

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seiring dengan berkembangnya zaman, pendidikan menjadi suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh masyarakat. Disisi lain, pendidikan juga menjadi salah satu tolok ukur kemajuan suatu masyarakat, daerah maupun Negara (Hidayat & Abdillah, 2019).

Pendidikan secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses pengembangan diri seseorang agar tetap bisa melangsungkan kehidupan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 (1) menyatakan:

“Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Dari definisi tersebut terlihat jelas bahwa pendidikan memiliki sebuah tujuan yang sangat penting yakni membentuk peserta didik untuk menjadi manusia-manusia yang begitu sempurna baik dari segi fisik maupun spiritual sehingga diharapkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dapat meningkat.

Untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan tersebut maka pemerintah wajib menyelenggarakan pendidikan yang baik dan berkualitas. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan antara lain sarana prasarana, pendanaan, kurikulum, pengadministrasian, dan tenaga pendidik maupun kependidikan (Dian, Maulana, & Jahari, 2019). Semua faktor tersebut merupakan komponen dalam sistem pendidikan yang memiliki peran penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Namun diantara semua komponen tersebut, tenaga pendidik menjadi komponen yang sangat

berpengaruh dalam menentukan jalannya proses Pendidikan (Hidayat & Abdillah, 2019).

Dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 (1) disebutkan bahwa:

“Guru adalah pendidik professional 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”.

Hal ini menandakan bahwa Guru merupakan salah satu sebutan bagi seorang pendidik untuk jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah. (Suparlan, 2012) menyatakan bahwa “guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya”.

Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa tugas guru sangat penting guna meningkatkan kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Oleh karena itu, guru sering dipandang sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan pendidikan. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa guru merupakan sosok sentral dalam pendidikan.

Mengingat posisi guru yang sangat penting dalam pendidikan maka sudah seyakinya ada perhatian khusus terhadap guru. Pemerintah menyadari betul akan pentingnya profesionalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga ditetapkanlah Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen sebagai payung hukum yang mengatur tentang hal tersebut. Undang-undang dan peraturan pemerintah ini diharapkan dapat memfasilitasi guru untuk mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bab I Pasal 1 (1) menyebutkan bahwa:

“Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru yang selanjutnya disebut PKB Guru adalah pengembangan kompetensi bagi guru sesuai dengan kebutuhan dan dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan.

Bab II Pasal 2 menyebutkan bahwa:

“PKB Guru bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional Guru dalam mengemban tugas sebagai pendidik”.

Bab III Pasal 5 (1) menyebutkan bahwa:

“Komponen PKB terdiri dari Pengembangan diri, Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif”.

Menurut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (2012) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan adalah pengembangan kinerja guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru, kemudian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan strategi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan guru dalam mengajar. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin cepat, peran guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang efektif. Guru yang memiliki keprofesian yang tinggi dapat memberikan pengajaran yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan siswa.

Kinerja guru menurut Burhanudin merupakan gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru (Burhanudin, 2007). Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Sehingga apabila guru telah melaksanakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran dengan baik dan sesuai aturan yang telah ditentukan maka guru tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik (Wahab & Umiarso, 2011). Selain itu guru juga harus secara serius dan sungguh-sungguh menjalankan pekerjaannya yang terkait perencanaan,

pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Keseriusan kerja tersebut dapat terlihat dalam usaha guru dalam merencanakan program mengajarnya dengan baik, melaksanakan pembelajaran dengan baik misalkan dengan disiplin masuk kelas untuk mengajar siswa, mengevaluasi hasil belajar dengan tertib dan teratur.

Adapun hasil studi pendahuluan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung bahwa mayoritas guru yang relatif tergolong berusia muda, namun para guru tersebut memiliki kompetensi yang mumpuni di masing-masing bidang. Akan tetapi seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung dalam kedisiplinannya cukup tertib mulai dari masuk dan keluar jam sekolah serta mentaati aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kemampuan untuk membuat modul ajar, merencanakan pembelajaran, melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran seluruh guru tersebut sudah dikatakan mumpuni dalam mengerjakan hal tersebut.

