besar, utamanya sebagai pilar bagi bangunan pendidikan Islam secara keseluruhan, dalam penyiapan sumber daya manusia Indonesia, selaras dengan tujuan pendidikan nasional yang mempunyai fungsi yang sama dengan satuan pendidikan lainnya, terutama dalam

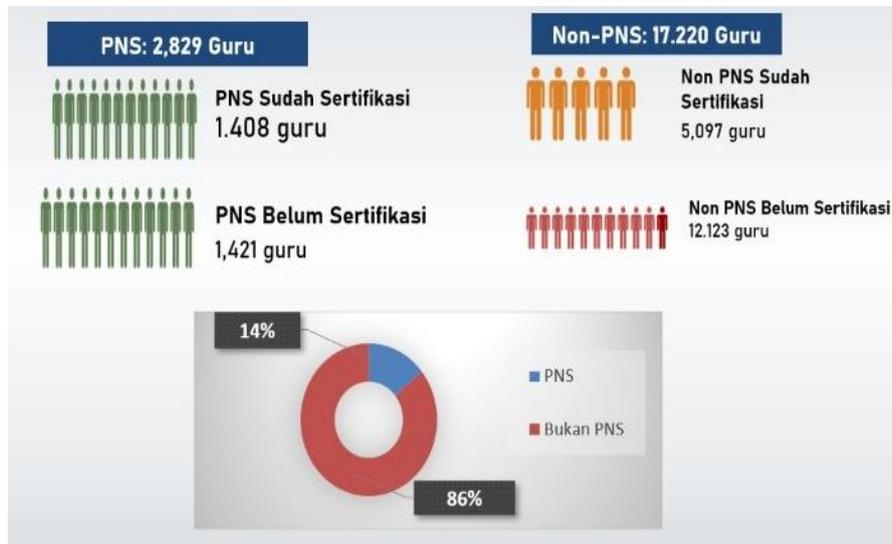
mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, madrasah bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Hal diatas senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Robiyah, 2020, disertasi dengan judul “Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Pendidikan Agama Islam”. Hasil penelitian ini adalah (1) Pelaksanaan PKB oleh guru PAI terdiri dari tiga unsur kegiatan PKB yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Kegiatan pengembangan diri antara lain mengikuti MGMP, pelatihan, diklat, workshop, seminar dan lainnya. Kegiatan publikasi ilmiah berupa karya tulis ilmiah yang sudah sampai tingkat nasional dan buku LKS yang sudah diterbitkan. Karya inovatif antara lain penyusunan standar dan pedoman pembelajaran, penyusunan soal ujian semester, pengembangan silabus, pengembangan RPP, pengembangan bahan ajar serta menyunting kisi-kisi dan soal PAI melalui MGMP. Kegiatan-kegiatan PKB tersebut didukung dengan surat tugas sebagai bukti dan membuat laporan sebagai bukti melaksanakan kegiatan PKB. (2) Kendala guru PAI dalam melaksanakan PKB yaitu adanya permasalahan internal dan eksternal. Permasalahan internal meliputi minat, kemampuan menulis guru seperti menulis PTK, keterbatasan waktu, dan umur. Permasalahan eksternal antara lain kurangnya sosialisasi mengenai PKB, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan. (3) Upaya mengatasi kendala antara lain bertanya dengan teman sejawat, mengikuti MGMP, mengikuti pelatihan, mengadakan sosialisasi PKB, memberikan dorongan dan motivasi kepada guru pelaksana PKB melalui surat tugas mengikuti MGMP, seminar, pelatihan dan lainnya sebagai bentuk perhatian kepada guru, sekolah juga melakukan program pembinaan.

Islam memandang guru sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun kompetensi psikomotorik. Guru juga berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada anak didik dalam perkembangan jasmani dan ruhaninya agar mencapai tingkat kedewasaan, serta mampu berdiri sendiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba Allah. Disamping itu, Ia mampu sebagai makhluk sosial dan makhluk Individu yang mandiri.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru madrasah menjadi hal yang sangat urgent, tidak terkecuali bagi guru madrasah di provinsi Lampung. Jumlah guru madrasah di provinsi Lampung 20.049 orang guru, didominasi oleh guru non-PNS. Selanjutnya, terkait upaya guna menjamin profesionalisme pendidik, pemerintah telah

melaksanakan kebijakan tentang sertifikasi guru. Namun, kondisi guru madrasah di Provinsi Lampung masih banyak yang belum tersertifikasi, hanya terdapat 6.505 (32,45%) orang guru yang telah tersertifikasi. Gambaran kondisi guru madrasah di provinsi Lampung divisualkan pada gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1: Keadaan Guru Madrasah di Provinsi Lampung

Guru profesional bukan tercipta tiba-tiba, tetapi harus melalui berbagai macam proses, pengembangan diri, dan pengalaman. Program-program yang berkaitan langsung dan relevan dengan kebutuhan dan kepentingan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan harus direalisasikan sehingga semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan masyarakat pengguna (*users*) pendidikan memiliki optimisme yang tinggi bahwa pendidikan Indonesia ke depan akan lebih baik. Pendidikan di Indonesia harus selangkah lebih maju dan semua itu bergantung kepada cara penanggung jawab pendidikan mengelola guru sebagai kunci keberhasilan Pendidikan

Kebijakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru merupakan kebijakan yang banyak dipakai di berbagai negara yang dikenal dengan istilah *Continuous Professional Development* (CPD). Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya yang diperbaharui menjadi Permenpan RB No.13 Tahun 2019. Selain itu,

Peraturan Menteri Agama RI Nomor 38 Tahun 2018. Regulasi tersebut diharapkan dapat memfasilitasi guru untuk selalu mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan dan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru. Kebijakan tersebut memunculkan problematika tersendiri bagi guru madrasah yang berstatus PNS di Provinsi Lampung, terutama dalam kebutuhan angka kredit guna kenaikan pangkat dengan kewajiban untuk memenuhi unsur PKB yang meliputi: pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan atau karya inovatif.

