

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN DI MTS AL-ANWAR KOTAWARINGIN BARAT

Ade Tutty R Rossa¹, Budi Hermawan², Iman Saifullah³
Universitas Islam Nusantara Bandung

Korespondensi: deviani.suryana@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: August 22, 2022

Revised: September 02, 2022

Accepted: September 30, 2022

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang gambaran manajemen sekaligus faktor pendukung dan penghambat pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di MTs Al-Anwar Kotawaringin Barat. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, paparan data dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan PKB meliputi evaluasi untuk mengetahui kemampuan guru, implementasi PKB dengan menindaklanjuti hasil dari evaluasi kemudian diikutsertakan dalam program diklat, workshop, dan melanjutkan studi.

Evaluasi PKB dengan menilai dari hasil pelatihan oleh kepala sekolah dan pengawas. Adapun 3 komponen / unsur PKB pengembangan diri dengan mengikuti diklat dan workshop, publikasi ilmiah, karya inovatif dengan pembuatan bahan ajar, silabus dan RPP. Adapun faktor pendukung dan penghambat yakni fasilitas sekolah yang kurang menunjang, faktor penghambat lain yakni guru tidak sadar kompetensi apa yang kurang dari dirinya, dan beberapa guru yang belum fasih dalam penggunaan informasi teknologi dan komputer.

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Pendahuluan

Pengembangan Keprofesian berkelanjutan ditujukan untuk mendorong guru dalam memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan dan mencakup bidang-bidang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan demikian guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya, serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan didalam karir profesionalnya. Pada prinsipnya pengembangan keprofesian berkelanjutan mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan guru yang bersangkutan. Dengan demikian, guru dapat memperoleh kemajuan di dalam karirnya (Nanang Priatna dan Tito Sukanto, 2013: 191).

Guru merupakan unsur utama pada keseluruhan proses pendidikan, terutama di tingkat institusional dan instruksional. Posisi guru dalam pelaksanaan pendidikan berada pada garis terdepan. Keberadaan guru dan kesiapannya menjalankan tugas sebagai pendidik sangat menentukan bagi terselenggaranya suatu proses pendidikan. Menurut Muhammad Surya, tanpa guru pendidikan hanya akan menjadi slogan yang tiada arti. Baginya, guru dianggap sebagai titik

sentral dan awal dari semua pembangunan pendidikan. (Muhammad Surya, 2003). Guru merupakan bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah.

Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya tersebut. Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri. Apabila hasil penilaian kinerja guru masih berada di bawah standar yang dipersyaratkan dalam penilaian kinerja guru, maka guru diwajibkan untuk mengikuti program pengembangan Keprofesional Berkelanjutan yang diorientasikan sebagai pembinaan dalam pencapaian standar kompetensi guru.

Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB), mencakup berbagai cara atau pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan atau pelatihan awal sebagai guru. PKB mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesionalnya.

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 akan memfasilitasi guru untuk dapat mengembangkan keprofesionalnya secara berkelanjutan. Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) ini diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu. Berdasarkan Permennegepan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang dimaksud dengan PKB adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Guru sebagai sebuah profesi memiliki pengaruh besar terhadap hasil belajar anak.

Berbagai upaya dilakukan baik sekolah maupun pemerintah, baik secara individu maupun kelompok melalui berbagai kegiatan, baik pelatihan maupun pembinaan dalam pengembangan keprofesional berkelanjutan, namun strategi yang dilakukan tersebut belum dapat menjangkau seluruh guru yang ada.

Berdasarkan data dari Kemenag Kotawaringin Barat terdapat 2 MTS Negeri dan 14 MTS Swasta dengan jumlah guru sebanyak 217 orang. Dari jumlah guru yang mengajar di MTS Swasta, hanya 17 orang yang sudah sertifikasi, termasuk di MTS Al- Anwar, dari 18 guru yang ada, hanya 1 orang yang sudah sertifikasi. Meskipun tidak ada jaminan dengan sertifikasi akan meningkatkan mutu pendidikan, namun setidaknya kelayakan mengajar seorang guru secara formalitas sudah terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan analisis kritis terhadap Manajemen PKB di MTS Al-Anwar Kotawaringin Barat agar kedepannya dapat dijadikan sebagai acuan manajemen PKB Kepala MTS dalam pengelolaan hasil supervisi akademik sehingga manajemen PKB Kepala MTS dalam perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan PKB dan analisisnya dapat mencapai taraf yang ideal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggali informasi secara mendalam tentang gambaran Manajemen PKB Kepala MTS dalam Pengelolaan Hasil Supervisi Akademik di MTS Al-Anwar Kotawaringin Barat