Akan tetapi, masih terdapat permasalahan dalam meningkatkan kinerja guru. Permasalahan ini disebabkan oleh kurangnya *mentorship* bagi guru dalam mengembangkan keprofesiannya, seperti masih terdapat beberapa guru yang tergolong usia tua itu terkadang terkendala dalam menyusun modul ajar. Hal tersebut tentunya menjadi tugas bersama pihak sekolah untuk membantu dalam menyusun modul ajar dengan cara harus memberikan pelatihan dan bimbingan secara khusus.

Disamping itu, Peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung memang cukup masif, karena pihak sekolah selalu menyalurkan beberapa guru agar mengikuti pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh pihak luar seperti balai diklat. Karena dengan adanya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, kinerja guru dapat meningkat. Peningkatan kompetensi dan kinerja guru merupakan upaya untuk membantu guru dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang berkenaan dengan kinerja guru sehingga dengan begitu guru dapat mengajar dengan baik dan efektif serta menciptakan peserta didik yang memiliki kompetensi dan keahlian yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, karena Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung merupakan Lembaga Pendidikan dibawah naungan Kementrian Agama (KEMENAG), sehingga dalam pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang diselenggarakan oleh Kementrian Agama tentunya diikutsertakan meskipun dalam pemberdayaannya tidak semua guru dapat diberdayakan ke program tersebut karena adanya pembagian dari konsep programnya. Seperti halnya program PKB yang telah terlaksana pada tahun 2023 Kementerian Agama tengah mempersiapkan pelaksanaan Bimbingan Teknis Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang diikuti sekitar 13 ribu orang. Kementerian Agama menargetkan untuk meningkatkan kualitas guru pengajar agama islam (PAI) agar lebih profesional dan visioner. Program ini dilaksanakan atas dasar karena munculnya *Society 5.0* merupakan gerakan nyata terhadap perkembangan informasi dan teknologi canggih. Karenanya, guru harus mengimbangi kemampuannya dengan kompetensi yang memadai, terobosan-terobosan, dan karya-karya inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Proses memberdayakan guru dalam keikutsertaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung pun dilakukan dengan terstruktur mulai dari adanya jadwal pelaksanaan PKB di setiap tahunnya, jadwal insidental artinya disesuaikan dengan kebutuhan, sampai mulai tahun 2023 tersedianya akses bebas yang terdapat dalam laman akun kemenag yang dapat dijadikan sebagai bahan peningkatan kinerja guru disetiap harinya atau sesuai kebutuhan guru, karena pada akun tersebut terdapat video yang termasuk kedalam pembinaan atau pelatihan secara *online* yang dapat diakses kapan pun, dan hal tersebut termasuk kedalam lingkup pengembangan diri dari PKB, sehingga para guru dapat terus menerus melakukan pengembangan dirinya dalam upaya meningkatkan kinerja dan kompetensinya sebagai guru.

Adapun pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terbaru yang dilaksanakan oleh pihak madrasah yaitu Pelaksanaan *workshop* di Madrasah

Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung diantaranya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Bandung yang bertema “Peningkatan Profesionalisme Guru” dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Bandung yang bertema “Peningkatan Mutu Pembelajaran Tahun Ajaran 2024-2025” yang dilaksanakan selama dua hari pada tanggal 18-19 Juli 2024 yang diikuti oleh seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Bandung dengan muatan materi terkait penggunaan Aplikasi Digital untuk asesmen formatif, Analisis CP, TP, dan ATP berdasarkan regulasi baru, Penyusunan Modul Ajar berdasarkan CP terbaru, dan Peningkatan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Berdasarkan penyampaian wakil kurikulum bahwa *workshop* ini dilakukan dengan teratur setiap memasuki tahun pelajaran baru.

Pelaksanaan *workshop* di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung ini dilakukan karena bukan semata-mata melaksanakan kegiatan *ceremonial* saja sebagai jadwal rutin disetiap awal tahun ajaran, akan tetapi kegiatan ini dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan guru, karena dengan adanya pelatihan, guru senantiasa diberikan bimbingan agar terlatih dalam melaksanakan tugasnya dan tujuan utamanya terlebih agar guru memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan mutu Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.