Guna meningkatkan kompetensi guru, maka arah kebijakan Pendidikan salah satunya memprioritaskan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan (PKB) untuk guru dalam jabatan melalui pelatihan, workshop yang dilakukan secara berkala dan merata. Terkait dengan fenomena di atas, penelitian tentang implementasi program pengembangan keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru telah dilakukan untuk mendapatkan pola ideal yang cocok dengan kondisi dan situasi yang ada. Tentu hasilnya masih relatif, tetapi setidaknya permasalahan mendasar guru dapat dijawab dengan kajian empiris berupa penelitian. Dalam hal ini peneliti telah melakukan penelitian terkait implementasi program pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) pada tiga Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur, yaitu MAN 1 Lampung Timur, MA Ma'arif NU 05 Sekampung dan MA Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Raman Utara, ketiganya berada di Kabupaten Lampung Timur. Alasan peneliti memilih tiga madrasah besar tersebut dilandasi fakta ketiga madrasah memiliki keunggulan dan kepercayaan masyarakat cukup tinggi.

Guru-guru madrasah terutama pada MAN 1 Lampung Timur, MA Ma'arif NU 05 Sekampung, Lampung Timur dan MA Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Lampung Timur sebagai lembaga pendidikan Islam yang diminati masyarakat, menyadari urgensi pengembangan profesionalisme guru secara berkesinambungan agar mampu memberi arti dalam menjalankan profesi yang disandangnya (*khair al-nass anfa'uhum li al-nass*). Ketiga madrasah tersebut aktif mengikutsertakan guru dalam pembinaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru serta mengimplementasikannya sebagai upaya mewujudkan guru profesional. Bertolak dari pemikiran dan fenomena di atas, sangat menarik bagi peneliti untuk mengkaji dan memperoleh kejelasan tentang implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru madrasah. Program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) menurut PermenPan RB No 16 Tahun 2009, dan dan PMA Nomor 38 Tahun 2018 meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Hal penting dalam implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dilaksanakan sesuai

dengan kebutuhan, secara bertahap, dan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru dengan melibatkan partisipasi guru inilah yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis deskriptif dan menemukan pelaksanaan pengembangan diri guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur, menganalisis deskriptif dan menemukan pelaksanaan publikasi ilmiah guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur, menganalisis deskriptif dan menemukan pelaksanaan karya inovatif guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur, dan menganalisis deskriptif dan menemukan cara mengatasi kendala implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)**

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB)/*continuing professional development* (CPD) memuat tiga istilah utama, yaitu *continuing*, *professional*, dan *development* (pengembangan). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) atau *continuing professional development* (CPD) bermakna sebagai inisiatif individu dan kegiatan pengembangan profesional yang tersedia untuk mendukung pengembangan kompetensi guru. PKB adalah aktivitas reflektif yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan seseorang. PKB menunjang kebutuhan seseorang dan memperbaiki praktek-praktek profesionalnya. PKB juga bermakna cara setiap anggota asosiasi profesi memelihara, memperbaiki, dan memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dan mengembangkan kualitas diri yang diperlukan dalam kehidupan profesional mereka.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB)/*continuing professional development* (CPD) memuat tiga istilah utama, yaitu *continuing*, *professional*, dan *development*. Kata pengembangan (*development*) menurut Magginson dan Mathews, adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Sedangkan yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks ini adalah sebagaimana dijelaskan oleh Handoko, yakni upaya lebih luas dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) harus dilakukan berdasarkan kebutuhan guru yang bersangkutan. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan

untuk meningkatkan kompetensinya. Konsekuensinya bahwa, sebelum melaksanakan PKB bagi Guru, hal-hal yang dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi diri dan dari hasil evaluasi diri maka kita dapat menentukan langkah dan jenis kegiatan selanjutnya sehingga Jenis pengembangan yang akan dipilih tepat sesuai yang diharapkan sehingga pencapaian kompetensi dan karier guru dapat tercapai. Sebab, kalau dilaksanakan tidak sesuai kebutuhan maka pelaksanaan pembelajaran di sekolah/madrasah menjadi tidak bermakna dan tumpang tindih. Dalam PKB terdapat cakupan yang harus diperhatikan, sebagaimana pedoman untuk pengelolaan PKB, cakupan tersebut tertera pada siklus PKB yaitu perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi. Melalui siklus perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi kegiatan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, maka diharapkan guru akan mampu mempercepat pengembangan kompetensi pedagogik, professional, sosial, dan kepribadian untuk kemajuan karirnya. Implementasi/Pelaksanaan diartikan sebagai upaya manajemen untuk mewujudkan segala rencana demi tercapainya tujuan organisasi melalui pemanfaatan, pengarahan semua sumber daya organisasi. Dengan kata lain, pelaksanaan merujuk kepada upaya manajemen untuk memberdayakan semua sumber daya organisasi secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

Evaluasi diri merupakan dasar bagi guru untuk menyusun rencana kegiatan PKB yang akan dilakukan oleh guru. Dalam mengevaluasi diri terdapat dua kegiatan utama. Kedua kegiatan utama itu adalah evaluasi diri guru (EDG) yang dilakukan secara mandiri dan penilaian kinerja guru (PKG) yang dilakukan oleh penilai eksternal yang ditunjuk dan ditetapkan untuk itu. Dari hasil penilaian internal dan eksternal itu akan diperoleh gambaran tentang kompetensi guru. Dari gambaran tersebut akan terlihat hal yang harus diperbaiki dan hal yang harus ditingkatkan (pengembangan). Merefleksi artinya melihat kembali hal-hal yang telah dilaksanakan. Pelaksanaan PKB ini sejak awal dilihat kembali, hal yang dilihat adalah menyangkut dengan proses dan hasil. Dalam refleksi ini akan terhimpun data dan tercatat informasi tentang pelaksanaan PKB. Data dan informasi itu bersifat netral dan objektif. Belum ada intervensi terhadapnya. Guru yang bersangkutan melakukan kegiatan refleksi ini apakah kegiatan PKB yang diikutinya benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan kompetensinya. Refleksi ini yang akan dijadikan dasar untuk evaluasi diri (internal) dan penilaian (eksternal) pada tahun berikutnya.

