

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN MANDIRI
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA DIY
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU
(Studi Kasus pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul)**



Oleh: Zulfa Rahmasari

NIM: 22204092021

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

TESIS

**Diajukan kepada Program Studi Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
untuk
Memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)**

YOGYAKARTA

2025

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-299/Un.02/DT/PP.00.9/01/2025

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN MANDIRI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA DIY DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU (Studi Kasus pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZULFA RAHMASARI, S.Pd
Nomor Induk Mahasiswa : 22204092021
Telah diujikan pada : Selasa, 14 Januari 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 679b0286c894



Penguji I
Dr. Ahmad Arifi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6794b188b35b



Penguji II
Dr. Sabarudin, M.Si
SIGNED

Valid ID: 679afb86c6e8



Yogyakarta, 14 Januari 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 679b2e860a99e

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zulfa Rahmasari
NIM : 22204092021
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir (tesis) saya ini dengan judul "Implementasi Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta)" adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 05 November 2024

STATE ISLAMIC
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Zulfa Rahmasari, S.Pd
NIM. 22204092021

SURAT BEBAS PLAGIASI

SURAT BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zulfa Rahmasari
NIM : 22204092021
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan bahwa naskah tugas akhir (tesis) ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 05 November 2024

Yang menyatakan



Zulfa Rahmasari, S.Pd

NIM. 22204092021

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zulfa Rahmasari
NIM : 22204092021
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan ini, bahwa sesungguhnya saya tidak menuntut kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas pemakaian jilbab dalam ijazah magister. Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut dikarenakan penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas pengharapan ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 05 November 2024



Zulfa Rahmasari, S.Pd

NIM. 22204092021

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN
BERKELANJUTAN MANDIRI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN
AGAMA DIY DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU
(STUDI KASUS PADA MGMP IPA MTS KAB. BANTUL)**

Yang ditulis oleh:

Nama : Zulfa Rahmasari
NIM : 22204092021
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 Desember 2024

Pembimbing


Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag

19710315 199803 1 004

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(Q.S. At Taubah: 105)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Ma'had Tahfidh Yanbu'ul Qur'an Kudus, *Al-Qur'an Al Quddus dan Terjemahan* (Kudus: CV Mubarakatan Thoyyibah, n.d.).

PERSEMBAHAN

Tesis ini Penulis persembahkan kepada

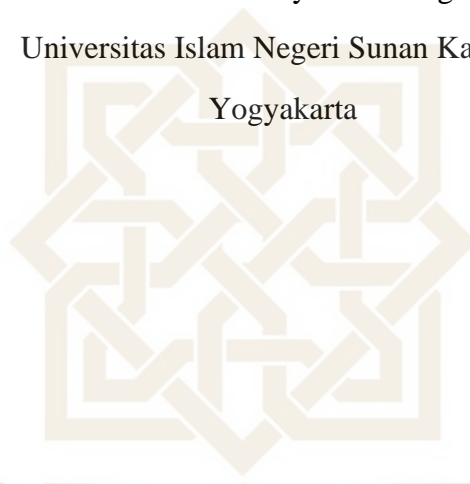
almamater tercinta

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ وَحْدَهُ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى مَنْ لَا نَبِيَّ وَلَا رَسُولَ بَعْدَهُ ، وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ تَبَعَ بِهَذَا هَالِي
يَوْمَ الْقِيَامَةِ ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT Dzat Yang Maha Pengasih dan Penyayang. Berkat limpahan kasih sayang-Nya, penulisan tesis dengan judul “Implementasi Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul)” pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat penulis selesaikan. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk ummat yang kelak mendapatkan syafa’atnya di hari kiamat. *Aamiin ya rabbal ‘alamin.*

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak akan bisa diselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Selain kepada Allah SWT dan pribadi penulis, beribu terima kasih tidak lupa penulis haturkan kepada :

1. Prof. Dr. Noorhaidi, MA, M.Phil., Ph.D. selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Sigit Purnama, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Nur Saidah, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, yang selalu mengarahkan, mengayomi, dan memotivasi kami agar senantiasa menjadi pribadi yang mumpuni dalam lingkungan akademis ini.

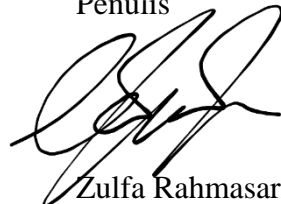
4. Bapak Irwanto, M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang juga selalu memberikan arahan dan dukungan kepada penulis.
5. Dr. H. Karwadi, M.Ag., selaku dosen pembimbing tesis penulis, yang telah meluangkan waktu, membimbing, memotivasi, dan memberikan masukan-masukan berharga yang akhirnya dapat membuka pikiran dan wawasan penulis.
6. Ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk Bapak dan Ibu dosen S2 Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas segala ilmu, serta inspirasi yang telah Bapak dan Ibu berikan.
7. Ucapan terima kasih tiada terhingga teruntuk orangtua penulis, Bapak Thohari dan Ibu Muhayati, yang dengan sepenuh hati berjuang secara dhahir dan batin demi kesuksesan kami anak-anaknya. Segala perjuangan penulis pastinya tidak akan mudah tanpa adanya dukungan dan doa tulus dari hati, yang tak hentinya mereka panjatkan.
8. Terima kasih juga penulis haturkan kepada Bapak dan Ibu Kepala Seksi dan Staff Jabatan Fungsional Umum Tim 2 Bidang Pendidikan Madrasah, *developer* Aplikasi Si Panjat Padi, serta Bapak dan Ibu Guru anggota MGMP IPA MTs Kab. Bantul, yang berkenan meluangkan waktu dan telah banyak memfasilitasi penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian.

9. Terima kasih tiada henti juga teruntuk teman-teman dekat penulis, yang selalu melontarkan candaan yang mengandung motivasi, dan memberikan dukungan tanpa henti untuk segera menyelesaikan penulisan tesis ini. Tak lupa, teman-teman seperjuangan penulis di kelas Magister Manajemen Pendidikan Islam yang sangat penulis sayangi. Terima kasih atas segala suka tanpa duka yang telah kalian bagi. Terima kasih telah berkenan menjadi rumah megah yang selalu menaungi.

Penulis sepenuhnya sadar bahwa dalam penyusunan tesis ini tentunya masih didapati berbagai keterbatasan yang membuka ruang perbaikan dan penyempurnaan. Karenanya, penulis dengan hati terbuka menerima segala kritik dan masukan yang sifatnya membangun. Setiap masukan dan saran yang disampaikan akan menjadi referensi yang berharga untuk meningkatkan kualitas penelitian ini. Secara praktis, penulis memiliki harapan bahwa penelitian ini dapat menjadi acuan dan memberikan manfaat bagi pihak yang relevan, baik itu instansi pemerintahan, dan juga masyarakat pada umumnya. Semoga temuan dan rekomendasi penelitian ini dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan.

Yogyakarta, 05 November 2024

Penulis



Zulfa Rahmasari
NIM. 22204092021

ABSTRAK

Zulfa Rahmasari, 22204092021, “Implementasi Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul)”. Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2025. Pembimbing Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag..

Guru memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan diri. Untuk menjaga profesionalitas, guru mengikuti program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), meskipun pelaksanaannya sering terkendala waktu, dana, dan wawasan. Menanggapi hal ini, Kanwil Kemenag DIY menerapkan kebijakan PKB Mandiri, yang diteliti pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul sebagai organisasi profesi teraktif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kebijakan PKB Mandiri ditetapkan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY, implementasinya pada MGMP teraktif, serta dampak/implikasinya. Jenis penelitian yang dilakukan yakni deskriptif pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Validasi dan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode. Analisa data menggunakan teori Miles dan Huberman yakni dengan kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan: **Pertama**, kebijakan PKB Mandiri ditetapkan guna mengatasi PKB *Block Grant* pemerintah yang belum mencakup keseluruhan guru. PKB Mandiri dilaksanakan melalui komunitas KKM (MGMP, MGBK, KKG, dan Pokjawas) dengan menyisihkan sebagian dana tunjangannya. **Kedua**, implementasi kebijakan PKB Mandiri pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul dilaksanakan melalui perencanaan dengan merumuskan program PKB Mandiri 1 tahun kedepan. Pengorganisasian dilakukan dengan menentukan penanggung jawab kegiatan, alokasi dana, waktu dan tempat. Pelaksanaan dilaksanakan melalui program PKB *Block Grant* dikombinasikan dengan program lain yang dibutuhkan MGMP. Pelaporan dilakukan dengan mengunggah laporan dalam aplikasi Si Panjat Padi, dan menerbitkan sertifikat bukti pengembangan diri. **Ketiga** PKB Mandiri memberikan dampak berupa peningkatan kompetensi dan motivasi guru, penetapan kebijakan serupa pada bidang lain, serta penyelerasan dengan kebijakan Pemerintah Pusat.