Subyek pada penelitian ini adalah 1 Kepala Sekolah dan 18 orang guru. Prosedur penelitian yang pertama identifikasi masalah, fokus masalah, menetapkan fokus penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, 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 di lapangan. Keabsahan data dengan triangulasi sumber dan triangulasi tehnik. Suatu temuan dalam penelitian ini pada obyek adalah Analisis data penelitian dilakukan menggunakan model analisis Miles & Huberman; (Sugiyono, 2019) yang terdiri dari empat tahapan, yaitu collecting data (pengumpulan data); reduction data (reduksi data); display data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Memahami manajemen PKB Kepala MTS Al- Anwar dalam pengelolaan hasil supervisi akademik di MTS Al-Anwar Kotawaringin Barat; (2) Memahami faktor pendukung, penghambat dan solusi yang mempengaruhi manajemen PKB Kepala MTS dalam pengelolaan hasil supervisi akademik; (3) Memahami hasil manajemen PKB Kepala MTS dalam pengelolaan hasil supervisi akademik di MTS Al-Anwar Kotawaringin Barat.

Pengertian dan Jenis Kegiatan PKB

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah proses penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru baik pedagogik maupun profesional dalam melaksanakan tugas profesinya, serta memiliki performa sebagai pendidik dan pemimpin bagi peserta didiknya. Program PKB ini sangat penting karena dapat mengembangkan keterampilan instruksional dan pengetahuan terhadap konten pembelajaran yang bersangkutan.

Moda PKB meliputi :

1. Moda tatap muka, yakni model pembelajaran bagi guru yang dilakukan secara tatap muka dengan didampingi dan difasilitasi oleh Instruktur Nasional atau Narasumber Nasional.
2. Moda Daring yaitu model pembelajaran bagi guru yang dilakukan secara daring penuh.
3. Moda Kombinasi yaitu model pembelajaran bagi guru yang dilakukan secara daring dan tatap muka dengan didampingi oleh mentor serta difasilitasi oleh pengampu.

Kegiatan program PKB yang di bentuk di Indonesia telah di klasifikasikan dalam tiga bidang (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, 2009, Pasal 11 ayat c) yaitu: 1) Pengembangan diri meliputi; diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru. 2) Publikasi ilmiah meliputi; publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal; dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan pedoman guru 3) Karya inovatif meliputi; menemukan teknologi tepat guna, menemukan/ mencipatakan karya seni, membuat/memodifikasi alat pelajaran/ peraga/praktikum dan mengikuti pengembangan standar, pedoman soal dan sejenisnya.

a. Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan upaya guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui kegiatan pendidikan dan latihan fungsional dan kegiatan kolektif guru yang dapat meningkatkan kompetensi dan keprofesiannya.

Untuk mewujudkan guru yang profesional dan kompeten tidak cukup dengan mengikuti program sertifikasi, ada dimensi yang harus dipenuhi agar profesionalismenya tetap terjaga, terjamin dan selalu meningkat sesuai dengan kebutuhan serta tuntutan yang berkembang; antara lain dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Continuing Professional Development [CPD] sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru (Sujianto, Amat, 2012) hal tersebut adalah suatu keharusan apabila guru harus profesional. Profesionalisme memberikan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensi.

Kegiatan pengembangan diri terdiri dari dua jenis, yaitu diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru. Kegiatan pengembangan diri ini dimaksudkan agar guru mampu mencapai dan/atau meningkatkan kompetensi profesi guru.

Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau latihan yang bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi yang ditetapkan dan/atau meningkatkan

keprofesian. Untuk memiliki kompetensi di atas standar kompetensi profesi dalam kurun waktu tertentu.

Kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai standar atau di atas standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. Kegiatan kolektif guru mencakup:

- 1) Kegiatan lokakarya atau kegiatan kelompok guru untuk penyusunan kelompok kurikulum dan/atau pembelajaran.
- 2) Pembahas atau peserta pada seminar, koloqium, diskusi pannel atau bentuk pertemuan ilmiah yang lain.
- 3) Kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.