### **Profesionalisme Guru**

Pengertian profesionalisme dalam kamus besar Indonesia mempunyai makna terkait dengan: mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang

profesional. Sehingga profesionalisme bisa disimpulkan sebagai suatu pola bekerja dan perilaku yang didasari oleh suatu keahlian dan kepakaran sebagai refleksi kualitas pengetahuan dan keterampilan seseorang. Menurut Kunandar profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.

Profesionalisme guru merupakan keharusan dan sepenuhnya bergantung pada upaya setiap individual guru. Terdapat banyak pendapat tentang profesionalisme guru. Semua merujuk pada pentingnya tujuan profesi seorang guru. Mengingat fungsinya yang tidak hanya pada saat pembelajaran di sekolah/madrasah, tetapi mencakup lebih luas dalam kehidupan bermasyarakat. Tiga kata yang dapat dianggap sebagai sifat dan karakteristik guru yaitu: kreatif, profesional, dan menyenangkan. Guru yang kreatif harus mampu mengemas sebuah proses belajar menjadi penuh makna dan menyenangkan. Harapannya, setiap anak didik dapat mencapai kopetensinya. Sebagai profesional guru harus mencapai kompetensi yang tinggi untuk dapat memenuhi kebutuhan belajar peserta didik yang dinamis karakteristiknya.

Kompetensi profesionalisme guru harus: 1) Menguasai materi yang komprehensif serta wawasan dan bahan pengayaan, terutama pada bidang-bidang yang menjadi tugasnya, 2) menguasai strategi (mencakup pendekatan, metode dan teknik) pendidikan (Islam), termasuk kemampuan evaluasinya, 3) penguasaan ilmu dan wawasan kependidikan, 4) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan pada umumnya guna keperluan pengembangan pendidikan (Islam), atau yang dikenal dengan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam mencari solusi pemecahan masalah yang dihadapi dalam proses belajar mengajar, dan 5) memiliki kepekaan terhadap informasi secara langsung atau tidak langsung untuk mendukung kepentingan tugasnya.

Terkait kompetensi guru ini, sesuai firman Allah SWT dalam Q.S. Al-An'am 135 sebagai berikut:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُوْنَ

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. Berdasarkan ayat di atas, mengisyaratkan bahwa kompetensi

merupakan suatu kemampuan mutlak yang harus dimiliki oleh setiap orang yang akan melakukan pekerjaannya termasuk guru, agar tugasnya sebagai guru profesional dapat terlaksana dengan baik. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam upaya pemberdayaan tenaga kependidikan adalah segala unsur yang turut berpengaruh terhadap produktivitas kerja personel tenaga kependidikan. Hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan harus diupayakan pengembangannya. Dalam hal ini, guru merupakan ujung tombak kegiatan pembelajaran sehingga pembinaan guru perlu dilaksanakan oleh lembaga-lembaga terkait. LPMP, dan pemerintah daerah melakukan kemitraan yang sinergis dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi program kemitraan, khususnya program pembinaan guru melalui Pengembangan Keprofesiabn berkelanjutan (PKB).

### C. METODE

Penelitian ini merupakan studi yang menggali, mengungkapkan, dan menemukan informasi tentang implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur, maka untuk menguraikan hal tersebut dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan langsung ke lokasi penelitian. Secara keseluruhan, penggunaan metode dalam penelitian ini merupakan metode kualitatif atau *qualitative research* (*naturalistic inquiry*).

Adapun penelitian ini mengambil lokasi (*setting*) pada tiga madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur yang terdiri dari Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Timur, Madrasah Aliyah Ma'arif NU 05 Sekampung, Lampung Timur, dan Madrasah Aliyah Tri Bakti At-Taqwa, Rama Puja Kecamatan Raman Utara, Lampung Timur. Pemilihan dan penentuan lokasi tersebut dilatar belakangi beberapa alasan dan pertimbangan atas kekhasan, keunikan, kemajuan, dan visi pendidikan sesuai dengan fokus penelitian ini sebagaimana diulas dalam konteks penelitian. Data dalam penelitian ini adalah berupa kata-kata, perilaku, dokumen dan lain-lain tentang implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur. Kata-kata dan perilaku orang-orang yang menjadi sumber data utama dalam penelitian ini diamati, diwawancarai dan didokumentasikan dengan cara dilakukan pencatatan secara tertulis, perekaman dengan *audio smartphone*, pengambilan foto dan lain-lain. Adapaun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang sesuai dengan fokus penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala madrasah sebagai informan utama yang mengetahui banyak hal terkait dengan fokus penelitian, wakil kepala, dan informan lain

yang terpercaya. Sumber data lain adalah dokumen profil madrasah, dokumen rencana kerja, dokumen kegiatan pembelajaran, dan dokumen lain yang terkait dengan pendidik. Kepala madrasah sebagai sumber data utama adalah subjek atau informan kunci (*key informant*). Dalam penelitian ini, teknik pengumpul data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk melakukan pengecekan keabsahan data, peneliti menggunakan beberapa Teknik yaitu, perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, dan triangulasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua tahap, yaitu analisis data kasus individu (*individual case*) dan analisis data lintas kasus (*cross case analysis*).

## **D. HASIL PEMBAHASAN**

### **1. MAN 1 Lampung Timur**

Sebagai satuan kerja, maka segala bentuk pengembangan madrasah terutama pengembangan SDM guru menjadi bagian penting dengan melihat realitas posisi guru dalam lingkungan madrasah. Seluruh guru tidak mengenal status kepegawaian, apakah PNS atau non PNS, tetap mendapat perhatian dari kepala madrasah. Perhatian tersebut tidak hanya menyangkut kemampuan atau kompetensi praktisnya dalam memberi layanan pendidikan dan pembelajaran, namun juga perilaku sehari-hari serta peningkatan jenjang karirnya sebagai guru profesional.