Kata Kunci: *Implementasi Kebijakan, PKB Mandiri, Kompetensi Guru.*

ABSTRACT

Zulfa Rahmasari, 22204092021, "Implementation of the Independent Sustainable Professional Development Policy for the Regional Office of the Ministry of Religion for the Special Region of Yogyakarta in Improving Teacher Competency (Case Study at MGMP IPA MTs Kab. Bantul)". Islamic Education Management Master's Program Thesis. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Sunan Kalijaga State Islamic University, Yogyakarta. 2025. Supervisor Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag.

Teachers have an important role in improving the quality of education through self-development. To maintain professionalism, teachers take part in the Continuous Professional Development (PKB) program, although its implementation is often constrained by time, funds and insight. In response to this, the Yogyakarta Regional Office of the Ministry of Religion implemented the Mandiri PKB policy, which was researched at the MGMP IPA MTs Kab. Bantul as the most active professional organization.

This research aims to analyze how the Mandiri PKB policy is determined by the DIY Regional Office of the Ministry of Religion, its implementation in the most active MGMP, and its impacts/implications. The type of research carried out was a descriptive case study approach. Data collection techniques use observation, interviews and documentation. Validation and validity of data using triangulation of sources and methods. Data analysis uses Miles and Huberman's theory, namely by condensing data, presenting data and drawing conclusions.

The research results show: **First**, the Mandiri PKB policy was established to overcome PKB *Block Grant* government that does not yet cover all teachers. Mandiri PKB is implemented through the KKM community base (MGMP, MGBK, KKG, and Pokjawas) by setting aside a portion of the personal professional allowance funds for teachers, heads and madrasah supervisors. **Second**, the implementation of the Mandiri PKB policy at the MGMP IPA MTs Kab. Bantul is carried out through planning, namely by formulating the Mandiri PKB program for the next 1 year. Organizing is done by determining the person responsible for the activity, allocation of funds, time and place. Implementation is carried out through the PKB program *Block Grant* combined with other programs required by MGMP. Reporting is done by uploading the report in the Si Panjat Padi application, and issuing a certificate of proof of self-development. **Third** PKB Mandiri has had an impact in the form of increasing teacher competency and motivation, establishing similar policies in other fields, as well as aligning with Central Government policies.

Keywords: Policy Implementation, PKB Mandiri, Teacher's Competency.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
SURAT BEBAS PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka	8
F. Kerangka Teori.....	15
G. Sistematika Pembahasan	27
BAB II METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	30
B. Sumber Data Penelitian	31
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data	34
E. Validasi dan Keabsahan Data.....	43
F. Teknik Analisa Data	46
BAB III GAMBARAN UMUM LEMBAGA	49
A. Profil Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY	49
B. Profil MGMP IPA MTs Kab. Bantul	59

BAB IV KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN MANDIRI BIDANG PENDIDIKAN MADRASAH KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA DIY	64
A. Urgensi Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri	64
B. Implementasi Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul.....	98
C. Dampak/Implikasi Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY	133
BAB V PENUTUP.....	157
A. Kesimpulan.....	157
B. Saran	159
C. Penutup	161
DAFTAR PUSTAKA	162
LAMPIRAN – LAMPIRAN	168
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	189


 STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan salah satu profesi yang memerlukan keahlian khusus karena mengemban tugas dan peran sentral dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa seorang guru profesional setidaknya harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Seorang guru profesional dituntut untuk tidak hanya memiliki pengetahuan dan kompetensi tersebut, tetapi juga memerlukan pelatihan yang berkesinambungan untuk mengembangkan profesionalitasnya.²

Peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru dapat dicapai melalui pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dikembangkan atas dasar hasil penilaian kinerja guru dan evaluasi dirinya. Hasil kinerja guru apabila masih berada di bawah standar kompetensi yang dipersyaratkan, maka diharuskan untuk melaksanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagai upaya pencapaian standar kompetensi guru.

² Yayah Rahyasih, Nani Hartini, dan Liah Siti Syarifah, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan: Sebuah Analisis Kebutuhan Pelatihan Karya Tulis Ilmiah bagi Guru," *Jurnal Penelitian Pendidikan* 20, no. 1 (2020): 136–44, <https://doi.org/10.17509/jpp.v20i1.24565>.

Sementara bagi guru yang standar kompetensi telah tercapai, maka program pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan dengan fokus untuk memenuhi pembelajaran yang berkualitas di kelas, serta menunjang peningkatan karir guru.³

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah unsur utama yang kegiatannya diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru.⁴ Kenaikan pangkat dari IIIb ke IIIc dan seterusnya mensyaratkan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan amanah dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. PKB dilakukan guru sesuai kebutuhan dan dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan profesionalitasnya.⁵

Uji coba terhadap efektifitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) telah dilakukan dengan melibatkan beberapa guru dari berbagai penjurur sekolah. Hasil uji coba menunjukkan bahwa PKB memberikan dampak yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kualitas pengajaran, baik itu di sekolah dasar ataupun menengah, baik itu

³ Muhamad Ansori, "Pelatihan Pendampingan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Smp Plus Al-Qodiri Jember Melalui Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah," *As-Sidanah : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3, no. 1 (2021): 139–56, <https://doi.org/10.35316/assidanah.v3i1.972>.

⁴ Syamsurijal Basri, Andi Nurochmah, dan K. Syamsu, "Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Ilmiah Ecosystem* 21, no. 3 (2021): 464–74, <https://doi.org/10.35965/eco.v21i3.1245>.

⁵ Ardiansyah Ardiansyah et al., "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah," *SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan* 6, no. 4 (2022): 2195, <https://doi.org/10.31764/jpmb.v6i4.11447>.

terletak di perkotaan maupun pedesaan, dengan pengalaman mengajar guru yang bervariasi waktunya.⁶

Kendati demikian, ditemukan fakta juga bahwa sebagian guru masih belum melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan karena dihadapkan berbagai kondisi. Beberapa guru tidak bisa melakukan publikasi ilmiah karena tidak memiliki wawasan mengenai cara membuatnya.⁷ Selain itu, guru masih jarang mengikuti seminar maupun pelatihan karena waktunya bertabrakan dengan jam pembelajaran di kelas. Selain itu guru juga menggunakan dana pribadi bukan dana subsidi, serta kurangnya komitmen guru untuk mengembangkan keprofesian itu sendiri. Maka dari itu, diperlukan suatu kebijakan untuk mendukung penyelenggaraan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.⁸

Direktorat GTK Kemenag RI telah bekerjasama dengan *World Bank* guna penyelenggaraan PKB melalui proyek “*Realizing Education’s Promise: Component 3-Policy and Continuous professional development*”

⁶ Widia Murni Wijaya, “Analisis kebutuhan pelatihan karya tulis ilmiah untuk guru sebagai upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2023): 95–104, <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.64590>.

⁷ Melva Zainil et al., “Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah bagi Guru Sekolah Dasar sebagai Upaya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan,” *Majalah Ilmiah UPI YPTK* 29, no. 1 (2022): 43–47, <https://doi.org/10.35134/jmi.v29i1.102>.