PKB dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di sekolah, perkumpulan guru (KKG, MGMP, MKKS), penelitian kolaboratif, penelitian tindakan kelas, praktik mengajar bersama dalam bentuk lesson study, workshop dan pelatihan- pelatihan fungsional lainnya. Dengan pengembangan diri diharapkan akhirnya akan dapat melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran/pembimbingan, termasuk pula dalam melaksanakan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.

b. Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah merupakan karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pemngembangan dunia pendidikan secara umum.

Berdasarkan Buku 4 Pedoman PKB dan Angka Kreditnya, Publikasi ilmiah bukan hanya terbatas pada PTK. Publikasi Ilmiah terdiri dari tiga kelompok kegiatan, yakni:

- 1) Presentasi pada forum ilmiah;

Guru seringkali diundang untuk mengikuti pertemuan ilmiah. Tidak jarang, para guru juga diminta untuk memberikan presentasi, baik sebagai pemrasaran atau pembahas pada pertemuan ilmiah tersebut. Untuk keperluan itu, guru harus membuat prasaran ilmiah.

Prasaran ilmiah adalah sebuah tulisan ilmiah berbentuk makalah yang berisi ringkasan laporan hasil penelitian, gagasan, ulasan, atau tinjauan ilmiah. Untuk memperoleh angka kredit dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, maka isi makalah haruslah mengenai permasalahan pada bidang pendidikan formal pada satuan pendidikannya sesuai tugas guru yang bersangkutan.

Isi makalah di luar hal tersebut di atas, misalnya membahas hal-hal di luar bidang tugas guru, bahasan terlalu umum, tidak berkaitan dengan tugas guru yang bersangkutan, tidak atau kurang jelas kaitannya dengan permasalahan pendidikan/pembelajaran pada satuan pendidikan, serta kurang menunjukkan kesesuaian dengan tugas pokok dan fungsi guru, tidak dapat diberikan angka kredit.

- 2) Publikasi hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal; dan non formal.

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Publikasi ilmiah mencakup 3 kelompok kegiatan, yaitu:

Pertama, Presentasi pada forum ilmiah.

Kedua, Sebagai pemrasaran/nara sumber pada seminar, lokakarya ilmiah, koloqium atau diskusi ilmiah.

Ketiga, Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal

Publikasi [buku teks pelajaran](#), buku pengayaan dan/atau pedoman guru. Publikasi ini mencakup pembuatan: buku pelajaran per tingkat atau buku pendidikan per judul yang lolos penilaian BSNP, ataudicetak oleh penerbit dan ber-ISBN, atau dicetak oleh penerbit dan belum ber-ISBN.

3) Karya Inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi dan seni.

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru. Sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif ini mencakup:

- (1) Penemuan teknologi tepat guna kategori kompleks dan/atau sederhana.
- (2) Penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni kategori kompleks dan/atau sederhana.
- (3) Pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/-praktikum kategori kompleks dan/ atau sederhana.
- (4) Penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di sekolah, perkumpulan guru (KKG, MGMP, MKKS), penelitian kolaboratif, penelitian tindakan kelas, praktik mengajar bersama dalam bentuk lesson study, workshop dan pelatihan-pelatihan fungsional lainnya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan laporan hasil praktek di lapangan, implementasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi guru dan kepala sekolah/madrasah di MTs Al-Anwar, dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Pengembangan diri guru MTs Al-Anwar

- a. Setiap awal semester semua guru berkoordinasi dengan kepala sekolah dan pengurus yayasan dan melakukan evaluasi diri untuk merefleksikan kegiatan yang telah dilakukan pada semester sebelumnya. Evaluasi diri dan refleksi merupakan dasar bagi seorang guru dan kepala sekolah untuk menyusun rencana kegiatan pengembangan keprofesian yang akan dilakukan pada tahun tersebut. Bagi guru yang mengajar pada lebih dari satu lembaga, maka kegiatan evaluasi diri dilakukan dengan mengisi format yang memuat antara lain:
 - (1) Deskripsi evaluasi diri terhadap butir-butir dimensi tugas utama/indikator kinerja guru, kompetensi untuk menghasilkan publikasi ilmiah dan karya inovatif, kompetensi lain yang dimiliki untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas (misalnya TIK, Matematika, bahasa Asing, dsb), dan kompetensi lain yang dimiliki untuk melaksanakan tugas tambahan.
 - (2) Deskripsi usaha-usaha yang telah guru lakukan untuk memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi tersebut.
 - (3) Deskripsi kendala yang guru hadapi dalam memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi yang terkait dengan pelaksanaan tugas utama/indikator kinerja guru atau kinerja guru dengan tugas tambahan.
 - (4) Deskripsi pengembangan keprofesian berkelanjutan yang masih guru butuhkan dalam memenuhi dan mengembangkan berbagai kompetensi dan dimensi tugas utama/indikator kinerja guru.
- b. Hasil evaluasi diri guru yang dilengkapi dengan dokumen pendukung antara lain perangkat pembelajaran yang telah disiapkan oleh guru yang bersangkutan selanjutnya akan digunakan untuk menentukan profil kinerja guru dalam menetapkan apakah guru