#### **1.1 Pengembangan Diri**

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi beberapa guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur dapat disimpulkan bahwa unsur pengembangan diri dalam program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru di MAN 1 Lampung Timur adalah pelaksanaan kegiatan kolektif yang mencakup diklat, *workshop*, MGMP dan seminar, yang dilaksanakan baik di dalam maupun di luar madrasah melalui analisis perencanaan berdasarkan evaluasi diri dan SKP. Kegiatan PKB untuk pengembangan diri dilakukan secara mandiri dan dikelompokkan menjadi tiga, yakni: (1) dilakukan guru secara mandiri, (2) dilakukan oleh guru bekerja sama dengan guru lain dalam satu sekolah, dan (3) dilakukan melalui jaringan.

#### **1.2. Publikasi Ilmiah**

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi kegiatan publikasi ilmiah terhadap guru-guru MAN 1 Lampung Timur, dapat disimpulkan bahwa kegiatan publikasi ilmiah guru diimplementasikan melalui pembuatan bahan ajar yang digunakan guna mendukung pembelajaran. Selain itu pembuatan PTK sebagai upaya refleksi dalam pembelajaran dan digunakan untuk syarat kenaikan pangkat bagi guru PNS.

### **1.3. Karya Inovatif**

Berdasarkan beberapa data hasil wawancara dan data dokumentasi di MAN 1 Lampung Timur dapat disimpulkan bahwa kegiatan Pengembangan Profesi Guru dalam karya inovatif belum berjalan dengan lancar dan belum bisa dikatakan berjalan dengan optimal. Karya inovatif yang pernah dilaksanakan oleh guru-guru sebatas kegiatan pembuatan media pembelajaran sederhana di dalam kelas. Serta belum ada kegiatan lain berupa menemukan dan/atau membuat teknologi tepat guna, mengadakan pameran karya seni, memodifikasi media dan/atau alat pembelajaran serta belum mengikuti pedoman penyusunan standar soal secara nasional atau dalam tingkat provinsi.

## **2. MA Ma'arif NU 05 Sekampung Lampung Timur**

Kegiatan pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan (PKB) guru Madrasah Aliyah Ma'arif NU 05 Sekampung, Lampung Timur bervariasi berdasarkan pada tingkat kebutuhan dan kepentingan masing-masing guru. Kegiatan tersebut meliputi: pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

### **2.1 Pengembangan Diri**

Pengembangan diri merupakan upaya-upaya pengembangan bagi guru untuk meningkatkan profesionalisme diri guru agar memiliki kompetensi profesi yang sesuai dalam proses pembelajaran maupun untuk mutu guru itu sendiri. Peningkatan profesionalisme guru di MA Ma'arif NU 05 Sekampung, Lampung Timur sebagai satuan kerja pemerintah sekaligus merupakan bagian dari pondok pesantren Darul Ulum Sekampung menjadi program rutin dan berkelanjutan kepala madrasah. Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi diperoleh gambaran bahwa Guru Madrasah Aliyah Ma'arif NU 05 Sekampung, Lampung Timur. Pelaksanaan program pengembangan diri yang dilakukan oleh guru Madrasah Aliyah Ma'arif NU 05 Sekampung, Lampung Timur antara lain mengikuti pelatihan, seminar, serta diklat fungsional lainnya.

### **2.2 Publikasi Ilmiah**

Kegiatan Pengembangan Keprofesionalisme berkelanjutan dalam bentuk publikasi ilmiah merupakan suatu bentuk kegiatan pengembangan profesi guru yang dilakukan dalam bentuk presentasi pada forum ilmiah, publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang Pendidikan formal, dan publikasi buku teks pelajaran, pengayaan serta pedoman guru. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi kegiatan publikasi ilmiah terhadap guru-guru di Madrasah Aliyah Ma'arif NU 05 Sekampung, Lampung Timur, dapat disimpulkan bahwa kegiatan publikasi ilmiah tidak berjalan dengan optimal.

## **2.3 Karya Inovatif**

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi, atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di madrasah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif merupakan unsur dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan yang hanya beberapa guru saja yang telah melaksanakannya. Berdasarkan beberapa data hasil wawancara dan data dokumentasi di Madrasah Aliyah Ma'arif NU 05 Sekampung, Lampung Timur dapat disimpulkan bahwa kegiatan Pengembangan Profesi Guru dalam karya inovatif belum berjalan dengan lancar dan belum bisa dikatakan berjalan dengan optimal. Karya inovatif yang pernah dilaksanakan oleh guru-guru sebatas kegiatan pembuatan media pembelajaran sederhana di dalam kelas dan diktat pembelajaran. Serta belum ada kegiatan lain berupa menemukan dan/atau membuat teknologi tepat guna, mengadakan pameran karya seni, memodifikasi media dan/atau alat pembelajaran serta belum mengikuti pedoman penyusunan standar soal secara nasional atau dalam tingkat provinsi.

### **3. MA Tribakti Rama Raja, Raman Utara Lampung Timur**

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan guru melalui tiga unsur kegiatan yang sudah diatur didalamnya, dengan tujuan agar guru lebih profesional serta kinerjanya meningkat, sehingga mendapat kesempatan untuk melakukan usul kenaikan pangkat. Unsur kegiatan dalam PKB yaitu mencakup pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

Dalam penyusunan program PKB bagi guru MA Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur dilakukan dengan penyusunan program yang dilaksanakan oleh guru dan evaluasi diri (ED) meski tidak wajib yang berisi refleksi atas kekurangan dan kelemahan dalam melakukan tugas profesionalnya. Program PKB menjadi tanggung jawab kepala madrasah melalui program terencana dalam rencana kerja sehingga dibiayai sepenuhnya oleh madrasah/ pondok pesantren dan menjadi tanggung jawab personal guru berupa inisiatif mandiri guru untuk mengikuti kegiatan peningkatan profesionalisme guru secara mandiri, baik melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah maupun karya inovatif.