⁸ Yohamintin et al., “Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik,” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 8, no. 2 (2021): 173–84, [https://www.bing.com/ck/a?!&&p=02c34b25f06fdb33JmltdHM9MTcwNTYyMjQwMCZpZ3VpZD0zYTg5MTRhNC0yMTg0LTU1ZjctMTcxNi0wNTliMjA3OTY0NjAmaW5zaWQ9NTE4NA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=3a8914a4-2184-65f7-1716-059b20796460&psq=Yohamintin%2C+Y.+P.+\(2021\).+Evaluasi+Pengembangan](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=02c34b25f06fdb33JmltdHM9MTcwNTYyMjQwMCZpZ3VpZD0zYTg5MTRhNC0yMTg0LTU1ZjctMTcxNi0wNTliMjA3OTY0NjAmaW5zaWQ9NTE4NA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=3a8914a4-2184-65f7-1716-059b20796460&psq=Yohamintin%2C+Y.+P.+(2021).+Evaluasi+Pengembangan).

for teachers and education personnel or MoRA schools”, yang sasaran utamanya merupakan pemberdayaan kelompok kerja guru (*peer working group*), yang hanya berlaku bagi KKG jenjang MI dan MGMP Mapel UN di jenjang MTs dan MA, sedangkan MGMP non-mapel UN dan PAI sama sekali tidak tersentuh.⁹

Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri (PKB Mandiri) yang ditetapkan oleh Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY ini kemudian hadir sebagai jawaban dari permasalahan tersebut. Skema pemberlakuan PKB Mandiri ini kemudian berbasis pada Komunitas Guru dan Tenaga Kependidikan (Komunitas GTK) diantaranya Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Bimbingan Konseling (MGBK), Kelompok Kerja Madrasah (KKM), dan Kelompok Kerja Pengawas (Pokjawas), sehingga dapat memenuhi kewajiban peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru secara terus menerus, serta mencakup keseluruhan guru baik negeri maupun swasta tanpa terkecuali. Penetapan kebijakan PKB Mandiri ini juga disertai dengan peluncuran Aplikasi Si Panjat Padi (Sistem Informasi Pelaporan Belanja TPG untuk Pengembangan Diri) sebagai sistem pelaporan kebijakannya.¹⁰

⁹ “Hasil Dokumentasi "Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 374 Tahun 2022 ",” n.d.

¹⁰ Jauhar Mukhlis Salistyanta, “Hasil Wawancara Studi Pendahuluan pada 29 April 2024,” 2024.

Hal ini selanjutnya menarik perhatian peneliti untuk bisa lebih mendalami mengenai implementasi kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY. Peneliti tertarik untuk mengetahui latar belakang atau urgensi penetapan kebijakan PKB Mandiri, serta kemudian bagaimana kebijakan PKB Mandiri diimplementasikan.

Peneliti memilih untuk melakukan studi kasus implementasi PKB Mandiri pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul yang merupakan salah satu organisasi profesi teraktif dalam implementasi kebijakan PKB Mandiri. Pada bulan April 2024 saat melaksanakan Rapat Kerja Bidang Pendidikan Madrasah bersama dengan ketua organisasi profesi, para kasi dari 4 kabupaten dan kota, Kepala TU MTsN dan MAN se- DIY, Kepala Madrasah Negeri semua jenjang se – DIY, MGMP IPA MTs Kab. Bantul mendapatkan apresiasi sebagai salah satu organisasi yang paling aktif melaksanakan dan melaporkan kegiatan PKB Mandiri dari Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY sebagai pihak pelaksana kebijakan.¹¹ Peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan oleh MGMP IPA MTs Kab. Bantul, sehingga kemudian berhasil mendapatkan apresiasi sebagai organisasi profesi yang paling aktif dan tertib melaksanakan PKB Mandiri.

¹¹ Ibid.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Mengapa kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri ditetapkan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY?
2. Bagaimana implementasi kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul?
3. Apa dampak/implikasi dari kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY?

C. Tujuan Penelitian

- a. Memberikan elaborasi mengenai urgensi ditetapkannya kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri mulai dari urgensi kebijakan, serta bentuk dan isi kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri di Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY.
- b. Menganalisis implementasi kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul.
- c. Menganalisis dampak/implikasi dari kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY bagi guru MGMP IPA MTs Kab. Bantul, dan Kanwil Kementerian Agama DIY.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan tentang bagaimana suatu kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diregulasikan dengan aturan “Mandiri” oleh Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY. Penelitian ini juga memaparkan mengapa kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri ditetapkan, kemudian bagaimana kebijakan diimplementasikan oleh pihak yang menjadi sasaran kebijakan, lengkap dengan paparan dampak atau implikasi yang ditimbulkan dari kebijakan tersebut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan transparansi, refleksi serta evaluasi bagi Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY dalam merumuskan kebijakan selanjutnya.
- b. Bagi pemangku kekuasaan daerah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengolahan kebijakan serupa yang turut ingin diterapkan di daerahnya.
- c. Bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu pijakan untuk mengetahui posisi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan (menentukan *State of the Art*).

E. Kajian Pustaka

Berdasarkan kajian terhadap literatur terdahulu, ada beberapa artikel penelitian yang membahas mengenai pelaksanaan berbagai *workshop* ataupun pelatihan yang dilaksanakan guna memenuhi kewajiban Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang dilaksanakan oleh guru, yakni:

Pertama, artikel tentang Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah (Jurnal) dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru-Guru IPA di Kabupaten Bengkulu Tengah oleh Defianti, Aprina, Desy Hanisa Putri, Dedy Hamdani dan Dini Syafitri (2022). Penelitian ini berfokus pada kegiatan pelatihan penulisan artikel ilmiah (publikasi ilmiah) dalam rangka pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi guru-guru IPA di Kab. Bengkulu Tengah. Artikel ini memaparkan hasil survey terhadap guru-guru IPA di Kabupaten Bengkulu Tengah, hanya 18.75% guru yang pernah mengirimkan artikel ilmiah ke sebuah jurnal ilmiah. Sehingga kemudian diadakan pengabdian dalam bentuk mengadakan pelatihan penulisan artikel ilmiah bagi guru IPA di Kab. Bengkulu Tengah, sehingga memotivasi guru untuk menulis artikel ilmiah dan tidak lagi kesulitan dalam melakukan publikasi ilmiah.¹²

¹² Aprina Defianti et al., “Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah (Jurnal) dalam Rangka Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Guru-Guru IPA di Kabupaten Bengkulu Tengah,” *Dedikasi Nusantara: Jurnal Pengabdian Masyarakat Pendidikan Dasar* 2, no. 1 (2022): 31–35, <https://doi.org/10.29407/dedikasi.v2i1.17978>.

Kedua, artikel dengan judul “Pelatihan Menulis Buku dari 0–Terbit: Upaya Mendukung Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru dan Budaya Literasi PGRI Provinsi Kep. Riau” oleh Utari DS, dan Rianto R (2022). Pelatihan dilakukan secara online melalui *zoom meeting*, dan dilakukan selama 6 hari dengan tujuan yakni memberikan bimbingan penulisan buku sebagai bentuk kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi seluruh guru sekolah dan pesantren di Riau. Pelatihan dilakukan dengan menghadirkan beberapa narasumber yang merupakan guru, penulis buku, serta editor profesional yang memberikan materi kepada bapak dan ibu guru mengenai bagaimana caranya menulis buku dari 0 sampai bisa diterbitkan. Dalam artikel dipaparkan bahwa beberapa guru peserta pelatihan di provinsi Kep. Riau berhasil menulis buku dan sudah dalam tahap editing dengan pihak penerbit.¹³

Ketiga, artikel penelitian oleh Abdillah, Candra Rahayu, Purwati Yuni Rahayu (2023) yang berjudul “Media Pembelajaran Inovatif Berbasis Edutainment Untuk Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar”. Artikel ini berisikan pembahasan mengenai pengabdian masyarakat dalam bentuk mengadakan pelatihan melalui demonstrasi, tanya jawab dan diskusi untuk pembuatan video *edutainment* sebagai bentuk Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi guru SDN 1 Nalumsari

¹³ D S Utari dan R Rianto, “Pelatihan Menulis Buku dari 0–Terbit: Upaya Mendukung Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru dan Budaya Literasi,” ... : *Journal of Community Services* 01, no. 02 (2022): 53–63, <https://journal.inspire-kepri.org/index.php/JoCS/article/view/63%0Ahttps://journal.inspire-kepri.org/index.php/JoCS/article/download/63/36>.