Penelitian ini memiliki urgensi yang sangat penting, terutama mengingat Pendidikan di era globalisasi sekarang ini, masih banyak guru yang kesulitan dalam mengembangkan keprofesiannya, belum memaksimalkan pengembangan kompetensi maupun karier guru tersebut guna meningkatkan kualitas pendidikan, oleh sebab itu adanya pengembangan keprofesian berkelanjutan ini sebagai wadah untuk guru agar dapat mengembangkan kemampuan, kualitas, profesionalisme dan meningkatkan karier guru yang berdampak pada seluruh warga sekolah. Oleh karena itu, diperlukan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam mempengaruhi Kinerja guru.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roiyatul Jannah (2019) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan

keprofesian terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 10 Depok. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai  $T$  Thitung ( $4,714$ )  $>$   $T$ tabel ( $2,034$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak. Sedangkan hasil uji regresi linear, nilai konstanta (a) sebesar  $55,495$ , yang artinya produktivitas kerja guru  $55,495$ . nilai koefisien regresi variabel harga (b) bernilai positif yaitu  $1,076$ , yang artinya jika pengembangan keprofesian meningkat  $1,076$ , maka produktivitas kerja guru pun meningkat sebesar  $1,076$ .

Dalam Penelitian ini, peneliti mencoba mengambil tema Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang diterapkan di Madrasah Aliyah mulai dari lingkup Pengembangan diri, Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatifnya yang pada akhirnya akan diketahui pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.

Berdasarkan penjelasan tersebut, untuk menganalisis dan mengidentifikasi lebih jauh tentang sejauh mana Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam mempengaruhi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung. Peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Terhadap Kinerja Guru (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil dari latar belakang masalah yang telah diuraikan makadiperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung
2. Untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoretis dan praktis.

#### **1. Manfaat Teoretis**

Sebagai referensi ilmiah untuk memperoleh manfaat dan pengembangan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan dan menerapkan untuk kasus nyata yang terjadi di lapangan yaitu dalam hal pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap Kinerja Guru madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi penyusun, untuk memperoleh inspirasi, persepsi dan kreativitas dalam menggali dan mengekspresikan pengetahuan melalui penulisan ilmiah, memberi dorongan dan motivasi untuk belajar lebih banyak serta mendapatkan pengalaman yang intensif berkaitan dengan Peningkatan Kinerja Guru.
- b. Bagi Kepala Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung, sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan

- c. Bagi Dinas Pendidikan setempat, sebagai salah satu acuan dalam melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

## **E. Kerangka Berpikir**

Pada dasarnya, kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan ditujukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam mencetak generasi yang kompeten melalui peningkatan kualitas dan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik. Terdapat 3 unsur kegiatan PKB yang akan diuraikan dibawah ini untuk meningkatkan profesionalisme guru, dengan melaksanakan kegiatan tersebut maka kinerja guru tersebut akan meningkat.

### **1. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**

Pengembangan keprofesian berkelanjutan berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 38 Tahun 2018 Bab 1 pasal 1 (1), Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru yang selanjutnya disebut PKB Guru adalah pengembangan kompetensi bagi guru sesuai dengan kebutuhan dan dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan. Bab II Pasal 2 menyebutkan bahwa PKB Guru bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional Guru dalam mengemban tugas sebagai pendidik.

PKB dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru. Pelaksanaannya didasarkan pada komponen, prinsip pelaksanaan dan lingkup pelaksanaan kegiatan. Komponen PKB Guru menurut Peraturan Kemenag RI Nomor 38 Tahun 2018 pasal 5(1) terdiri dari 3 jenis yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

#### **1) Pengembangan Diri**

Pengembangan diri adalah upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni. Pengembangan diri dapat berupa diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru. Yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Bagian I A(14) menyatakan bahwa: Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan ini dapat berupa kursus, pelatihan, penataran, maupun berbagai bentuk diklat yang lain.