#### **3.1 Pengembangan Diri**

Upaya Pengembangan diri guru profesional yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Lampung Timur berdasarkan hasil penggalian data melalui teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi. Berdasarkan data hasil dari pengambilan data

dapat disimpulkan bahwa pihak madrasah mendukung upaya pengembangan guru dalam pengembangan diri, walau secara umum, hanya beberapa guru yang telah melaksanakannya, sehingga pengembangan diri guru madrasah Aliyah Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Raman Utara, Kabupaten Lampung Timur belum sepenuhnya optimal dan masih perlu ditingkatkan. Kegiatan yang diikuti yakni dalam bentuk workshop, seminar, dan Diklat serta kegiatan di MGMP.

Bidang pengembangan diri dilakukan melalui strategi kegiatan kolektif guru, berupa pendidikan dan pelatihan pola kemitraan pondok, workshop peningkatan mutu pendidik, bimbingan teknis (Bimtek), MGMP/MGBK, diseminasi sejawat, webinar, dan tutorial sebaya. Pelaksanaan supervisi akademik diintegrasikan dengan PKG bidang administrasi pembelajaran dengan membentuk tim supervisi madrasah sebagai strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam pembelajaran dan menindaklanjuti hasilnya dengan kegiatan kolektif-PKB. Upaya pengembangan diri guru dilakukan dengan mengirim pendidik secara resmi sebagai wakil lembaga atas undangan pihak luar atau kementerian Agama dalam bentuk pelatihan dan bimtek dan memberi waktu untuk melakukan diseminasi ke sejawatnya. Pihak madrasah senantiasa membangun kesadaran individual guru dengan memotivasi, mendukung, dan memfasilitasi guru dalam upaya pengembangan diri menjadi guru profesional.

### **3.2 Publikasi Ilmiah**

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi di Madrasah Aliyah Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Raman Utara, Kabupaten Lampung Timur, pelaksanaan kegiatan publikasi ilmiah belum berjalan dengan optimal. Kegiatan publikasi ilmiah terhadap guru-guru di Madrasah Aliyah Madrasah Aliyah Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Raman Utara, Kabupaten Lampung Timur, dapat disimpulkan bahwa kegiatan publikasi ilmiah tidak berjalan dengan optimal. Pada bidang publikasi ilmiah, dilakukan melalui pembuatan modul dan LKS. Modul dan LKS dijadikan bahan ajar bagi siswa dalam pembelajaran dan juga disimpan di perpustakaan sebagai koleksi dan referensi warga madrasah. Pihak madrasah senantiasa membangun kesadaran individual guru dengan memotivasi, mendukung, dan memfasilitasi guru yang melakukan hasil publikasi ilmiah

### **3.3 Karya Inovatif**

Berdasarkan beberapa data hasil wawancara dan data dokumentasi di Madrasah Aliyah Madrasah Aliyah Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Raman Utara, Kabupaten Lampung Timur dapat disimpulkan bahwa kegiatan Pengembangan Profesi Guru dalam karya inovatif belum berjalan dengan lancar dan belum bisa dikatakan berjalan dengan optimal. Karya

inovatif yang pernah dilaksanakan oleh guru-guru sebatas kegiatan pembuatan media pembelajaran sederhana di dalam kelas dan diktat pembelajaran. Serta belum ada kegiatan lain berupa menemukan dan/atau membuat teknologi tepat guna, mengadakan pameran karya seni, memodifikasi media dan/atau alat pembelajaran serta belum mengikuti pedoman penyusunan standar soal secara nasional atau dalam tingkat provinsi.

Berdasarkan hasil penelitian, maka temuan pada penelitian pada MA Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur, yaitu:

Dalam implementasi program PKB diawali dengan: 1) Penyusunan program guru dan evaluasi diri (ED) meski tidak wajib yang berisi refleksi atas kekurangan dan kelemahan dalam melakukan tugas profesional dalam kompetensi pedagogi dan kompetensi professional, 2) Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tidak diberlakukan di MA Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur. Pengembangan bidang SDM guru merupakan bagian tak terpisahkan dalam perencanaan umum madrasah yang meliputi perencanaan jangka pendek dan jangka menengah. Program peningkatan profesionalisme guru MA Tri Bakti At-Taqwa Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur dilakukan melalui tahapan perumusan program, sinkronisasi program, dan validasi program melibatkan partisipasi warga madrasah dan *stakeholders*, yaitu TPM, komite, mudir/yayasan pondok pesantren Tebuireng, dan Kementerian Agama. Strategi karya inovatif dilaksanakan melalui pembuatan media ajar sederhana dan berbasis TIK. Media ajar sederhana dan berbasis TIK diaplikasikan dalam proses pembelajaran. Hasil analisis lintas kasus didapati beberapa perbedaan dalam implementasi program PKB. Kegiatan Program PKB guru, kasus I, kasus II, dan kasus III memiliki kesamaan memiliki kesamaan dalam banyak hal yang dilaksanakan.

Implementasi Program PKB didasari dari hasil analisis evaluasi diri (ED), SKP, PKG, dan Supervisi yang selanjutnya ditetapkan dalam program madrasah dalam RKM bersama Tim penjamin mutu dan *stakeholders* lainnya. Perbedaan terdapat pada kasus III bahwa pendidik MA Tribakti At-Taqwa tidak diwajibkan menyusun ED namun berupa program guru. Penyusunan Evaluasi diri (ED) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang merupakan hal rutin dan wajib pada kasus I satuan kerja (SATKER) pemerintah dan kasus II terdapat ASN yang ada disana meski untuk pendidik non ASN tidak diwajibkan. Pada kasus III MA Tribakti At-Taqwa Rama Puja tidak terdapat penyusunan ED dan SKP dan pendidik tidak diwajibkan untuk menyusun SD dan SKP. Kasus III mewajibkan pendidik untuk menyusun program pendidik yang langsung berkaitan dengan tugas dan fungsi utama pendidik. Selanjutnya pada aspek supervisi dan Penilaian Kinerja, pada kasus III Tri Bakti At-taqwa mengintegrasikan keduanya untuk mendapatkan tindak lanjut berupa kegiatan kolektif PKB.