Jepara. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam media pembelajaran inovatif berbasis *edutainment* yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan. Dalam pelatihan, disusun lima video pembelajaran berbasis *edutainment* yang dapat diakses oleh semua pengguna situs YouTube, khususnya bagi pelajar. Dalam artikel dipaparkan bahwa guru memiliki kemampuan yang sangat baik dalam membuat inovasi media pembelajaran berupa video yang bervariasi. Dalam konfirmasi angket terbuka, ternyata para guru SDN 1 Nalumsari Jepara ingin berinovasi namun sibuk dalam kegiatan administrasi, dan kesempatan yang tersedia sedikit. Masalah lain yang muncul yakni terkait kendala guru mengoperasikan TIK padahal guru menyadari perlunya mengikuti kecepatan generasi milenial saat ini.¹⁴

Keempat, penelitian oleh Febriyanni, R Wiguna, dan Esa S (2021) yang berjudul “Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (Ptk) Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di Sdn 050734 Tanjung Pura Langkat”. Dalam penelitian disebutkan bahwa tujuan dari adanya kegiatan ini adalah untuk memberikan pelatihan bagi guru SDN 050734 Tanjung Pura tentang bagaimana cara menyusun penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kemampuan profesional guru di sekolah. Pelaksanaan pelatihan PTK bagi guru ini dengan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Setelah dilakukan pelatihan, peneliti melakukan pengukuran dan

¹⁴ Candra Abdillah dan Purwati Yuni Rahayu Rahayu, “Media Pembelajaran Inovatif Berbasis Edutainment Untuk Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar,” *Jurnal IPMAS* 3, no. 2 (2023): 88–96, <https://doi.org/10.54065/ipmas.3.2.2023.305>.

mendapatkan hasil ketercapaian tujuan pelatihan dapat dinilai cukup baik, dari 15 Guru menjadi peserta yang telah mengikuti pelatihan PTK dengan 10 orang guru (66,66%) katogori “cukup baik” dan 5 orang guru (33,33%) katogori “Kurang baik” dan perlu evaluasi dalam pelatihan bagi guru SDN 050734 Tanjung Pura.¹⁵

Kelima, artikel ilmiah oleh Haryati, Sri Sukarno, dan Siswanto (2021) dengan judul Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Artikel ini memaparkan pengabdian masyarakat yang bertujuan untuk Menemukan strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi guru SD dan MI di Kota Magelang. Pelatihan ini dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan Penelitian Tindakan Kelas berbasis pembelajaran aktif. Setelah adanya pendampingan Penelitian Tindakan Kelas, produk yang dihasilkan yakni 1 laporan individu hasil Penelitian Tindakan Kelas dan 1 artikel Penelitian Tindakan Kelas, 21 proposal Penelitian Tindakan Kelas, dan 1 judul Penelitian Tindakan Kelas. Kemudian peneliti mengklaim bahwa strategi semacam ini efektif, sehingga memberikan rekomendasi untuk melaksanakan pelatihan dan pendampingan bagi guru-guru yang lain.¹⁶

¹⁵ R Febriyanni, S Wiguna, dan M Esa, “Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (Ptk) Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di Sdn 050734 Tanjung Pura Langkat,” *Jurnal Pengabdian pada Masyarakat* 5, no. 4 (2021): 1–7.

¹⁶ Sri Haryati, Sukarno Sukarno, dan Siswanto Siswanto, “Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Pkb),” *Transformasi dan Inovasi : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1, no. 1 (2021): 18–23, <https://doi.org/10.26740/jpm.v1n1.p18-23>.

Keenam, penelitian dengan judul Efektivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru yang dilakukan oleh Chandra Oktaviani dan Eka (2022). Penelitian ini dilakukan dengan metode tipe Pre-Eksperimental dengan desain penelitian *one group pretest-posttest design*. Desain ini melibatkan satu kelompok yang diberi *pretest*, diberi suatu *treatment* dan kemudian diberikan *posttest*. Keberhasilan *treatment* ditentukan dengan membandingkan nilai *pretest* dan *posttest*. Peneliti melakukan uji efektifitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi MGBK Kab. Bandung dalam meningkatkan kompetensi guru melalui skor *pretest* dan *posttest*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi peningkatan kompetensi profesional guru di MGBK MTS Kab. Bandung terhitung besar dengan hasil T-test 0,000 dan Effect Size 1,8358.¹⁷

Ketujuh, artikel dengan judul Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian oleh Ani Apiyani, Supriani, Yuli Kuswandi, Sony Arifudin, dan Opan (2022). Para peneliti ini melakukan pengkajian mengenai apa saja bentuk implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang dilakukan oleh guru MTs melalui studi kepustakaan (*library research*). Hasil pengkajian pustaka menyatakan bahwa Program dan implementasi kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guru dilaksanakan

¹⁷ Eka Chandra Oktaviani, "Efektivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru," *JSG: Jurnal Sang Guru* 1 (2022): 164–71, <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/jsg/index>.

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.¹⁸

Kedelapan, artikel penelitian dengan judul “Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik” oleh Yohamintin Permana, Johar Nurdin, Diding Suharjuddin Alkaf, Ahmad Hafidh, dan Huliatusisa, Yayah (2021). Para peneliti mengevaluasi program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ditinjau dari peran kepala sekolah SDN 1 Teluk Pucung Bekasi Utara dalam meningkatkan kompetensi profesional guru; dan mengevaluasi proses Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru SDN 1 Teluk Pucung Bekasi Utara belum memiliki rencana terstruktur. Kemudian Implementasi dari Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan juga masih rendah sehingga diperlukan dukungan kebijakan untuk menjamin penyelenggaraan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan secara berkesinambungan.¹⁹

¹⁸ Ani Apiyani et al., “Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian,” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2022): 499–504, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.443>.

¹⁹ Yohamintin et al., “Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik.”

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan dan berfokus kepada salah satu kegiatan yang merupakan bentuk dari implementasi Pengembangan Keprofesian berkelanjutan (PKB) seperti penulisan karya tulis ilmiah berupa artikel jurnal, pembuatan buku, praktek penelitian tindakan kelas (PTK), pembuatan video *edutainment*, pembuatan modul dan bahan ajar, serta kegiatan lain dalam rangka penyelenggaraan PKB. Bentuk penyelenggaraan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ini disebutkan juga dalam penelitian keenam, oleh Chandra Oktaviani dan Eka telah diuji dan terbukti efektif untuk meningkatkan kompetensi guru terutama kompetensi profesionalnya. Kendati demikian, dalam penelitian lain juga ditemukan fakta bahwa ada guru yang masih belum menyelenggarakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) karena terkendala kesibukan administrasi, ataupun faktor lain yang akhirnya mendorong kesimpulan diperlukannya kebijakan khusus untuk menjamin terselenggaranya kegiatan PKB.

Penelitian ini hadir dengan memberikan paparan mengenai kebijakan PKB yang diwajibkan secara “Mandiri” oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY. Penelitian ini memberikan jawaban atas diperlukannya kebijakan khusus yang mendukung dan menjamin kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diselenggarakan oleh guru. Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY mengeluarkan kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri yang menarik untuk dikaji, agar selanjutnya bisa digunakan sebagai

bahan pertimbangan bagi pemegang kepentingan terkait jika ingin mencetuskan aturan yang serupa di daerahnya. Peneliti juga memberikan gambaran bagaimana kebijakan PKB Mandiri ini di implementasikan oleh MGMP IPA MTs Kab. Bantul sebagai organisasi profesi yang paling aktif melaksanakan PKB Mandiri, sehingga bisa memberikan gambaran implementasi kebijakan PKB Mandiri yang lebih holistik.

F. Kerangka Teori

1. Kebijakan Publik

Thomas R. Dye menjelaskan kebijakan publik sebagai segala sesuatu yang pemerintah pilih untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu “*whatever government choose to do or not to do*”. Hal ini serupa dengan pendapat Edward III dan Sharkansky yang menyatakan “*what government say and do, or not to do. It is the goals and purpose or government programs*”. Edward dan Sharkansky menjelaskan bahwa kebijakan publik adalah apa yang pemerintah katakan dan lakukan atau tidak dilakukan. Kebijakan merupakan serangkaian tujuan dan sasaran dari program-program pemerintah.²⁰

Kebijakan publik dijelaskan oleh Anderson (1990) secara kontekstual bahwa *public policies are those policies developed by governmental bodies and officials*, yakni kebijakan publik adalah kebijakan yang dikembangkan oleh pejabat atau badan pemerintah

²⁰ Indah Prabawati, Tjitjik Rahaju, dan Badrudin Kurniawan, *Analisis Kebijakan Publik, Analisis Kebijakan Publik*, 2019.

untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan. Sedangkan Mustopadidjaja (2003) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah sasaran yang terarah tindakannya diikuti oleh sejumlah aktor sebagai upaya dalam mengatasi masalah.²¹

Kebijakan dijelaskan sebagai aturan atau panduan yang dibuat oleh organisasi atau pemerintah untuk mengatur tindakan pihak yang terlibat di bawah yurisdiksinya. Kebijakan ditetapkan untuk mencapai berbagai tujuan, seperti menjaga keamanan, mengelola sumber daya, atau meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kebijakan dapat mencakup berbagai bidang, seperti ekonomi, lingkungan, pendidikan, dan kesehatan, dengan cakupan lokal, nasional, atau internasional. Kebijakan yang efektif mempertimbangkan kepentingan semua pihak, menggunakan data yang akurat, dan melibatkan partisipasi masyarakat.²²

2. Implementasi Kebijakan

Implementasi menurut kamus webster yang dikutip oleh Wahab (2004) berasal dari kata *to implement* yang berarti *to provide the means for carrying out and to give practical effect to* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu dan untuk menimbulkan dampak terhadap

²¹ Nurkaidah dan A Burchanuddin, *Implementasi Kebijakan Publik : Konsep Pengentasan Kemiskinan Nelayan Tradisional di Indonesia: Public Policy Implementation: The Concept of Poverty Alleviation of Traditional Fishermen in Indonesia*, 1 (Eksismedia Grafisindo, n.d.), <https://books.google.co.id/books?id=fJdpEAAQBAJ>.