Dalam sistem penilaian kinerja guru, terdapat beberapa pola pendidikan dan latihan (diklat) fungsional yang dapat diklasifikasikan sebagai bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan guru (PKB). Diklat tersebut bertujuan antara lain untuk memperbaiki kompetensi dan/atau kinerja guru dibawah standar, memelihara/meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan/atau kinerja guru standar/di atas standar, serta sebagai bentuk aktifitas untuk memenuhi angka kredit kenaikan pangkat/jabatan fungsional dan pengembangan karir guru.

Sedangkan kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru yang bersangkutan. Kegiatan kolektif guru dapat berupa Lokakarya atau kegiatan bersama seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK), Kegiatan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), dan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) untuk menyusun dan/atau mengembangkan perangkat kurikulum, pembelajaran, penilaian, dan/atau media pembelajaran. Keikutsertaan pada kegiatan ilmiah (seminar, koloqium, *workshop*, bimbingan teknis, dan/atau diskusi panel), baik sebagai pembahas maupun peserta. Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru seperti penilaian hasil belajar, pengembangan kurikulum, penyusunan perangkat pembelajaran.

## 2) Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah merupakan salah satu kegiatan PKB, disamping pengembangan diri dan karya inovatif. 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 tiga kelompok, berikut ini.

- a. Presentasi pada forum ilmiah. Dalam hal ini guru bertindak sebagai pemrasaran dan/atau nara sumber pada seminar, lokakarya, kolokium, dan/atau diskusi ilmiah. Kegiatan ini baik diselenggarakan pada tingkat sekolah, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.
- b. Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal. Publikasi dapat berupa karya tulis hasil penelitian, makalah tinjauan ilmiah di bidang pendidikan formal dan pembelajaran, tulisan ilmiah populer, dan artikel ilmiah dalam bidang pendidikan. Karya ilmiah ini telah diterbitkan dalam jurnal ilmiah tertentu atau minimal telah diterbitkan dan diseminarkan di sekolah masing-masing. Dokumen karya ilmiah disahkan oleh kepala sekolah dan disimpan di perpustakaan sekolah.
- c. Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru. Buku yang dimaksud dapat berupa buku pelajaran, baik sebagai buku utama maupun buku pelengkap, modul/diktat pembelajaran per semester, buku dalam bidang pendidikan, karya terjemahan, dan buku pedoman guru. Buku termaksud harus tersedia di perpustakaan sekolah tempat guru bertugas. Keaslian buku harus ditunjukkan dengan pernyataan keaslian dari kepala sekolah atau dinas pendidikan setempat bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.

### 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 ini dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni,

pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

Kegiatan PKB yang berupa karya inovatif, terdiri dari 4 kelompok, yaitu: *pertama*: menemukan teknologi tepat guna, *kedua*: menemukan/ menciptakan karya seni, *ketiga*: membuat/memodifikasi alat pelajaran/ peraga/ praktikum, keempat: mengikuti pengembangan penyusunan standar pedoman soal dan sejenisnya.

Kegiatan PKB yang mencakup ketiga unsur tersebut harus dilaksanakan secara berkelanjutan, agar guru dapat selalu menjaga dan meningkatkan profesionalismenya, tidak sekedar untuk pemenuhan angka kredit. Oleh sebab itu, meskipun angka kredit seorang guru diasumsikan telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional tertentu, guru tetap wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

## **2. Kinerja Guru**

Sedangkan Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”. Lebih lanjut Suwatno dan Donni Juni Priansa menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktifitas kerjanya tinggi dan begitupun sebaliknya. Sehingga menurut pendapat ini kinerja seseorang dapat dilihat dari produktifitasnya sebagai gambaran dari hasil kerja yang telah dilakukan. Sedangkan menurut Wirawan (2009) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Terdapat lima indikator dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi kemampuan membuat perencanaan pembelajaran, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan strategi dan metode mengajar, kemampuan mengelola kelas, dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Wahab & Umiarso, 2011) . Penjelasannya sebagai berikut:

#### 1) Kemampuan membuat perencanaan pembelajaran

Seorang guru yang baik mampu membuat perencanaan pembelajaran dengan baik karena perencanaan pembelajaran merupakan sebuah pedoman bagi guru dalam mendesain pembelajaran sesuai dengan kebutuhan pada saat proses belajar mengajar yang didalamnya terdapat rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan.