Pada akhirnya terdapat muara semua kasus ada kesadaran individual pendidik untuk meningkatkan profesionalismenya.

Implementasi program PKB dalam bidang pengembangan diri sudah baik. Kegiatan pengembangan diri relative sama yaitu melalui kegiatan kolektif, pendidikan dan pelatihan workshop peningkatan mutu pendidik, bimbingan teknis (Bimtek), MGMP, desiminasi sejawat, webinar, dan tutorial sebaya. Madrasah mengirim guru secara resmi sebagai wakil lembaga atas undangan pihak luar atau kementerian Agama dalam bentuk pelatihan/bimtek memberi waktu untuk melakukan diseminasi ke sejawatnya. Ketiga Madrasah berupaya membangun kesadaran individual guru dengan memotivasi, mendukung, dan memfasilitasi guru yang melakukan peningkatan profesionalisme dalam pengembangan diri secara mandiri dan atas inisatif sendiri. Pada bidang publikasi ilmiah dilaksanakan melalui presentasi pada forum ilmiah, Penelitian Tindakan Kelas, publikasi artikel, pembuatan bahan ajar berbentuk modul dan LKS juga disimpan di perpustakaan untuk guna dijadikan koleksi dan referensi. Namun Pada kasus III Tidak dilaksanakan kewajiban publikasi ilmiah. Pada Kasus I dan II kegiatan publikasi ilmiah dilaksanakan guru terkait kebutuhan guru guna kenaikan pangkat, karena terdapat guru yang berstatus PNS yang berfungsi guna peningkatan jenjang kepangkatan. Pada bidang karya Inovatif semua guru madrasah telah mengimplementasikannya dalam upaya mendukung tercapainya proses dan tujuan pembelajaran kepada siswa. Strategi yang diaplikasikan dalam bidang karya inovatif dilaksanakan melalui pembuatan media ajar sederhana dan berbasis TIK.

Paparan hasil dan temuan penelitian pada tiga kasus di atas dan analisis lintas kasus telah menunjukkan dan membuktikan bahwa upaya implementasi program PKB dalam bidang pengembangan diri sudah baik namun dalam kegiatan publikasi ilmiah dan karya inovatif belum optimal sehingga perlu perbaikan yang harus dilakukan dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme gurunya pada masa mendatang. Melihat tantangan pendidikan yang semakin kompleks dan tuntutan zaman yang sering berubah maka profesionalisme guru ini akan mampu meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

Profesionalisme guru menjadi isu penting dalam satu dekade terakhir setelah lahirnya UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Menyusul kemudian program sertifikasi guru/pendidik untuk menetapkan secara regulatif seorang guru adalah pendidik profesional. Predikat profesional yang tertera dalam sertifikat pendidik tentu tidak cukup untuk menegaskan bahwa seorang guru sudah profesional karena perubahan dan tuntutan zaman. Empat kompetensi yaitu pedagogi, sosial, kepribadian, dan profesional yang menandai sebuah profesionalitas,

menuntut seorang guru untuk terus meningkatkan profesionalismenya. Terdapat kesamaan konsep pemahaman pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dipahami guru dengan pandangan yang disampaikan oleh Dean. Dean (1991) berpendapat bahwa pengembangan keprofesian merupakan suatu proses yang dilakukan guru menjadi lebih professional

Konsep dan mekanisme pengembangan keprofesian berkelanjutan sudah diatur dan dijelaskan secara rinci dalam peraturan menteri. Dalam Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya, dan dipertegas dan diuraikan lebih rinci dalam buku 1 pedoman pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Dalam buku 1 dijelaskan secara rinci yang berkenaan dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan mulai dari mekanisme, unsur kegiatan, sampai pada hal-hal yang menjadi kegagalan guru dalam menilaikan angka kredit. Seperti yang sudah diuraikan sebelumnya bahwa konsep dari pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah sebagai syarat untuk melakukan pengembangan karir. Konsep ini membuktikan bahwa guru memahami dan melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan suatu kebijakan.

Perencanaan yang baik dan implementatif dalam rangka peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan dan menjadi strategi kepala madrasah menjadi bagian tak terpisahkan dari prinsip-prinsip manajemen dan juga merupakan perintah Allah sebagaimana tertera dalam sebagaimana tertera dalam surat al-Hasyr: 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS, 59:18).

Perencanaan adalah juga bisa dimaknai sebagai masa untuk mempersiapkan bekal jangka pendek dan panjang, sebagaimana yang disabdakan Nabi: Dari Ibnu Umar R.A ia berkata, Rasulullah SAW telah memegang pundakku, lalu beliau bersabda: “Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan perantau (orang asing) atau orang yang sedang menempuh perjalanan. Ibnu Umar berkata: “Jika engkau diwaktu sore maka jangan menunggu sampai waktu pagi dan sebaliknya, jika engkau diwaktu pagi maka janganlah menunggu sampai diwaktu sore, dan gunakanlah sehatmu untuk sakitmu, dan gunakanlah hidupmu untuk matimu”. (HR. Bukhari).