²² Alber Tanjung et al., "Implementasi Kebijakan Pendidikan terhadap Kebijakan Publik," *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 7 (2024): 7094–7100, <https://doi.org/10.54371/jhip.v7i7.4773>.

sesuatu). Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, atau kebijakan yang dibuat oleh lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.²³

Implementasi kebijakan berangkat dari masalah publik yang harus ditangani oleh pemerintah. Masalah publik biasanya bersifat dinamis sehingga memerlukan penyelesaian yang holistik melalui penetapan kebijakan. Sunggono (1994) juga menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu upaya untuk mencapai tujuan dalam waktu tertentu dan menggunakan sarana tertentu. Proses implementasi kebijakan publik baru dapat dimulai setelah tujuan kebijakan ditetapkan, program kebijakan telah dibuat, serta dana telah dialokasikan untuk pencapaian tujuan.²⁴

Sejalan dengan penjelasan Sunggono yang menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan upaya pencapaian tujuan melalui sarana tertentu, George Robert Terry juga menjelaskan bahwa sebuah proses yang dilakukan melalui tindakan tertentu, untuk mencapai target

²³ D P Sari, O Mulyadi, dan A E Karlinda, *Implementasi Transaksi Penjualan menjadi Laporan Keuangan* (CV. Gita Lentera, 2023), <https://books.google.co.id/books?id=0TfqEAAAQBAJ>.

²⁴ Prihati, *Implementasi Kebijakan Promosi Pariwisata dalam Pengembangan Potensi Wisata Daerah* (Jakad Media Publishing, 2018), https://books.google.co.id/books?id=_3PYDwAAQBAJ.

atau sasaran, dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada, disebut sebagai tindakan manajemen.²⁵

George R. Terry menjelaskan dalam bukunya *Principles of Management* bahwa *management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, using both science and art, then followed in order to accomplish or determine the objectives*. Manajemen adalah serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, disertai dengan penggunaan ilmu pengetahuan dan seni, dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan.²⁶

Teori kebijakan oleh Van Meter dan Van Horn disebut sebagai *a model of the policy implementation process* (Model Implementasi Kebijakan/*Policy Implementation Model*). Teori ini berfokus pada bagaimana kebijakan yang telah dirumuskan diimplementasikan di lapangan, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Van Meter dan Van Horn menyatakan bahwa implementasi kebijakan adalah proses yang kompleks, di mana kebijakan diubah dari keputusan tertulis menjadi tindakan nyata yang memiliki dampak pada masyarakat.²⁷

²⁵ Ahmad Ridha T dan Mahlia Muis, *Teori Manajemen* (Penerbit NEM, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=ovp7EAAAQBAJ>.

²⁶ G R Terry, *Principles of Management*, Irwin series in management (R. D. Irwin, 1972), <https://books.google.co.id/books?id=v1hVAAAAMAAJ>.

²⁷ Donald S Van Meter dan Carl E Van Horn, "The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework," *Sage Publications* 06 (1975), <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/009539977500600404>.

Van Meter dan Van Horn menjelaskan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi elemen dan variabel utama yang mendukung keberhasilan implementasi kebijakan yakni standar dan sasaran kebijakan, sumber daya kebijakan, karakteristik organisasi pelaksana, komunikasi antarorganisasi terkait dan aktivitas implementasi, sikap dan komitmen pelaksana, serta kondisi lingkungan sosial, ekonomi, dan politik.²⁸

a. Standar dan Sasaran Kebijakan

Standar dan sasaran kebijakan diperlukan untuk mengarahkan implementasi kebijakan agar sesuai dengan program yang telah direncanakan. Kejelasan dan konsistensi tujuan kebijakan juga harus jelas. Jika tujuan kebijakan masih ambigu, maka implementasi akan sulit dilakukan.

b. Sumber Daya Kebijakan

Implementasi kebijakan memerlukan sumber daya yang cukup, berupa tenaga kerja, anggaran, peralatan, dan waktu. Kekurangan sumber daya dapat menghambat pelaksanaan kebijakan.

c. Karakteristik Organisasi Pelaksana

Karakteristik badan pelaksana mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi.

²⁸ Prihati, *Implementasi Kebijakan Promosi Pariwisata dalam Pengembangan Potensi Wisata Daerah*.

Para pelaksana haruslah disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Para pelaksana juga hendaknya mempunyai rasa memiliki terhadap tugasnya sehingga implementasi kebijakan akan menuai keberhasilan,

d. Komunikasi Antarorganisasi terkait dan Aktivitas Implementasi

Komunikasi memegang peranan penting dalam proses koordinasi implementasi kebijakan. Koordinasi yang baik antarorganisasi pelaksana dan komunikasi yang efektif penting untuk memastikan implementasi kebijakan berjalan dengan lancar.

e. Sikap dan Komitmen Pelaksana

Sikap dari organisasi atau instansi pelaksana sedikit banyak akan mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Diperlukan ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan instansi atau badan pelaksana kebijakan demi terciptanya kinerja implementasi kebijakan yang baik. Jika pelaksana tidak mendukung kebijakan, implementasi dapat gagal.

f. Kondisi Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik

Perubahan kondisi ekonomi, social, dan politik dapat mempengaruhi interpretasi masalah dan berimbas pada berubahnya implementasi kebijakan. Peralihan pemerintahan dapat mengakibatkan perubahan cara pelaksanaan kebijakan walaupun tanpa mengubah kebijakan itu sendiri.

3. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

a. Pengertian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan program yang dicetuskan oleh Pemerintah melalui Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang selanjutnya disebut PKB merupakan suatu komitmen guru untuk memenuhi standar profesinya sehingga menjadi guru yang profesional dan terus berkembang, yang sekaligus berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. PKB merupakan wadah bagi guru untuk mengembangkan karir profesinya menjadi pribadi yang penuh pengetahuan dan keterampilan, yang pada akhirnya bermuara pada keberhasilan pendidikan siswa.²⁹

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

PKB dicanangkan oleh pemerintah dengan beberapa tujuan berikut³⁰

²⁹ Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Kementerian Pendidikan Nasional, "Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Pkb)," 2010, hal.9.

³⁰ Ibid, hal.6.

- 1) Memfasilitasi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan serta memutakhirkan kompetensi yang dimiliki dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya.
- 2) Memotivasi guru untuk terus berkomitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga professional.
- 3) Mengangkat citra, harkat, martabat, hormat dan kebanggaan profesi guru.

c. Sasaran Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Guru TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK, dan Pendidikan Luar Biasa dibawah naungan Kementerian Pendidikan Nasional dan/atau Kementerian Agama maupun di sekolah-sekolah yang diselenggarakan masyarakat.³¹

d. Komponen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) mencakup 3

hal yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

1) Pengembangan Diri

Seorang guru haruslah secara terus menerus melakukan upaya untuk meningkatkan profesionalisme dirinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar bisa melaksanakan tugas pokok dan fungsi maupun tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Kegiatan

³¹ Ibid, hal.8.

pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru. Kedua kegiatan ini hendaknya dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru mulai dari kompetensi pedagogis, kepribadian, social dan professional sesuai yang tertuang dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Diklat fungsional yakni kegiatan guru mengikuti pendidikan atau latihan untuk mencapai atau meningkatkan standar kompetensi profesi dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan kegiatan kolektif guru yakni guru mengikuti pertemuan ilmiah untuk mencapai atau meningkatkan standar profesi. Kegiatan kolektif guru mencakup lokakarya atau organisasi profesi guru (KKG, MGMP, MGBK, Pokjawas), serta guru menjadi pembahas atau peserta pada seminar, kolokium (penelusuran literature), diskusi panel, atau pertemuan ilmiah lain.³²

2) Publikasi Ilmiah

Karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada khalayak umum sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di kelas dan pengembangan dunia pendidikan secara umum merupakan suatu publikasi ilmiah. Publikasi ilmiah ini mencakup 3 kelompok kegiatan yakni presentasi pada forum ilmiah, publikasi hasil inovasi pendidikan

³² Ibid, hal.14.

formal, dan publikasi buku teks pelajaran, pengayaan, atau pedoman guru.³³

- a) presentasi pada forum ilmiah (sebagai narasumber seminar, lokakarya ilmiah, kolokium atau diskusi ilmiah)
- b) publikasi ilmiah hasil inovasi bidang pendidikan formal (laporan hasil penelitian yang *publish* dalam bentuk buku ber-ISBN, ataupun diseminarkan disekolah, jurnal tingkat nasional yang terakreditasi ataupun tidak, serta jurnal tingkat kabupaten/kota/local sekolah).
- c) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/atau pedoman guru (buku pelajaran, modul, buku ber-ISBN atau tidak, karya hasil terjemahan, buku pedoman guru).