#### 2) Penguasaan materi pembelajaran

Kemampuan menguasai bahan pelajaran, bagian dari proses belajar mengajar. Guru yang profesional mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Penguasaan guru akan bahan pelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Hilda Taba, seorang pakar pendidikan, mengatakan bahwa efektivitas pengajaran dipengaruhi oleh: a) Karakteristik guru dan siswa b) Bahan pelajaran, dan c) Aspek lain yang berkenaan dengan situasi pelajaran.

#### 3) Penguasaan strategi dan metode mengajar

Strategi dan metode merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Dari segi pemahaman Strategi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan. Sedangkan metode adalah cara untuk mengimplementasikan rencana yang sudah dirancang untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk itu dalam proses pembelajaran seorang guru harus menguasai metode dan strategi mengajar juga mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif dan menyenangkan agar siswa tidak merasa bosan yang mengakibatkan siswa malas dalam belajar.

#### 4) Kemampuan mengelola kelas.

Menurut Supriyanto dalam Widiasworo menjelaskan bahwa ruang lingkup pengelolaan kelas dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu: pengelolaan kelas yang bersifat fisik seperti meja, kursi lemari, papan tulis, meja guru, dan pengelolaan kelas yang bersifat non fisik seperti interaksi peserta didik dengan peserta didik lainnya dan peserta didik dengan guru.

##### 5) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Evaluasi pembelajaran merupakan suatu komponen dalam sistem pembelajaran, sedangkan sistem pembelajaran itu sendiri merupakan implementasi kurikulum, sebagai upaya untuk menciptakan belajar di kelas. Fungsi utama evaluasi adalah untuk menentukan hasil-hasil urutan pembelajaran. Hasil-hasil dicapai langsung bertalian dengan penguasaan tujuan-tujuan yang menjadi target. Selain dari itu, evaluasi juga berfungsi menilai unsur-unsur yang relevan pada urutan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Itu sebabnya evaluasi menempati kedudukan penting dalam rancangan kurikulum dan rancangan pembelajaran.

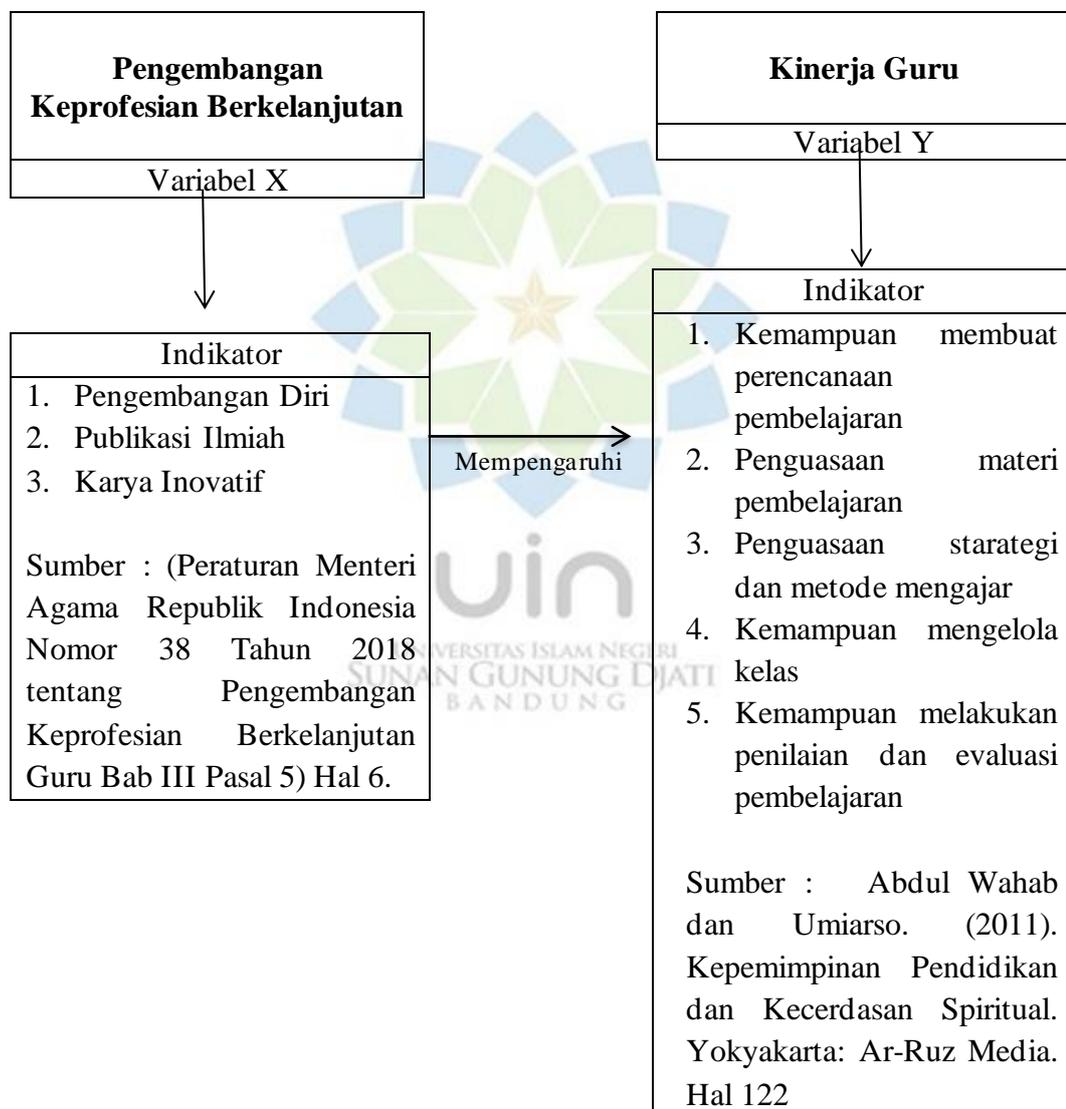
### **3. Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap Kinerja Guru**