Dalam mengimplementasikan program PKB di madrasah, mengacu pada dokumen Rencana Kerja Madrasah (RKM) yang sudah divalidasi dan implementatif untuk dilakukan kemudian dijabarkan dalam Rencana Kerja tahunan (RKT) dan Rencana Kerja Anggaran Madrasah (RKAM) setiap tahun. Kegiatan peningkatan profesionalisme guru yang tertuang dalam dokumen perencanaan direalisasi dengan berbagai strategi. Pehmer, Groschner, & Seidel (2015) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa dampak program pengembangan profesional guru menargetkan efek yang dirasakan dari dialog kelas produktif terhadap proses belajar situasional dengan strategi elaborasi kognitif. Penelitian yang melibatkan 136 siswa dalam kelompok intervensi dan 90 siswa dalam kelompok kontrol. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesional efektif untuk kelompok intervensi pada kedua variabel dependen. Analisis diferensial lebih lanjut menunjukkan bahwa siswa dengan konsep diri yang rendah diuntungkan dari perlakuan tersebut terutama untuk pembelajaran situasional. Studi ini memberikan kontribusi terhadap penelitian sistematis mengenai efektivitas pengembangan profesional guru dan pembelajaran siswa.

Ketiga Madrasah Aliyah di Lampung Timur telah melakukan segala upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasahnyanya dengan cara meningkatkan profesionalisme guru yang ada secara berkelanjutan sehingga Pengembangan keprofesian Berkelanjutan (PKB) menjadi program prioritas setiap tahun dalam bentuk kegiatan kolektif yang bersumber dari tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru (PKG) dan tindak lanjut hasil supervisi, serta memfasilitasi inisiatif individu guru (*selfinniciative*) yang ingin mengembangkan dirinya atas kesadaran dirinya sendiri. Peningkatan profesionalisme guru pada Madrasah Aliyah di Lampung Timur akan mampu meningkatkan mutu pendidikan madrasah dengan semakin berkembangnya kesadaran guru bahwa mengembangkan diri dan/atau meningkatkan profesionalisme adalah kewajiban personal dan *self-inniciative* guru untuk meningkatkan mutu dirinya sendiri berawal dari kesadaran internal dalam meningkatkan profesionalisme guru di lembaganya.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan fokus penelitian yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini serta data hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa, pertama, pengembangan diri guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur diimplementasikan dalam bentuk mengirim guru untuk mengikuti kegiatan kolektif guru berupa pendidikan dan latihan (diklat), bimbingan teknis (Bimtek), workshop, MGMP, webinar, serta melakukan diseminasi hasil pengembangan diri. Pihak madrasah juga membangun kesadaran diri guru dengan memotivasi, mendukung, dan

memfasilitasi guru untuk melakukan pengembangan diri atas inisiatif pribadi (*self-innitiative*). Kedua, publikasi ilmiah guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur dilakukan dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK) sebagai refleksi dalam pembelajaran dan pembuatan bahan ajar berbentuk modul yang digunakan guna penunjang dalam proses pembelajaran. Pihak madrasah membangun kesadaran diri guru dengan memotivasi, mendukung, dan memfasilitasi kebutuhan guru dalam pelaksanaan publikasi ilmiah yang dilaksanakan. Hasil publikasi ilmiah disimpan sebagai koleksi di perpustakaan madrasah serta dijadikan referensi bagi warga madrasah. Ketiga, karya inovatif guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Lampung Timur dilakukan melalui pembuatan media ajar yang . Hasil karya inovatif guru diimplementasikan dalam mendukung tugas guru pencapaian mutu pembelajaran. Pihak madrasah membangun kesadaran diri guru dengan memotivasi, mendukung, dan memfasilitasi kebutuhan guru dalam kegiatan karya inovatif yang dikembangkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik. 1988. *Agama, Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES.
- Agung, Iskandar. 2014. *Mengembangkan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Bee Media Pustaka.
- Ahmad M, Sardiman. 1994. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman bagi Guru dan Calon Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Akmal, Hawi. 2013. *Kompetensi Guru PAI*, Jakarta: Rajawali Press.
- Amiruddin Siahian. 2006. *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Jakarta: Quantum Teaching.
- Arief, Armai dkk. 2018. *Implementation of the Strengthening of Democracy in Education to Provide the Understanding of Pluralism Towards Learners in Amerika*, (Jakarta: Kementrian Agama Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi dan Jabbar, Cipi Safruddin Abdul. 2009. *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aziz, Hamka Abdul. 2012. *Karakter Guru Profesional: Melahirkan Murid Unggul Menjawab Tantangan Masa Depan*” Jakarta: Al Mawardi Prima.
- Badan PSDMPK-PMP. 2012. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kemendikbud.
- Basilus R. Werang. 2015. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Yogyakarta: Media Akademi.
- Bogdan, Robert C dan Biklen, Sari Knopp. 1982. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*, Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Bodgan, Robert dan Taylor, Steven J. 1993. *Kualitatif: Dasar-Dasar Penelitian*, Terj. A. Khozin Afandi. Surabaya: Usaha Nasional.
- Carver, C. L., & Feiman-Nemser, S. 2009. Using policy to improve teacher induction: Critical elements and missing pieces. *Educational policy*, 23(2), h.295-328.
- Charles, Duhigg. 2013. *The Power of Habit: Why We Do What We Do And How To Change*, London: Random House.
- Cresswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih di Antara Lima Pendekatan*, Terjemahan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daulay Haidar Putra. 2014. *Pendidikan Islam: Dalam Perspektif Filsafat*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Darmawati. 2015. *Penilaian Angka Kredit Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2001. *Pengembangan Profesi Guru dari Induksi ke Profesional*, Jakarta: Madani Perhalindo.
- Daryanto. 2013. *Standart Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Djamas, Nurhayati. 2017. *Pendidikan Karakter, Masalah Ketahanan Keluarga dan Masyarakat*. Bekasi: PT. Penjuru Ilmu Sejati.
- Departemen Agama. 2005. *Pedoman Kegiatan Pengembangan Diri*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Dudung, Agus. 2014. *Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi Guru-Guru se Jakarta Timur*, Jurnal Sarwahita, Volume 11, No. 1, Tahun 2014
- Eleonora, V.R. 2003. *Teacher Profesional Development: An International Review of the Literature*, Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.
- Fatah, Nanang. 2000. *Manajemen Berbasis Sekolah: Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung: C.V. Adira.
- Gaible, E., & Burns, M. 2005. *Using technology to train teachers: Appropriate uses of ICT for teacher professional development in developing countries*. Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development/ World Bank.