akan mengikuti program peningkatan kinerja untuk mencapai standar kompetensi profesi atau kegiatan pengembangan kompetensi lebih lanjut.

- c. Melalui konsultasi dengan Kepala Sekolah, Guru dan Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan membuat perencanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Konsultasi ini diperlukan untuk menentukan apakah kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dilaksanakan di sekolah, di KKG/MGMP/MGBK, atau di LPMP/PPPPTK. Apabila kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dilaksanakan di luar sekolah, perlu dikoordinasikan dengan KKG/MGMP/MGBK dan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan di tingkat kabupaten.
- d. Koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah bersama dengan Kepala Sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. Perencanaan tersebut memuat kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilakukan oleh guru baik secara mandiri atau bersama-sama dengan guru lain di dalam sekolah, di KKG/MGMP/MGBK maupun kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan diharapkan dapat memfasilitasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilaksanakan di kabupaten/kota dan memberikan anggaran atau subsidi kepada sekolah maupun KKG/MGMP/MGBK.
- e. Guru menerima rencana program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang mencakup kegiatan yang akan dilakukan di dalam dan/atau luar sekolah. Rencana kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan juga mencakup sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu setelah guru mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan.
Jika diperlukan, dalam melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, seorang guru dapat menerima pembinaan berkelanjutan dari seorang guru pendamping. Guru pendamping tersebut ditetapkan oleh kepala sekolah dengan syarat telah berpengalaman dalam melaksanakan proses pembelajaran dan telah mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan serta memiliki kinerja minimal baik berdasarkan hasil penilaian kinerja guru.
- f. Guru selanjutnya melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah direncanakan baik di dalam dan/atau di luar sekolah. sekolah berkewajiban menjamin bahwa kesibukan guru melaksanakan kegiatan pengembangan eprofesian berkelanjutan tidak mengurangi kualitas pembelajaran peserta didik.

2. Publikasi ilmiah

Guru pada zaman sekarang ini dituntut lebih profesional, lebih handal, lebih kompeten, itu sudah menjadi tuntutan masyarakat modern, maka wajar dan pantas bahwa sekarang ini menulis dalam bentuk publikasi ilmiah adalah sarana untuk meningkatkan kemampuan guru dalam pengembangan profesi mereka lebih maju.

Publikasi ilmiah dapat dimaknai sebagai upaya untuk menyebarluaskan suatu karya pemikiran atau gagasan seseorang atau sekelompok orang dalam bentuk ulasan ilmiah dan laporan penelitian baik yang sederhana seperti Penelitian Tindakan Kelas dan juga penelitian yang lebih kompleks, makalah, buku atau artikel. Publikasi ilmiah yang dilakukan guru pada dasarnya merupakan wujud dari profesionalisme guru. Steven R. Covey, (BPSDM-Kemendikbud, 2012) menyebutkan bahwa kegiatan publikasi ilmiah adalah salah satu bentuk upaya untuk memperbaharui mental.

seiring dengan dikukuhkannya guru sebagai jabatan fungsional (Kepmenpan No. 84/1993). Jika dikaji lebih dalam, Isi Keputusan Menteri ini sebenarnya telah memberikan pesan tidak langsung kepada kita bahwa pada dasarnya guru adalah seorang ilmuwan. Hal ini sejalan dengan pemikiran Oemar Hamalik (2003) bahwa salah satu peran guru adalah sebagai

ilmuwan, yang berkewajiban tidak hanya menyampaikan pengetahuan yang dimiliki kepada muridnya, akan tetapi juga berkewajiban mengembangkan pengetahuan itu dan terus menerus memupuk pengetahuan yang dimilikinya. Dengan kata lain, guru berkewajiban untuk membangun tradisi dan budaya ilmiah.