3) Karya Inovatif

Karya yang bersifat pengembangan baik itu modifikasi atau temuan baru yang menjadi bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di kelas dan pengembangan dunia pendidikan merupakan sebuah karya inovatif. Karya inovatif dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan/pengembangan karya seni, pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, baik itu berbentuk kompleks ataupun sederhana, serta penyusunan

³³ Ibid, hal.15.

standar, pedoman, soal dan sejenisnya baik tingkat provinsi maupun nasional.³⁴

4. Kompetensi Guru

Kompetensi dijelaskan oleh Marshal (1994) berasal dari kata *competency* (inggris) yang berarti *ability* (kemampuan), *capability* (kesanggupan), *proficiency* (keahlian), *qualification* (kecakapan), *eligibility* (memenuhi persyaratan), *readiness* (kesiapan), *skill* (kemahiran), dan *adequency* (kepadanan).³⁵ Uzer Usman (1997) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sesuatu berbentuk kualifikasi atau kemampuan baik itu kualitatif maupun kuantitatif yang melekat pada seseorang.³⁶ Gordo menjelaskan beberapa unsur yang terkandung dalam kompetensi yakni pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, serta minat.³⁷

Guru sebagai pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah wajib memiliki kualifikasi akademik, sertifikat pendidik, serta kompetensi. Kompetensi yang dimaksud yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,

³⁴ Ibid, hal.17.

³⁵ Rina Febriana, *Kompetensi Guru* (bumi aksara group, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=vp5OEAAAQBAJ>.

³⁶ Depdiknas, "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL," 2003.

³⁷ Febriana, *Kompetensi Guru*.

kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.³⁸

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yakni kemampuan seorang guru untuk bisa memahami karakter, serta mengidentifikasi potensi kesulitan peserta didik. Selain itu, seorang guru juga hendaknya memiliki kemampuan untuk merancang pembelajaran yang menarik dengan memanfaatkan teknologi dan informasi demi kepentingan pendidikan.³⁹

b. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian memiliki arti bahwa seorang guru hendaknya memiliki kapabilitas untuk bersikap lembut, penuh kasih sayang, menunjukkan teladan yang baik, berlaku jujur, tegas dan berwibawa, memiliki kepekaan hati, etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, serta mampu menanamkan nilai-nilai akhlak dan moral kepada siswanya. Tidak hanya itu, hendaknya guru juga mampu mengembangkan dirinya secara mandiri dan berkelanjutan.⁴⁰

³⁸ Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, “Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14,” *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*, 2005, 2, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Ffid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>.

³⁹ Rofa’ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam* (Deepublish, 2016), <https://books.google.co.id/books?id=5tYvDwAAQBAJ>.

⁴⁰ Ibid, hal 6

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial yakni kemampuan seorang guru untuk melakukan interaksi dengan siswa, orangtua siswa, serta rekan sesama guru, maupun masyarakat luas, baik itu secara langsung maupun tidak langsung.⁴¹

d. Kompetensi profesional

Kompetensi professional dijelaskan sebagai kecakapan seorang guru untuk secara professional mengimplementasikan sisi keprofesionalannya mulai dari awal hingga berakhirnya pelajaran. Sisi professional tersebut yakni guru mampu mengemban tanggung jawab, berhasil melaksanakan perannya, mampu bekerja dan berusaha mencapai tujuan instruksional pendidikan, serta mampu menjalankan perannya dalam proses belajar dalam kelas.⁴²

G. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan, berisikan pembahasan mengenai permasalahan penelitian yang diteliti mulai dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, dan juga sistematika pembahasan.

BAB II Metode Penelitian, bab ini memberikan elaborasi mengenai sistematika penelitian yang dilakukan. Berisikan juga informasi mengenai

⁴¹ Ibid, hal.7.

⁴² Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, 2 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal.38.

sumber data penelitian, teknik pengumpulan, analisa, serta validasi data penelitian.

BAB III Gambaran Umum, bab ini akan memberikan gambaran mengenai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya Bidang Pendidikan Madrasah yang memiliki tanggung jawab mengenai kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan mandiri yang diteliti. Gambaran yang diberikan mencakup sejarah singkat, visi dan misi, kedudukan dan fungsi, tata kerja instansi vertikal, serta struktur organisasi. Gambaran umum mengenai MGMP IPA MTs Kab. Bantul juga disertakan guna melengkapi data organisasi profesi yang dijadikan objek studi kasus.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini berisikan jawaban dari rumusan masalah dan memaparkan temuan penelitian. Pada bab ini diberikan elaborasi mengenai urgensi kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri ditetapkan, beserta ketentuan kebijakan, kemudian bagaimana kebijakan tersebut di implementasikan oleh MGMP IPA MTs Kab. Bantul, serta dampak/ implikasi dari kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri Kanwil Kementerian Agama DIY bagi guru MGMP IPA MTs Kab. Bantul dan Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB V Penutup, bab ini memberikan rangkuman hasil penelitian mengenai implementasi kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan mandiri Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY dalam meningkatkan kompetensi guru, serta memberikan saran bagi lembaga yang diteliti dan juga bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri dicetuskan oleh Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY sebagai solusi atas keterbatasan cakupan program PKB nasional dengan subsidi *Block Grant*, khususnya dalam mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru secara berkelanjutan. PKB melalui Block grant ini juga akan diberhentikan mulai tahun 2025, sehingga Kanwil Kemenag DIY pada akhirnya menetapkan kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri bagi guru, kepala, dan pengawas madrasah di seluruh wilayah DIY dengan penetapan SK Kepala Kantor Wilayah Kemenag DIY No. 1165 tahun 2021 dan dikuatkan dalam program prioritas Bidang Pendidikan Madrasah yang tertuang dalam SK Kepala Kantor Wilayah Kemenag DIY No.374 tahun 2022. Kebijakan ini berbasis komunitas guru yakni dilaksanakan dalam basis komunitas guru dan tenaga kependidikan (komunitas GTK) diantaranya KKG, MGMP, MGBK, KKM dan Pokjawas, dan mencakup seluruh guru penerima tunjangan profesi baik itu guru TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK tanpa diskriminasi antara guru madrasah negeri ataupun swasta. Kebijakan ini dilaksanakan dengan mengeluarkan “belanja” atau iuran dari Sebagian dana tunjangan yang telah diberikan kepada

guru, kepala, dan pengawas madrasah, guna selanjutnya digunakan untuk melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan secara mandiri. Kebijakan PKB Mandiri ini telah ada sejak 2019, dan diputuskan untuk terus dilanjutkan oleh Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY.

2. Implementasi Kebijakan PKB Mandiri pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul sebagai salah satu organisasi profesi teraktif dalam melaksanakan PKB Mandiri dilaksanakan melalui skema perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan juga pelaporan. Perencanaan dilakukan dengan penetapan rancangan program tahunan oleh pengurus inti MGMP IPA MTs Kab. Bantul yang dibutuhkan bagi guru anggota organisasi profesi. Seluruh anggota diberikan hak yang sama untuk menyampaikan aspirasi program PKB Mandiri yang dibutuhkan. Program yang sudah didiskusikan oleh pengurus inti kemudian disosialisasikan. Pengorganisasian kegiatan PKB Mandiri dilaksanakan dengan menentukan tanggung jawab masing-masing program PKB Mandiri, penyusunan RAB, menentukan waktu dan tempat kegiatan. Pelaksanaan kegiatan PKB Mandiri MGMP IPA MTs Kab. Bantul dilaksanakan melalui program kegiatan yang lebih luas, tidak hanya mencakup kegiatan PKB Mandiri yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah, tetapi juga ditambah dengan kegiatan lain yang tujuannya juga sama untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru MGMP IPA MTs Kab. Bantul. Pada tahap pelaksanaan kegiatan,

bendahara juga menagih iuran “belanja” sebagian dana TPG yang diwajibkan bagi seluruh anggota MGMP IPA MTs Kab. Bantul. Pelaporan kegiatan PKB Mandiri MGMP IPA MTs Kab. Bantul dilakukan dengan membuat laporan kegiatan, yang nantinya akan diunggah ke dalam aplikasi Si Panjat Padi. Penanggung jawab kegiatan bertugas membuat laporan kegiatan PKB Mandiri, kemudian admin aplikasi Si Panjat Padi mengunggah laporan tersebut ke dalam aplikasi. pelaporan juga dilakukan dalam bentuk pembuatan sertifikat kegiatan PKB Mandiri MGMP IPA MTs Kab. Bantul yang dapat digunakan untuk syarat pemenuhan KMA No.7174 Tahun 2023, dan juga pemenuhan kewajiban SKP guru PNS setiap triwulan.

3. Kebijakan PKB Mandiri terbukti memberikan dampak Peningkatan Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial dan Kepribadian Guru. Selain itu, ditemukan juga peningkatan motivasi bagi guru dengan adanya apresiasi bagi organisasi yang paling aktif melaksanakan kebijakan PKB Mandiri. Yang terakhir, PKB Mandiri memberikan implikasi berupa Penyetaraan dengan Kebijakan Pemberian TPG dari Pemerintah Pusat.

B. Saran

Bagi Bidang Pendidikan Madrasah Kanwil Kemenag DIY:

1. Mengadakan koordinasi dengan pemangku kepentingan yakni Kementerian Agama Kabupaten Bantul untuk mencari solusi dari kebijakan yang menyatakan bahwa MGMP hanya diperbolehkan

mengadakan pertemuan sebanyak 1 kali dalam sebulan guna melaksanakan PKB Mandiri.

2. Mengadakan sosialisasi lanjutan dalam rangka pengenalan fitur baru dalam aplikasi Si Panjat Padi, karena sosialisasi pengenalan fitur baru aplikasi Si Panjat Padi kepada seluruh organisasi profesi di Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan September 2024 masih belum maksimal.

Bagi MGMP IPA MTs Kab. Bantul: mengadakan pertemuan atau kegiatan MGMP IPA MTs Kab. Bantul via online melalui platform *Google Meet* ataupun *Zoom Meeting* guna menyiasati kebijakan dari Kementerian Agama Kab. Bantul yang hanya mengizinkan MGMP untuk mengadakan pertemuan sebanyak 1 kali dalam sebulan.

Bagi peneliti selanjutnya: penelitian selanjutnya bisa lebih memberikan elaborasi bagaimana pelaporan kebijakan PKB Mandiri ini dilaksanakan dalam Aplikasi Si Panjat Padi. Mengingat aplikasi tersebut merupakan satu-satunya aplikasi yang dibentuk sebagai fasilitas bagi para guru di bawah naungan Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY untuk melaporkan segala bentuk kegiatan PKB Mandiri, beserta nominal iuran serta laporan kegiatannya, sehingga menarik sekali untuk dilakukan pengkajian lebih mendalam terhadapnya.

C. Penutup

Demikian telah peneliti paparkan hasil penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Mandiri Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY dalam meningkatkan kompetensi guru beserta studi kasus pada MGMP IPA MTs Kab. Bantul guna mengetahui bagaimana kebijakan tersebut di implementasikan dan apa dampak/implikasi dari PKB Mandiri yang dirasakan. Dari hati yang paling dalam, peneliti memohon maaf atas segala bentuk kekhilafan dalam penulisan tesis ini. Peneliti juga sangat terbuka apabila para pembaca sekalian memberikan masukan yang berarti bagi kelangsungan penelitian akademis kedepannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Candra, dan Purwati Yuni Rahayu Rahayu. "Media Pembelajaran Inovatif Berbasis Edutainment Untuk Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar." *Jurnal IPMAS* 3, no. 2 (2023): 88–96. <https://doi.org/10.54065/ipmas.3.2.2023.305>.
- Abubakar, Rifa'i. *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=5ijKEAAAQBAJ>.
- Ansori, Muhamad. "Pelatihan Pendampingan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Guru Smp Plus Al-Qodiri Jember Melalui Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah." *As-Sidanah : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3, no. 1 (2021): 139–56. <https://doi.org/10.35316/assidanah.v3i1.972>.
- Apiyani, Ani, Yuli Supriani, Sony Kuswandi, dan Opan Arifudin. "Implementasi Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesionalan." *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2022): 499–504. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.443>.
- Ardiansyah, Ardiansyah, Abdulrahim Maruwae, Meyko Panigoro, Nurul Maulida Alwi, dan Hapsawati Taan. "Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Guru Melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah." *SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan* 6, no. 4 (2022): 2195. <https://doi.org/10.31764/jpmb.v6i4.11447>.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikhrum, Rusdy A Sirodj, dan Muhammad Win Afgani. "Case Study Method in Qualitative Research." *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1–9.
- Basri, Syamsurijal, Andi Nurochmah, dan K Syamsu. "Pelaksanaan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Bagi Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Ilmiah Ecosystem* 21, no. 3 (2021): 464–74. <https://doi.org/10.35965/eco.v21i3.1245>.
- Chandra Oktaviani, Eka. "Efektivitas Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru." *JSG: Jurnal Sang Guru* 1 (2022): 164–71. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/jsg/index>.
- Defianti, Aprina, Desy Hanisa Putri, Dedy Hamdani, dan Dini Syafitri. "Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah (Jurnal) dalam Rangka Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Guru-Guru IPA di Kabupaten Bengkulu Tengah." *Dedikasi Nusantara: Jurnal Pengabdian Masyarakat Pendidikan Dasar* 2, no. 1 (2022): 31–35. <https://doi.org/10.29407/dedikasi.v2i1.17978>.
- Depdiknas. "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL," 2003.

- Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia. "Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14." *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*, 2005, 2. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAAgQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Fid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>.
- DIY, Hasil Dokumentasi Website resmi Kantor Wilayah Kementerian Agama. "Kedudukan, Tugas, dan Fungsi." Diakses 6 November 2024. <https://diy.kemenag.go.id/news/page-10-tugas-dan-fungsi.html>.
- Febriana, Rina. *Kompetensi Guru*. bumi aksara group, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=vp5OEAAAQBAJ>.
- Febriyanni, R, S Wiguna, dan M Esa. "Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (Ptk) Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di Sdn 050734 Tanjung Pura Langkat." *Jurnal Pengabdian pada Masyarakat* 5, no. 4 (2021): 1–7.
- Fitrah, Muh, dan Luthfiyah. *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. Jejak Publisher, 2018.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. 2 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hartono, Jogiyanto. *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Andi Offset, 2018. <https://books.google.co.id/books?id=ATgEEAAAQBAJ>.
- Haryati, Sri, Sukarno Sukarno, dan Siswanto Siswanto. "Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Pkb)." *Transformasi dan Inovasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1, no. 1 (2021): 18–23. <https://doi.org/10.26740/jpm.v1n1.p18-23>.
- "Hasil Dokumentasi "Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 374 Tahun 2022 "," n.d.
- "Hasil Dokumentasi dari Website Kompasiana 'Kepala MTsN 1 Bantul Simak Paparan Bidang Dikmad Kanwil Kemenag DIY dalam Raker di Bali,'" n.d. <https://www.kompasiana.com/ernarahayu5378/662d86c41470937af36cc0a3/kepala-mtsn-1-bantul-simak-paparan-bidang-dikmad-kanwil-kemenag-diy-dalam-raker-di-bali>.
- Hasil Dokumentasi Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY Nomor 1165 Tahun 2021 (n.d.).
- "Hasil Dokumentasi Laporan Kegiatan PKB Mandiri MGMP IPA MTs Bantul pada 19 Desember 2024," n.d.
- "Hasil Dokumentasi Laporan Kegiatan PKB Mandiri MGMP IPA MTs Kab. Bantul pada 22 Januari 2025," n.d.
- "Hasil Dokumentasi pengambilan data Anggota MGMP IPA MTs Kab. Bantul

melalui google form pada 22 Januari 2025,” n.d.

“Hasil Dokumentasi Surat Keputusan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul Nomor 256 Tahun 2024,” n.d.

“Hasil Dokumentasi Website Kemenag RI Kantor Wilayah DIY.” Diakses 6 November 2024. <https://diy.kemenag.go.id/2018/index.php/web/data/2.2>.

“Hasil Dokumentasi Website ‘MIN 2 Sleman Ikuti Sosialisasi Penerapan Aplikasi Pelaporan Belanja TPG,’” n.d. <https://diy.kemenag.go.id/news/11789-min-2-sleman-ikuti-sosialisasi-penerapan-aplikasi-pelaporan-belanja-tpg.html>.

“Hasil Dokumentasi Website MTsN 3 Sleman ‘MTs Negeri 3 Sleman Utus Dua Guru Ikuti Raker Se-DIY di Kanwil Kemenag DIY,’” n.d. <https://mtsn3sleman.sch.id/news705-mts-negeri-3-sleman-utus-dua-guru-ikuti-raker-sediy-di-kanwil-kemenag-diy.html>.

Hasil Dokumentasi Website resmi Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY. “Struktur Organisasi Kanwil Kemenag DIY.” Diakses 6 November 2024. <https://diy.kemenag.go.id/news/page-11-struktur-organisasi.html>.

———. “Visi Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY.” Diakses 6 November 2024. <https://diy.kemenag.go.id/news/page-9-visi-dan-misi.html>.

Hasil Dokumentasi Website resmi Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY oleh Tim HDI KUB. “Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.” Diakses 6 November 2024. <https://diy.kemenag.go.id/news/page-143-pejabat-eselon-iii-dan-iv.html>.

“Hasil Dokumentasi Website ‘SIPANJAT PADI, Inovasi Bidang Pendidikan Madrasah Menunjang Pengembangan Diri Guru,’” n.d. <https://diy.kemenag.go.id/news/49717-sipanjat-padi-inovasi-bidang-pendidikan-madrasah-menunjang-pengembangan-diri-guru.html>.

“Hasil Observasi pada Aplikasi Sipanjatpadi tanggal 22 November 2024,” n.d.

“Hasil Observasi Partisipan Peneliti dalam Agenda Sosialisasi Program Kerja MGMP IPA MTs Kab. Bantul Tahun 2025 pada 22 Januari 2025,” n.d.

“Hasil Wawancara dengan Staff JFU Bidang Pendidikan Madrasah pada tanggal 19 Agustus 2024 di Kantor DIKMAD Kanwil Kemenag DIY.” n.d.

“Hasil Wawancara dengan Admin Aplikasi Si Panjat Padi MGMP IPA MTs Kab. Bantul pada 22 Januari 2025,” n.d.

“Hasil Wawancara dengan Developer Aplikasi Sipanjatpadi Bidang Pendidikan Madrasah pada 29 Agustus 2024.” n.d.

“Hasil Wawancara dengan Ketua MGMP IPA MTs Kab. Bantul pada 22 Januari 2025,” n.d.

“Hasil Wawancara dengan Ketua Tim 2 Bidang Pendidikan Madrasah pada 06

- Agustus 2024.” n.d.
- “Hasil Wawancara dengan Pembina MGMP IPA MTs Bantul pada 30 Agustus 2024.” n.d.
- “Hasil Wawancara dengan Sekretaris MGMP IPA MTs Kab. Bantul pada 22 Januari 2025,” n.d.
- “Hasil Wawancara dengan Staff JFU Tim 2 Bidang Pendidikan Madrasah pada 19 Agustus 2024.” n.d.
- Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga, dan Kementerian Pendidikan Nasional. “Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Pkb),” 2010.
- Ma’had Tahfidh Yanbu’ul Qur’an Kudus. *Al-Qur’an Al Quddus dan Terjemahan*. Kudus: CV Mubarakatan Thoyyibah, n.d.
- Meter, Donald S Van, dan Carl E Van Horn. “The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework.” *Sage Publications* 06 (1975). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/009539977500600404>.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis ; A Methods Sourcebook*. Third. SAGE Publication, 2014.
- Nurkaidah, dan A Burchanuddin. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep Pengentasan Kemiskinan Nelayan Tradisional di Indonesia: Public Policy Implementation: The Concept of Poverty Alleviation of Traditional Fishermen in Indonesia*. 1. Eksismedia Grafisindo, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=fJdpEAAAQBAJ>.
- Prabawati, Indah, Tjitjik Rahaju, dan Badrudin Kurniawan. *Analisis Kebijakan Publik. Analis Kebijakan Publik*, 2019.
- Prihati. *Implementasi Kebijakan Promosi Pariwisata dalam Pengembangan Potensi Wisata Daerah*. Jakad Media Publishing, 2018. https://books.google.co.id/books?id=_3PYDwAAQBAJ.
- Rahyasih, Yayah, Nani Hartini, dan Liah Siti Syarifah. “Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan: Sebuah Analisis Kebutuhan Pelatihan Karya Tulis Ilmiah bagi Guru.” *Jurnal Penelitian Pendidikan* 20, no. 1 (2020): 136–44. <https://doi.org/10.17509/jpp.v20i1.24565>.
- Rofa’ah. *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*. Deepublish, 2016. <https://books.google.co.id/books?id=5tYvDwAAQBAJ>.
- Salistyanta, Jauhar Mukhlis. “Hasil Wawancara Studi Pendahuluan pada 29 April 2024,” 2024.
- Sari, D P, O Mulyadi, dan A E Karlinda. *Implementasi Transaksi Penjualan menjadi Laporan Keuangan*. CV. Gita Lentera, 2023.

<https://books.google.co.id/books?id=0TfqEAAAQBAJ>.

Siyoto, S, dan M A Sodik. *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Media Publishing, 2015. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>.

T, Ahmad Ridha, dan Mahlia Muis. *Teori Manajemen*. Penerbit NEM, 2022. <https://books.google.co.id/books?id=ovp7EAAAQBAJ>.

Tanjung, Alber, Salma Yetti, Aldri Frinaldi, dan Syamsir. “Implementasi Kebijakan Pendidikan terhadap Kebijakan Publik.” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 7 (2024): 7094–7100. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i7.4773>.

Terry, G R. *Principles of Management*. Irwin series in management. R. D. Irwin, 1972. <https://books.google.co.id/books?id=v1hVAAAAMAAJ>.

Ulfatin, Nurul. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan: Teori Dan Aplikasinya*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), n.d.

Utari, D S, dan R Rianto. “Pelatihan Menulis Buku dari 0–Terbit: Upaya Mendukung Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru dan Budaya Literasi.” ... : *Journal of Community Services* 01, no. 02 (2022): 53–63. <https://journal.inspire-kepri.org/index.php/JoCS/article/view/63%0Ahttps://journal.inspire-kepri.org/index.php/JoCS/article/download/63/36>.

Wijaya, H. *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018. <https://books.google.co.id/books?id=5AFiDwAAQBAJ>.

———. *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=GkP2DwAAQBAJ>.

Wijaya, Widia Murni. “Analisis kebutuhan pelatihan karya tulis ilmiah untuk guru sebagai upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2023): 95–104. <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.64590>.

Yohamintin, Johar Permana, Diding Nurdin, Suharjuddin, Ahmad Hafidh Alkaf, dan Yayah Huliatusisa. “Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik.” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 8, no. 2 (2021): 173–84. [https://www.bing.com/ck/a?!&&p=02c34b25f06fdb33JmltdHM9MTcwNTYyMjQwMCZpZ3VpZD0zYTg5MTRhNC0yMTg0LTY1ZjctMTcxNi0wNTliMjA3OTY0NjAmaW5zaWQ9NTE4NA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=3a8914a4-2184-65f7-1716-059b20796460&psq=Yohamintin%2C+Y.+P.+\(2021\).+Evaluasi+Pengemba](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=02c34b25f06fdb33JmltdHM9MTcwNTYyMjQwMCZpZ3VpZD0zYTg5MTRhNC0yMTg0LTY1ZjctMTcxNi0wNTliMjA3OTY0NjAmaW5zaWQ9NTE4NA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=3a8914a4-2184-65f7-1716-059b20796460&psq=Yohamintin%2C+Y.+P.+(2021).+Evaluasi+Pengemba)nga.

Yudawisastra, H G, L T Harinie, A Wau, L V Martins, L F Pesiwarissa, D F Sari, R Hurdawaty, H S Nugroho, J P Kumagaya, dan N Safarida. *METODOLOGI*

PENELITIAN. CV. Intelektual Manifes Media, 2023.
<https://books.google.co.id/books?id=bbfpEAAAQBAJ>.

Zainil, Melva, Arwin Arwin, Ike Sylvia, dan Ary Kiswanto Kenedi. “Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah bagi Guru Sekolah Dasar sebagai Upaya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.” *Majalah Ilmiah UPI YPTK* 29, no. 1 (2022): 43–47. <https://doi.org/10.35134/jmi.v29i1.102>.