- Glatthorn, A. 2003. *Teacher Development*,. In Anderson, I.(2nd Ed.) *International Encyclopedia of Teaching and Teachers Education*, London: Pergasmon Press, 2003
- Goetz, John P. and Compte, M. D. Lee. *Ethnography and Qualitative Design in Education Research*. New York: Academic Press, Inc.
- Guskey, T. R. 2010. *Evaluating professional development*. California: Corwin Press, Inc.
- Gultom, Syawal. 2012. *Pedoman Pengeloaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Jakarta: Kemendikbud RI.
- Hasanah, Aan. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung:Pustaka Setia.
- Hosnan, M. 2016. *Etika Profesi Pendidik Menggagas Guru Pembelajar*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Ishomuddin. 1996. *Spektrum Pendidikan Islam Retropeksi Visi dan Aksi*, Malang: UMM Press.
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif* , Cet. 1. Jakarta: Gaung Persada.
- Istanto Wahyu. 2012. *Pengembangan Keprofesionalan Guru SMK*, (Disertasi), Yogyakarta: UNY.
- Jamaluddin. Noor. 2022. *Pengertian guru*. Jakarta: Philipus Hadjon,1978, h.5. dalam <http://ejournal.upi.edu/index.php/MethodikDidaktik/article/view/11384>.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2019. *Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik.
- Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. 2013. *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, Jakarta: Kemendikbud.
- Kemdiknas. 2005. *Rambu-Rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Komariah, Aan & Satori, Djam'an. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kompri. 2017. *Belajar, Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesionalisme Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lefstein, Adam & Perath, Hamutal. 2014. Empowering Teacher Voices in an Education Policy Discussion: Paradoxes of representation, *Elsevier: Teaching and Teacher Education*, Volume 38.
- Lincoln, Yvonna S, and Guba, Egon G. 1985. *Naturalistic Inquiry*, Beverly Hills, California Sage Publications.
- Merriam. Sharan B. 1998. *Qualitative research and case study applications in education* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Milles, M. B. and Huberman, A. M. 1984. *Qualitative Data Analysis-A Sourcebook of New Methods*. California: SAGE Publications.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif; Edisi Revisi*, Cet. XXI. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 2011. *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, Jakarta: Raja Grapindo persada.
- Mujtahid. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN Maliki Press.
- Musfah, Jejen. 2012. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Muspawi, dkk. 2020. Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Nurkolis, dkk. 2017. *Efektivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 4, Nomer 1, Jurnal Penelitian.
- Pahrudin. 2015. *Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Profesionalitas Guru Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*. (Surakarta: Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis.
- Patton. Michael Quinn. 2002. *Qualitative Research and Evaluation Methods. 3rd Edition*. California: Thousand Oaks. Sage Publications. Inc.
- Pencer, L.M. and Spencer, S.M., *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons. Inc, 1993
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Bab I Ketentuan Umum Pasal 1
- Permenpan RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Phipip Horsley. C. 1992. *What is Educational Planning? Edisi Indonesia: Apakah Perencanaan Pendidikan itu*, Jakarta: Bharata karya aksara dan UNESCO.
- Nanang, Priatna, T Sukamto. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: PT Rosdakarya.
- Ramli, Amir Tengku. 2003. *Rahasia Sukses Menjadi Guru Kaya Pumping Teacher: Berdasarkan Konsep Pendidikan Long Life Education*. Jakarta: Grhadhika Binangkit.
- Recent, Bolam, R. 1993. *Developments and Emerging Issue, In The Continuing Profesional Development of Teachers*, London: GTC.
- Sagala, Syaiful. 2000. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. 1994. *Profil Pendidik Profesional*, Yogyakarta: Andi offset.
- Sanjaya, Wina. 2010. *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta: Kencana.
- Saud, Udin Syaefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Sholahudin. 2013. Evaluasi Kinerja Guru”, *Jurnal Tafaqquh*; Vol. 1 No. 1, Mei 2013
- Soemanto, Wasty. 1980. *Petunjuk untuk Pembinaan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Steward, A. 2009. *Continuing your professional development in lifelong learning*. London: Continuum International Publishing Group.
- Subagyo, P. Joko. 1991. *Metodologi Penelitian; Teori dan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Suparlan. 2006. *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Suparta. 2012. *Kumpulan Peraturan Pemerintah Tentang Pendidikan*, Jakarta: Sekretariat Negara RI.
- Suryadi, Rudi Ahmad dan Yanyulloh, M., 2012. *Petunjuk Teknis Penilaian Publikasi Ilmiah Bagi Jabatan Fungsional Guru*, Cianjur: Kementerian Agama.
- Syaefudin, Udin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tafsir, Ahmad. 1992. *Imu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Karya.
- Tanzania: HakiElimu Dar es Salaam University College of Education (DUCE) [.hakielimu.org/files/publications/WHO%20IS%20A%20TEACHER\\_R.pdf](http://.hakielimu.org/files/publications/WHO%20IS%20A%20TEACHER_R.pdf)
- Triyanto. 2010. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, Moh. Uzer. 1994. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Uzer, Moh. 2010. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung.: PT Remaja Rosdakarya.
- Villegas-Reimers, E. 2003. *Teacher professional development: An international review of the literature*. Paris: UNESCO-International Institute for Educational Planning.

- Yin, Robert K. 1984. *Case Study Research Design and Methods*, London: Sage Publication Beverly Hill.
- Yusraini. 2012. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan*, Jurnal Al-Ulum, volume 1, Tahun 2012
- Yusuf, Kadar M. 2013. *Tafsir Tarbawi: Pesan-Pesan Al-Qur"an tentang Pendidikan*, Jakarta: Amzah.
- Zahro, Aminatul. 2015. *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Bandung: Yrama Widya.
- Zepeda, S. J. 2012. *Professional development: What works*. Eye on education.