Pada dasarnya, kegiatan pengembang keprofesian berkelanjutan ditujukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam mencetak generasi yang kompeten melalui peningkatan kualitas dan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik. Guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengajar, tetapi juga lebih dari pada itu dia juga harus dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, guru sebagai administrator kelas, tentunya perlu dibimbing pula agar menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan professional (Udin Syaefudin S, 2010). Begitu besarnya tugas dan tanggung jawab seorang guru, sehingga sering kali dalam menjalankan tugasnya guru menghadapi berbagai masalah. Pengembangan keprofesian merupakan suatu tahapan yang di inginkan oleh setiap guru. Hal ini perlu diperhatikan agar para guru dapat bekerja dengan baik.

Beberapa penelitian telah membuktikan adanya pengaruh positif, salah satunya dalam hal pengaruh pengembangan keprofesian terhadap kinerja guru telah dibuktikan oleh penelitian Roiyatul Jannah (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat berdampak positif pada kinerja guru. Penelitian telah menunjukkan bahwa program

pengembangan keprofesian yang baik dapat meningkatkan kinerja guru dalam merencanakan dan memberikan pembelajaran yang efektif. Guru yang terlibat dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang metode pengajaran terkini dan praktik-praktik terbaik.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini tergambar dalam diagram dibawah ini:



**Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran**

## F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya. Secara teknik hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya melalui data yang diperoleh sampel penelitian. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh Pengembangan Keprofesian terhadap Kinerja Guru MAN se-Kabupaten Bandung.

Ho : Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Keprofesian terhadap Kinerja Guru MAN se-Kabupaten Bandung

Dari uraian kedua hipotesis tersebut, penulis meyakini hipotesis pada penelitian ini bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terhadap Kinerja Guru”.