3. Karya Inovatif

Karya inovasi adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Jika dibandingkan dengan PKB yang berupa publikasi ilmiah keduanya memiliki perbedaan. Karya inovatif yang utama berupa benda tertentu, sedangkan publikasi ilmiah berupa karya tulis ilmiah. Umumnya penolakan karya inovatif untuk “diperbaiki”, sedangkan publikasi ilmiah “membuat lagi”. Lampiran pada karya inovatif berupa foto, video, dan keterangan pengakuan, sedangkan lampiran publikasi ilmiah berupa bukti pendukung: RPP, soal, hasil ulangan, dll.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa manajemen PKB di MTS Al-Anwar Kotawaringin Barat diawali dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan (actuating), dan pengawasan. Perencanaan dalam PKB telah berjalan cukup efektif terbukti dengan ditandai adanya perumusan tujuan yang ingin dicapai, pemilihan program dan identifikasi permasalahan, pengerahan sumber, serta delegasi urutan berdasarkan masa kerja, kinerja dan etos kerja secara adil. Perencanaan sumber daya manusia selalu diawali dengan mengadakan evaluasi kegiatan pada setiap akhir semester/akhir tahun pembelajaran. Pengorganisasian dan pelaksanaan sudah tampak dan berjalan efektif dan efisien. Hal ini tercermin dari kelancaran kegiatan PKB baik dalam pendelegasian tugas, pelaksanaan, tindak lanjut sosialisasi, dan pelaporan. Pengawasan manajemen PKB di MTS Al-Anwar ditempuh melalui kegiatan pemantauan, supervisi, sosialisasi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan.

Hasil Manajemen PKB Kepala MTS Al-Anwar Kotawaringin Barat antara lain: meningkatkan kompetensi profesional guru dan terpenuhinya kebutuhan PKB guru yang terdiri dari pengembangan diri, publikasi ilmiah serta karya inovatif.

Daftar Pustaka

- Kemdikbud, Dirjend GTK), *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) dan Angka Kreditnya*, Buku 4 edisi revisi, 2019
- Kemdikbud, Dirjend GTK, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru. Penilaian Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)*, Buku 5 edisi revisi, 2019.
- Kuntarto, E. (2017). *Keefektifan Model Pembelajaran Daring dalam Perkuliahan Bahasa Indonesia di Perguruan Tinggi*. Indonesian Language Education and Literature, 3(1), 99-110. 10.24235/ileal.v3i1.1820
- Muwahid Shulhan, *Supervisi Pendidikan: Teori dan Terapan dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru*. Surabaya, Cetakan 1, 2012.
- Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya, 2007.
- Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA, 2013.
- Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Pemikiran Kurikulum*, Rosdakarya: Bandung, 2013
- Nurkolis, Yovitha. Y, Sunandar. “Efektivitas Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan untuk guru”. *Journal Kelola Manajemen Pendidikan*. Volume: 4 No.1. Tahun 2017
- Pangondian, R. A., Santosa, P. I., & Nugroho, E. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesuksesan Pembelajaran Daring Dalam Revolusi Industri 4.0. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1)

- Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jl. Taman Pondok Jati J3. Taman Sidoharjo. Zifatama Publisher. Cetakan ke 2, Mei 2010.
- Payong, Sertifikasi Profesi Guru, PT. Indeks, Jakarta,. 2011.
- Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
- Rusdarti, Slamet & Suchihatiningasih. 2018, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi Ilmiah Melalui Workshop Pendampingan Bagi Guru SMA Kota Semarang", *Rekayasa* Vol. 16 No.2, Desember 2018.
- Sugiyarti dan Narimo.S. "Pengelolaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah di MTS Negeri 6 Putatsari Grobogan". *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.11. No. 2. 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. CV Alfabeta Bandung, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta, Bandung. Edisi Ke -3, April 2019
- Satori Djam'an dan Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2009
- Sianturi, Canni Loren, "Asesmen Kebutuhan Pengembangan Profesionalisme Guru SMK". *Jurnal Pendidikan Humaniora*, Volume 1 Nomor 1. 2013
- Sukmadinata, N. S., *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosda Karya Bandung, 2013