## G. Penelitian Terdahulu

Untuk lebih memperdalam penelitian mengenai Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Roiyatul Jannah, dalam Skripsi “Pengaruh Pengembangan Keprofesian terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMAN 10 Depok”. (2019)	Meneliti pengembangan keprofesian guru dilembaga pendidikan	Penelitian tentang pelaksanaan Pengembangan Keprofesian guru dengan menggunakan indikator	Nilai koefisien regresi sebesar 1,076 dan memperoleh keputusan melalui teknik Uji t dihasilkan Thitung (4,714) > Ttabel (2,034), dikarenakan Thitung > Ttabel maka

			<p>pengembangan individu dan kelompok guru, sedangkan penelitian yang dilakukan yaitu terkait Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru dengan menggunakan Indikator dari Permennag Nomor 38 Tahun 2018.</p>	<p>Ho ditolak. Berdasarkan teknik probabilitas dihasilkan Sig = 0,000 dan nilai <math>\alpha = 0,05/2 = 0,025</math>, karena nilai Sig &lt; nilai <math>\alpha</math> yaitu <math>0,000 &lt; 0,025</math> maka Ho ditolak. Jadi dari kedua teknik tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan keprofesian terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 10 Depok. Pada perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka 40,2% dan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah.</p>
2.	<p>Husnul Fathiyah S, Arismunandar, Faridah, dalam Skripsi “Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di SMP Negeri 10 Makassar”</p>	<p>Penelitian mengenai Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan</p>	<p>Penelitian kualitatif, sedangkan yang akan dilakukan yaitu menggunakan kuantitatif</p>	<p>Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang dilakukan yaitu: 1) kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan keprofesiaan dilakukan</p>

	(2021)			dalam bentuk diskusi antar guru dan MGMP disekolah; 2) pendidikan dan pelatihan yang dilakukan melalui penyusunan RPP, penggunaan media pembelajaran dan pembelajaran jarak jauh; 3) karya Inovatif dalam bentuk menciptakan bahan ajar dan juga buku.
3.	Arif Susanto, dalam Jurnal “Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan pada guru SMK Teknik Otomotif di Wilayah Purworejo” (2016)	Penelitian mengenai Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	Penelitian tidak menggunakan pendekatan kuantitatif dengan adanya variabel X dan Y	Pemberlakuan UU Guru dan Dosen (UU Nomor 14 Tahun 2005) diikuti dengan predikat sebagai SMK Rujukan sebenarnya memberikan harapan besar untuk menumbuhkan minat guru untuk selalu mengembangkan profesionalitasnya, namun kenyataannya tidak demikian. Pengembangan profesionalitas berkelanjutan guru teknik otomotif di SMK

				Negeri 1 Purworejo masih tergolong rendah, artinya sebagian besar guru tersebut hanya dalam kategori kadang-kadang melakukan investasi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan membuat karya inovatif.
4.	Ani Apiyani, Yuli Supriani, Sony Kuswandi dan Opan Arifudin, dalam Jurnal “Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Madrasah dalam meningkatkan Keprofesian” (2022)	Penelitian mengenai Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	Penelitian menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan ( <i>library research</i> )	Program dan implementasi kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan guru yang direfleksikan dalam pembelajaran, publikasi ilmiah dengan kegiatan penyusunan bahan ajar atau modul, dan penyusunan penelitian dalam bidang pendidikan, serta karya inovatif dengan kegiatan pembuatan alat peraga serta penyusunan pedoman soal ujian dan ulangan berupa kisi-kisi

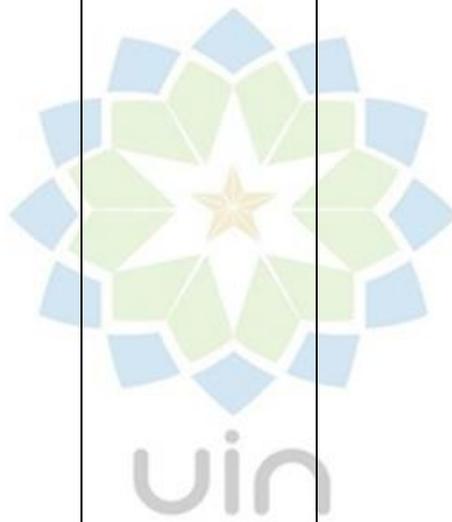
				soal ujian atau ulangan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan berdampak terhadap peningkatan kompetensi guru yang berdampak terhadap kualitas siswa baik hasil maupun proses pembelajaran.
5.	Syifa Salamah, dalam Skripsi “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Kinerja Guru”. (2022)	Meneliti pengembangan keprofesian Berkelanjutan dan Kinerja guru di lembaga pendidikan	Dalam variabel X meneliti Keterampilan Manajerial Kepala sekolah, sedangkan PKB dan kinerja guru itu merupakan variabel Y	Korelasi koefisiennya sebesar 31% menunjukkan pengaruh yang terikat antara Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (Y1) terhadap Kinerja Guru (Y2). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah secara parsial maupun simultan memberikan kontribusi terhadap Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Kinerja Guru.

6.	Ajeng Parwati Irawan, dalam Skripsi “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang” (2023)	Variabel Y Kinerja guru dan Variabel X merupakan bagian dari komponen pengembangan diri dari pengembangan keprofesian berkelanjutan	Meneliti komponen dari pengembangan diri guru yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat), sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu meneliti terkait keseluruhan komponen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru.	(1) Pendidikan dan pelatihan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang memperoleh rata-rata nilai 4.43 angka tersebut dikategorikan sangat tinggi. (2) Kinerja guru di MAN se-Kabupaten Sumedang memperoleh rata-rata nilai 4,20 maka dikategorikan sangat tinggi. (3) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru dengan taraf signifikan $0,00 < 0.05$ dan nilai thitung $8,202 > \text{tabel } 0,235$ artinya $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya terdapat pengaruh antara pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru di madrasah.
7.	Mustika Mukhlis, dalam Skripsi “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap	Variabel Y yang sama yaitu mengenai Kinerja Guru	Variabel X yang membahas mengenai Pendidikan	Peineilitian ini meindukung hipoteisis uji seicara simultan dan parsial, bahwa variabel indeipeindein yang

	Kinerja Guru pada SLB YPAC Makassar” (2020)		dan Pelatihan yang merupakan komponen dari Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.	teirdiri dari peindidikan dan peilatihan beirpeingaruh teirhadap kineirja guru seibeisar 8,436.
8.	Monica Bramel Azizah, dalam Skripsi “Korelasi Program Pengembangan Karir Guru Dengan Kinerja Guru Di Smk Darussalam Ciputat”. (2014)	Meneliti Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan	Variabel X dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir guru.	Koefisien determinasinya adalah 11,63%. Hal ini berarti faktor pengembangan karir guru memberikan kontribusi sebesar 11,63% terhadap faktor peningkatan kinerja guru, sedangkan sisanya 88,37% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti adanya perhatian dari pihak sekolah, promosi, dan penugasan yang mendukung juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.
9.	Tiara Yuli Aldina, dalam Skripsi “Pengaruh	Meneliti tentang Kinerja guru di sekolah	Variabel X dalam penelitian ini	Dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif antara

	<p>Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung”. (2018)</p>		<p>yaitu Keterampilan Manajerial kepala sekolah, sedangkan penulis melakukan peneltian saat ini dengan variabel X manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan</p>	<p>Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi variabel X dan Y sebesar 0,568 dengan taraf signifikansi 5%. Diperoleh pula R Square sebesar 0,323. Adapun besarnya pengaruh Keterampilan Kepala Madrasah yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru sebesar 32,3% dan sisanya 67,7% disebabkan oleh faktor-faktor lain.</p>
10.	<p>Shidiq Rahmat, dalam Skripsi “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Muhammad 1 Bambanglipuro Bantul”. (2018)</p>	<p>Penelitian ini mengkaji lebih dalam mengenai upaya meningkatkan profesionalisme guru yang salahsatunya yaitu dengan pelaksanaan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sedangkan penulis akan melakukan penelitian dengan metode kuantitatif.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini sumber daya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalitas guru, manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan perencanaan SDM diakhir tahun, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia</p>

		<p>pengembangan keprofesian berkelanjutan</p>	<p>yang berorientasi pada kemampuan IPTEK dan IMTAQ, serta penilaian kinerja dan pengembangan dilakukan oleh dinas kepala sekolah, kompensasi berupa gaji pokok dan di luar gaji pokok. Upaya pengembangan guru mendapatkan dorongan dari kepala sekolah untuk mengikuti diklat, pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas, MGMP maupun dari pinak internal sekolah.</p>
--	--	---	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG