

PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN GURU BAHASA MADURA MELALUI DIKLAT BAHASA DAN SASTRA MADURA DI PAMEKASAN

Eva Zakiyatul Fakhroh, Ali Nurhadi, Atiqullah, dan Zainatul Mufarrikoh
Institut Agama Islam Negeri Madura

E-mail: evazakiyatul13@gmail.com, alinurhadi@iainMadura.ac.id,
atiqullah@iainMadura.ac.id, dan zainatulmufarrikoh@iainMadura.ac.id

Abstrak

Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah upaya guru untuk meningkatkan profesionalisme diri sesuai standar yang telah ditetapkan dan perkembangan pengetahuan, teknologi, dan seni. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengelolaan dari diklat dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat dari kegiatan diklat. Penelitian berpendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian pada Perencanaan, pembentukan panitia, visi, misi, tujuan, memberdayakan anggotanya sendiri untuk jadi pemateri diklat, serta kerjasama dengan budayawan. Pengorganisasian, pembagian tugas pada delapan anggota sesuai bidang kompetensinya. Dalam pelaksanaannya diklat menarik minat guru bahasa Madura se-Madura dari tingkat sekolah dasar hingga sekolah menengah atas, bekerjasama dengan berbagai pihak dan dilaksanakan setiap tahun. Evaluasi yang ditemukan adalah evaluasi dari perencanaannya, pelayanan penerbitan sertifikat dan efektivitas waktu. Faktor pendukungnya, terkait faktor pendidikan dan kompetensi para anggota, memiliki laptop semua, setiap anggota mengikuti organisasi yang tidak hanya satu sehingga informasi dapat dibagikan dengan mudah, adanya program kerja yang jelas, sarana dan prasarana yang memadai. Sementara faktor penghambatnya yaitu bantuan hibah lama tidak naik, teknik publikasi yang kurang, dan kurangnya kepedulian masyarakat terhadap pentingnya melestarikan kearifan budaya lokal khususnya Bahasa Madura.

Kata Kunci: Diklat, kerjasama, informasi, sarana, prasarana

Abstract

Continuous professional development is the effort made by teachers to enhance their professionalism through established standards and the advancement of knowledge, technology, and art. The research aims to understand the management of training programs and identify the supporting and inhibiting factors of these training activities. The research adopts a descriptive-qualitative approach. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. Data analysis involves data reduction, data presentation, and conclusion. The research result on planning, committee formation, vision, mission, objectives, empowerment of members to become training facilitators, and collaboration with cultural experts. Organizing involves assigning tasks to eight members based on their competencies. In implementation, the training attracts Madurese language teachers from all levels, from elementary to high school, through collaboration with various parties and is conducted annually. Identified evaluations include planning, certificate issuance services, and time effectiveness. Supporting factors relate to the educational background and competency of members, the possession of laptops by all members, involvement in multiple organizations for easy information sharing, clear work programs, and adequate facilities and infrastructure. Meanwhile, inhibiting factors include stagnant grant assistance, insufficient publication techniques, and the lack of community concern for the importance of preserving local cultural heritage, especially the Madurese.

Keywords: Training, collaboration, information, facilities, infrastructure

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 7 pemerintah telah mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Selain itu menurut pasal 20 dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.¹

Kehidupan manusia berhubungan erat dengan pendidikan. Pendidikan menjadi indikator utama kualitas suatu negara. Semua negara berupaya keras untuk meningkatkan sistem pendidikan mereka, termasuk Indonesia. Meski pemerintah telah berusaha keras untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, perbaikan yang telah dilakukan belum menunjukkan dampak yang signifikan. Sebelumnya, negara tetangga belajar dari kita, tetapi saat ini situasinya telah berbalik; kita belajar dari mereka. Namun, tidak perlu saling menyalahkan. Yang penting adalah kita terus berupaya agar mutu pendidikan di Indonesia terus meningkat dari waktu ke waktu. Ketika generasi berganti, sistem pendidikan juga akan ikut berubah untuk menciptakan individu yang cerdas dan gemar belajar.²

Pada era globalisasi saat ini bangsa Indonesia mengalami kemerosotan yang menyangkut dengan pengetahuan tentang kearifan lokal. Pengetahuan tentang kearifan lokal dalam bangsa Indonesia saat ini terancam dengan adanya berbagai macam pengaruh dari budaya asing. Pengaruh dari budaya asing ini menimbulkan dampak negatif bagi generasi penerus bangsa.

Pengembangan diri dalam Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan adalah upaya guru untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan perkembangan pengetahuan, teknologi, dan seni.³ Hal tersebut terbukti dengan minimnya pengetahuan tentang kearifan lokal bahkan di daerahnya sendiri. Dengan adanya pengaruh dari budaya asing itulah yang dapat merubah *mindset* generasi penerus bangsa sehingga lupa akan budaya dan tradisi yang sudah diwariskan oleh nenek moyang bangsa Indonesia. Menurut Suharni, faktor yang menyebabkan melemahnya sikap pengetahuan terhadap kearifan lokal yakni berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar atau lingkungan sekitar.⁴

¹ Nayang Helmayunita et al., "Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Guru Melalui Pelatihan Penyusunan Laporan Penelitian Tindakan Kelas," *Abdimas Unwahas* 7, no. 1 (2022): 65, <https://doi.org/10.31942/abd.v7i1.6564>.

² Hilmi Qosim Mubah, "PSIKOMANAJERIAL PERSONALIA PENDIDIKAN; MENGONSTRUKSI PRODUKTIFITAS KERJA PERSPEKTIF IDENTIFIKASI KEMATANGAN PERSONAL," *AL-FIKRAH: Jurnal Studi Ilmu Pendidikan Dan Keislaman* 2, no. 2 (2019), <https://www.jurnal.alhamidiyah.ac.id/index.php/al-fikrah/article/view/57>.

³ Agus Dudung, "Pelatihan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (Pkb) Bagi Guru - Guru Se Jakarta Timur," *Sarwahita* 11, no. 1 (2014): 13, <https://doi.org/10.21009/sarwahita.111.03>.

⁴ Dwi Agustina Rahayu, Faqih Al Mangsur, and Aprin Ana Anggia, "Sosialisasi Pengenalan Seni Budaya Lokal Kepada Masyarakat Desa Boyolangu Melalui Digitalisasi Untuk Meningkatkan Nasionalisme," *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia* 2, no. 6 (2022): 1945–52, <https://doi.org/10.54082/jamsi.563>.

Menurut Salam sebagaimana dikutip oleh Wahiraberpendapat bahwa, apabila kita bersungguh-sungguh ingin mencetak manusia Indonesia yang utuh yang tidak hanya cerdas tetapi juga punya hati, yang tidak hanya menguasai teknologi tetapi juga menghargai tradisi dan ketulusan, maka pendidikan seni jangan kita pinggirkan.⁵ Dalam hal ini peran pemimpin dapat menjadi pendorong agar para pendidik mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik melalui berbagai kegiatan diklat, terutama dalam kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan. Pemimpin memberikan pengaruh terhadap kinerja pendidik. Misalnya gaya kepemimpinan transformasional yang telah terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.⁶ Selain itu kombinasi pengetahuan manajemen dan keterampilan afektif oleh pemimpin dapat memotivasi, menggerakkan karyawan menuju tujuan yang diinginkan dalam organisasi.⁷

Pamekasan merupakan salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Timur, Indonesia, yang kaya akan kearifan budaya lokal dan seni tradisional. Kabupaten ini memiliki potensi yang besar dalam bidang seni dan budaya, termasuk bahasa dan sastra Madura, seni pertunjukan, tari, musik, dan beragam kearifan lokal yang diwariskan dari generasi ke generasi.

Dalam konteks ini, diklat pengembangan keprofesional berkelanjutan untuk guru bahasa Madura di Pamekasan menjadi sangat relevan. Diklat semacam ini dapat membantu guru untuk terus memperdalam pengetahuan dan keterampilan mereka, mengikuti tren terbaru dalam bidang seni dan budaya, dan memperluas jaringan mereka dengan para ahli dan praktisi seni lainnya.

Dengan memperkuat pengembangan keprofesional berkelanjutan di bidang seni budaya lokal khususnya bahasa dan sastra Madura, Pamekasan dapat mempertahankan dan mengembangkan warisan budaya dan seni tradisionalnya. Selain itu, hal ini juga dapat meningkatkan kualitas pendidikan seni di daerah tersebut.

Dengan demikian, latar belakang ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan keprofesional berkelanjutan bagi guru bahasa Madura melalui diklat bahasa dan sastra Madura di Pamekasan, sebagai langkah kunci dalam melestarikan dan memajukan seni dan budaya lokal di wilayah tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup ketua yayasan, pembina dan anggota yang tergabung di Pakem Maddhu serta berbagai dokumen terkait dengan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru Bahasa Madura melalui Diklat Bahasa dan Sastra Madura di Pamekasan.

Untuk memastikan pengumpulan data yang sesuai dengan fokus penelitian, berbagai teknik pengumpulan data diterapkan, termasuk wawancara, observasi, dan

⁵ Wahira, "Pengembangan Model Pelatihan Apresiasi Seni Tari Tradisi Lokal Pada Guru Di Sekolah Dasar," *Jurnal Penelitian Pendidikan* 29 (2011): 2.

⁶ Shalahudin, "Did Transformational and Transactional Leadership Style of Head Master Influence High School Teacher Performance?," *Psychology and Education Journal* 58, no. 1 (2021): 2320–28, <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/1108>.

⁷ Mohammad Thoha and Hilmi Qosim Mubah, "Re-Design Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Emotional Quotient," *KIDDO: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* 4, no. 2 (2023): 13–28, <https://doi.org/10.19105/kiddo.v4i2.10200>.

dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian kemudian akan dilaporkan dan dipertanggungjawabkan melalui uji keabsahan data. Uji keabsahan data didasarkan pada dua kriteria utama, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber melibatkan perbandingan data yang diperoleh melalui wawancara dengan informan dengan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Bahasa Madura melalui Diklat Bahasa dan Sastra Madura di Pamekasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Bahasa Madura melalui Diklat Bahasa dan Sastra Madura di Pamekasan

Peningkatan mutu guru adalah proses yang kompleks, melibatkan sejumlah faktor yang terkait satu sama lain. Dalam implementasinya, tidak hanya diperlukan keahlian teknis dari para ahli dalam mengembangkan keterampilan guru, tetapi juga pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan standar guru dalam mengembangkan berbagai aspek pembelajaran dan pendidikan merupakan suatu keharusan.⁸

Pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura ini diselenggarakan oleh Pakem Maddhu. Pakem Maddhu merupakan yayasan pelestarian dan pengembangan bahasa dan sastra Madura di Pamekasan. Latar belakang diselenggarakannya diklat ini oleh Pakem Maddhu karena beberapa hal, yaitu amanat balai bahasa terkait revitalisasi bahasa Madura di kurikulum merdeka belajar karena mau tidak mau kurikulum bahasa Madura harus mengikuti kurikulum yang baru, mempertahankan dan melestarikan bahasa Madura di Madura dan tapal kuda, dan ingin memperkuat kompetensi guru bahasa Madura. Dari beberapa latar belakang inilah muncul inisiasi untuk menyelenggarakan diklat khususnya bahasa dan sastra Madura.

Pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura yang diadakan oleh Pakem Maddhu menggunakan konsep manajemen yang umumnya yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Evaluasi. Pengelolaan ini melibatkan beberapa tahap sebagai berikut:

Pertama, dalam tahap perencanaan, Pakem Maddhu membentuk panitia kecil karena Pakem Maddhu jumlahnya 8 orang yang terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara dan anggota, kemudian mengidentifikasi visi, misi, dan tujuan dari diklat. Tujuan utamanya adalah untuk melestarikan bahasa dan sastra Madura, pembelajaran bahasa dan sastra Madura berbasis teknologi dan meningkatkan kompetensi guru di era digitalisasi. Ketua Pakem Maddhu menyadari bahwa kompetensi guru terkait bahasa dan sastra Madura terbatas. Di era di mana anak-anak lebih tertarik pada gawai (*gadget*) dan terpengaruh oleh budaya luar, banyak dari mereka tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang bahasa ibu mereka sendiri.

Dalam tahap perencanaan selanjutnya, Pakem Maddhu memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari anggotanya yang memiliki beragam kompetensi di bidang bahasa dan sastra Madura. Bidang ini mencakup carakan Madura, mendongeng,

⁸ Nurul Qamariyah and Ali Nurhadi, "Pentingnya Analisis Kebutuhan Dalam Program Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis IT Bagi Guru PAI Di Tengah Pandemi Covid'19," *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 1 (2021): 7–15, <https://doi.org/10.24014/ijiem.v4i1.11647>.

pidato, tembang macapat, cerpen, puisi, dan lawakan Madura atau *stand up comedy*. Mereka memberdayakan anggotanya sendiri untuk jadi pemateri dalam diklat ini karena memang para anggota memiliki potensi dan mumpuni. Selain itu, Pakem Maddhu juga menjalin kerja sama dengan budayawan Sampang untuk materi lawakan Madura atau *stand up comedy*.

Berdasarkan temuan penelitian, pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura dilakukan melalui perencanaan yang mencakup pembentukan panitia, visi, misi, tujuan, memberdayakan anggotanya sendiri untuk jadi pemateri dalam diklat, serta kerjasama dengan budayawan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia di dalam Pakem Maddhu dimanfaatkan secara optimal. Kesimpulannya, perencanaan merupakan langkah awal yang krusial dalam menjalankan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura oleh Pakem Maddhu. Hal ini memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Pengelolaan perencanaan dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura ini sejalan dengan konsep yang dinyatakan oleh Noer Rahman dan Zaenal Fanani. Mereka mengatakan bahwa perencanaan adalah tahap pertama dan inti dalam semua aktivitas kegiatan dan administrasi. Perencanaan berperan sebagai dasar, fondasi, atau titik awal dalam pelaksanaan tindakan-tindakan. Secara resmi, perencanaan dapat didefinisikan sebagai proses pengaturan tujuan yang ingin dicapai dan menetapkan strategi serta taktik yang diperlukan untuk mencapainya. Perencanaan adalah tahap di mana aktivitas atau program yang akan dilakukan di masa depan dipikirkan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.⁹ Perencanaan yang efektif memiliki dampak yang cukup besar terhadap pencapaian sasaran. Perencanaan dianggap sebagai elemen kunci yang memainkan peran penting dalam setiap kegiatan.¹⁰ Dengan kata lain, perencanaan merupakan suatu proses yang melibatkan penentuan jalur yang akan diambil serta aktivitas-aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.¹¹

Kedua, adalah pengorganisasian dalam rangka pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura. Pengaturan organisasi untuk diklat yang diselenggarakan oleh Pakem Maddhu bertujuan untuk mendistribusikan tanggung jawab yang diperlukan dalam pelaksanaan program. Dalam proses pengorganisasian ini, termasuk dalam penentuan tanggung jawab dan wewenang individu di setiap jabatan serta pembentukan kelompok-kelompok jabatan yang sesuai.

Berdasarkan temuan dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura, pendekatan ini mencakup pembagian tugas pada 8 anggota sesuai bidang kompetensinya, pembagiannya meliputi: 1) Isya Sayunani dalam bidang carakan, 2) Mikhraj Wiranto dalam bidang ejaan, 3) A Hamzah Fansuri dalam bidang puisi, 4) Dr. Abdul Ghani dalam bidang cerpen, novel dan sastra kuno, 5) H. Sastro dan Tola'adi dalam bidang tembang macapat, 6) Hafid Effendy dalam bidang tata bahasa, pidato dan artikel,

⁹ Noer Rahman and Zaenal Fanani, *Pengantar Manajemen Pendidikan; Konsep Dan Aplikasi Fungsi Manajemen Pendidikan Perspektif Islam* (Malang: Madani, 2017), 26–27.

¹⁰ Nanny Mayasari et al., “Perencanaan Pendidikan” (Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2022), 1.

¹¹ Maryatul Wakiah and Jamiludin Usman, “Manajemen Peningkatan Mutu Kompetensi Lulusan Bidang Kewirausahaan Dalam Memenuhi Standar Nasional Pendidikan Di Smk Annuqoyyah Guluk-Guluk Sumenep Jawa Timur,” *Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 3, no. 1 (2020): 71, <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v3i1.3517>.

7) Bapak Totok sebagai pembina. Pembina memang tidak diikutkan dalam pembagian tugas karena sudah sepuh. Tiap anggota harus menguasai kompetensi yang lain minimal mengenal, tahu nembang, bisa menulis carakan, paham ejaan, tahu sastra dan bisa nulis puisi. Tapi untuk pembagian tugas memang dibagi agar lebih fokus pada bagiannya masing-masing.

Pengaturan diklat ini sesuai dengan pandangan yang disampaikan oleh Elbandiansyah, yang menyebutkan bahwa kunci utama untuk memastikan pengorganisasian yang efektif adalah pembagian tugas guna menciptakan organisasi yang bekerja sama harmonis. Pengembangan fungsi organisasi tercermin dalam distribusi beban kerja individu dan kelompok, hubungan antar anggota organisasi, delegasi wewenang, serta pemanfaatan fasilitas yang dimiliki oleh organisasi. Hal ini juga sejalan dengan konsep pengorganisasian yang mencakup tindakan untuk menentukan, mengelompokkan, dan mengatur berbagai jenis kegiatan yang dianggap penting, serta menentukan tugas dan wewenang individu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.¹² Pengorganisasian melibatkan penetapan tugas, pembagian pekerjaan, dan perancangan mekanisme untuk mengatur koordinasi kegiatan. Hasil dari proses ini mencakup pembentukan struktur organisasi, yang merupakan tata kelola formal dalam manajemen suatu organisasi.¹³ Oleh karena itu, dengan membagi tugas yang kompleks menjadi tugas-tugas yang terkhusus secara sistematis, suatu organisasi dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusianya dengan efisien.¹⁴

Ketiga, pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura yang diadakan oleh Pakem Maddhu, dilaksanakan setelah perencanaan telah selesai dan melibatkan seluruh anggota yang tergabung dalam Pakem Maddhu, termasuk ketua dan berbagai divisi yang ada di dalamnya. Kegiatan diklat yang dijalankan telah melalui proses persetujuan melalui musyawarah, termasuk aspek anggaran dan program-program yang akan dijalankan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian terkait pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura, dalam pelaksanaannya diklat ini menarik minat guru-guru bahasa Madura se-Madura mulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP)/Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Sekolah Menengah Atas (SMA)/Madrasah Aliyah (MA)/Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Ada 75 peserta yang mengikuti diklat bahasa Madura, terbanyak dari tingkat SD. Peserta diklat berasal dari berbagai kota seperti Sumenep, Sampang Bangkalan dan terbanyak dari Pamekasan. Diklat berjalan 2 hari. Hari pertama diisi pembukaan dengan menghadirkan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pamekasan, Kepala Dinas Cabang Provinsi Jawa Timur, mendatangkan Kadarisman Sastrodiryo sebagai Budayawan Madura. Setelah pembukaan selesai dilanjut pemaparan materi. Pemaparan setiap materi dibagi per 2 jam. Kemudian setelah pemaparan materi dilanjut praktik, begitupun dihari kedua pemaparan setiap materi juga dibagi per 2 jam. Adapun praktiknya meliputi carakan Madura, mendongeng, penyusunan pidato, *tembhang macapat*, cerpen, puisi, dan *stand up comedy*.

¹² Elbandiansyah, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Deepublish, 2023), 63.

¹³ Saefrudin, "Pengorganisasian Dalam Manajemen," *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018): 1–16.

¹⁴ Diyasika Ulinafiah and Novan Ardy Wiyani, "Penciptaan Layanan Prima Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Di Perpustakaan Iain Purwokerto," *Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 2, no. 2 (2019): 230, <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v2i2.2663>.

Diklat bahasa Madura rutin dilaksanakan setiap tahunnya oleh Pakem Maddhu dengan benefit materi, sertifikat dengan total 36 JP (Jam Diklat) dan konsumsi. Tempat pelaksanaannya terkadang di kampus IAIN Madura, SMK, dan Koordinator Wilayah (Korwil). Yang dari tempat tersebut mudah dijangkau oleh para peserta diklat. Informasi mengenai diklat juga tersebar melalui berbagai forum pendidikan, melalui WhatsApp grup, dan mitra organisasi lainnya. Pakem Maddhu juga menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, termasuk Dinas Pendidikan, Kementerian Agama, IAIN Madura, dan Yudhistira. Kerjasama dengan pihak eksternal dilakukan untuk memperluas jejaring dan mendapatkan dukungan dalam upaya bersama mempertahankan budaya lokal, khususnya bahasa Madura. Dari pelaksanaan diklat terdapat uang kontribusi dari peserta, mendapatkan bantuan dari Pemkab sebagai pengembangan yayasan Pakem Maddhu, karena selain mengadakan diklat juga mencetak buletin hasil karya dari Pakem Maddhu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat sesuai dengan tujuannya untuk melestarikan budaya lokal khususnya bahasa Madura. Setiap anggota berperan dengan baik dalam menjalankan tugasnya, dan banyak partisipasi dari guru-guru dari berbagai sekolah di Pamekasan dan juga berbagai kota yang mengikuti diklat ini.

Seperti yang dijelaskan oleh Aziz, semakin tinggi partisipasi masyarakat dan anggota sekolah, semakin besar perasaan kepemilikan, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan akhirnya meningkatkan dedikasi.¹⁵ Menurut Terry sebagaimana dikutip oleh Muhammad, menyatakan bahwa pelaksanaan dalam konteks manajemen melibatkan upaya untuk memotivasi anggota kelompok atau organisasi agar mereka mau bekerja dan berupaya mencapai tujuan kelompok serta tujuan individu masing-masing anggota kelompok. Ini berarti selain mencapai sasaran kelompok, setiap individu juga akan berusaha mencapai tujuan pribadi mereka.¹⁶ Dengan kata lain, implementasi diklat melibatkan komunikasi dan kerja sama yang erat antara guru bahasa Madura. Komunikasi dan kerja sama memegang peran penting dalam mencapai tujuan. Dengan menyampaikan informasi secara efektif kepada publik, kita dapat membangun kerja sama yang harmonis dan menciptakan kesan positif.

Keempat, adalah evaluasi terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura. Evaluasi diklat merupakan aktivitas yang berlangsung setelah pelaksanaan, dan tujuannya adalah untuk mengoreksi dan memantau kembali diklat yang telah dilaksanakan. Evaluasi juga bertujuan untuk menilai apakah diklat telah berjalan sesuai dengan rencana atau kurang efektif.

Dalam proses evaluasi ini, kami dapat mengidentifikasi hambatan, masalah, dan kekurangan yang mungkin muncul selama pelaksanaan diklat. Evaluasi ini juga digunakan sebagai ukuran keberhasilan diklat dan memberikan ruang bagi kritik dan saran pada rapat atau musyawarah setelah pelaksanaan selesai.

Berdasarkan temuan di diklat, dalam evaluasinya disini terdapat beberapa poin yang ditemukan: 1) Evaluasi dari perencanaannya, bagaimana pelaksanaan diklat apakah sudah sesuai rencana atau tidak, 2) Pelayanan penerbitan sertifikat yang telat karena terdapat peserta yang mendaftar saat pelaksanaan diklat, 3) Efektivitas waktu,

¹⁵ Abdul Aziz, *Pengantar Manajemen Dan Substansi Administrasi Pendidikan* (Jember: Pustaka Radja, 2017), 227.

¹⁶ Darsa Muhammad, "Implementasi Fungsi Actuating (Penggerakan/ Pelaksanaan) Dalam Manajemen Program Bahasa Arab Di MI Manarul Islam Malang," *Mahira* 2, no. 1 (2022): 14, <https://doi.org/10.55380/mahira.v2i1.194>.

pelaksanaan diklat 2 hari dirasa kurang dan tidak maksimal, jadi dikasi waktu 2 jam per kompetensi.

Jadi untuk mengetahui output atau hasil nyata dari diklat ini, kemudian diadakan kegiatan yang dikemas sedemikian menariknya. Kegiatan tersebut dikemas dalam bentuk perlombaan mengenai materi-materi yang sudah diajarkan. Diantaranya yaitu mengenai lomba pidato Bahasa Madura, tembang Madura, puisi Madura, dongeng Madura, carakan Madura dan lawakan Madura atau stand up comedy Madura.

Sesuai dengan pandangan Arifin, evaluasi pelaksanaan program dapat dijelaskan sebagai suatu proses atau kegiatan ilmiah yang berlangsung secara berkesinambungan dan komprehensif. Hal ini dilakukan sebagai bagian dari upaya pengawasan, jaminan kualitas, serta penentuan tingkat mutu suatu program. Evaluasi ini berlandaskan pada kriteria-kriteria dan pertimbangan tertentu, dengan tujuan akhir untuk membuat keputusan dan memberikan pertanggungjawaban terkait dengan pelaksanaan program. Tujuan utama dari evaluasi adalah untuk menilai apakah program yang telah dijalankan berjalan dengan baik atau tidak.¹⁷ Sebuah evaluasi sistem yang efektif memiliki potensi untuk memberikan dorongan motivasi agar kemampuan peserta diklat selalu berkembang.¹⁸ Jadi, untuk menjaga tingkat kualitas kinerja suatu organisasi, diperlukan langkah evaluasi guna mengawasi sejauh mana efektivitas dan efisiensinya mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁹

Menurut peneliti, dalam evaluasi yang akan dilaksanakan lagi kedepannya, yaitu dengan melakukan: 1) melakukan evaluasi internal maupun eksternal secara detail dan rinci. 2) perlu disusun program diklat tambahan yang lebih intensif dan berfokus pada pemahaman materi dan penerapan teknik pembelajaran terkini. 3) pastikan untuk mengintegrasikan aspek teknologi dengan lebih baik dalam diklat. Ini dapat mencakup diklat terkait dengan penggunaan aplikasi, perangkat, atau platform digital yang relevan dengan bidang studi. 4) Pastikan bahwa hasil dari kegiatan tersebut benar-benar mencerminkan peningkatan dalam pemahaman dan keterampilan guru.

Maka, pengelolaan yang efektif dalam upaya meningkatkan keprofesian guru Bahasa Madura menjadi kunci penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat setempat. Diklat bahasa dan sastra Madura bukan hanya sekadar pelatihan, tetapi juga merupakan strategi pengelolaan yang dapat mengarah pada pemberdayaan guru sebagai agen perubahan di komunitas mereka.

Artikel tentang “Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Bahasa Madura Melalui Diklat Bahasa dan Sastra Madura di Pamekasan” menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru bahasa Madura melalui pelatihan (diklat) dalam bidang bahasa dan sastra Madura di wilayah Pamekasan. Keterkaitan judul ini dengan kebutuhan masyarakat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pemeliharaan dan Pelestarian Bahasa dan Budaya Madura yang berkaitan dengan kebutuhan masyarakat untuk mempertahankan dan melestarikan bahasa dan budaya Madura. Diklat bahasa dan sastra Madura dapat membantu guru-guru bahasa Madura

¹⁷ Zainal Arifin, *Evaluasi Program Teori Dan Praktek Dalam Konteks Pendidikan Dan Nonpendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), 8.

¹⁸ Ina Magdalena et al., “Pentingnya Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran Dan Akibat Memanipulasinya,” *Masaliq* 3, no. 5 (2023): 8, <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i5.1379>.

¹⁹ Suadi, “Evaluasi Dan Pengendalian Strategi Organisasi,” *TARBAWI : Jurnal Studi Pendidikan Islami* 9, no. 1 (2021): 2.

untuk lebih efektif memahami, mengajar, dan melestarikan kekayaan budaya dan bahasa mereka.

Peningkatan Mutu Pendidikan Lokal, dengan fokus pada pengembangan keprofesian guru, artikel ini dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan di tingkat lokal, khususnya dalam pengajaran bahasa Madura. Peningkatan mutu pendidikan dapat memberikan manfaat langsung kepada masyarakat setempat.

Pemberdayaan Guru sebagai Agen Perubahan. Guru yang terampil dan terlatih dengan baik memiliki potensi untuk menjadi agen perubahan di komunitas mereka. Melalui diklat bahasa dan sastra Madura, guru-guru dapat diberdayakan untuk memainkan peran penting dalam pembentukan dan pemajuan pendidikan di Pamekasan.

Peningkatan Keterampilan Berbahasa Madura di Masyarakat. Dengan meningkatnya keprofesian guru bahasa Madura, diharapkan masyarakat juga akan mengalami peningkatan keterampilan berbahasa Madura. Hal ini dapat memperkuat identitas budaya lokal dan memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antar anggota masyarakat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Lokal. Artikel ini dapat berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia di tingkat lokal, terutama melalui peningkatan kualifikasi dan keterampilan guru-guru bahasa Madura. Guru yang lebih terampil dapat memberikan kontribusi lebih besar pada perkembangan sosial dan pendidikan masyarakat.

Dengan demikian, artikel ini memiliki keterkaitan dalam mencerminkan upaya konkret untuk memenuhi kebutuhan masyarakat setempat, terutama dalam konteks pelestarian budaya, peningkatan mutu pendidikan, dan pemberdayaan sumber daya manusia di wilayah Pamekasan.

Faktor Penghambat dan Pendukung Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Bahasa Madura melalui Diklat Bahasa dan Sastra Madura di Pamekasan

Ketika menjalankan sebuah pelatihan, ada beberapa elemen yang harus dipertimbangkan seperti identitas peserta, kebutuhan mereka, tujuan dari pelatihan, dan faktor-faktor lainnya. Hal ini penting untuk menentukan materi yang akan diajarkan dalam pelatihan tersebut. Menyelaraskan elemen-elemen pelatihan ini menjadi langkah awal yang krusial untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut tidak menjadi sia-sia. Mengapa? Karena ketidakkonsistenan antara elemen-elemen ini dapat mengakibatkan materi yang disampaikan tidak terbukti bermanfaat dalam karier peserta. Misalnya, jika tujuan dan materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta, hasilnya adalah peserta tidak akan memperoleh pengetahuan baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaannya.²⁰

Dalam setiap kegiatan tentunya terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat dari kegiatan diklat. Diklat pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura dapat berjalan sebagaimana mestinya apabila di dukung oleh beberapa faktor. Faktor pendukungnya yakni, 1) Terkait faktor pendidikan dan kompetensi para anggota Pakem Maddhu yang memiliki jenjang pendidikan S1 (1 orang), S2 (4 orang) dan S3 (2 orang) jadi dari segi kemampuan memang mumpuni di setiap bidangnya, 2) Para anggota

²⁰ Siti Nurjannah and Ali Nurhadi, "Relevansi Tujuan Dan Materi Dalam Program Pendidikan Dan Pelatihan Pengembangan Guru PAI Di Era Digital," *Indonesian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2020): 96–107.

Pakem Maddhu memiliki laptop semua, 3) Setiap anggota yang tergabung di Pakem Maddhu mengikuti organisasi yang tidak hanya satu sehingga informasi dapat dibagikan dengan mudah, 4) Adanya program kerja yang jelas, 5) Sarana dan prasarana yang memadai.

Hal ini juga diutarakan oleh Yusup Yesse Vena N, diklat akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh beberapa faktor, yakni ketersediaan sarana dan prasarana yang cukup memadai, adanya kerjasama yang baik antara peserta dan penyelenggara serta adanya prosedur sebagai acuan diklat.²¹ Menurut Siswanto dan Sucipto sebagaimana dikutip oleh Nang Randu Utama, juga menjelaskan adanya faktor pendukung sehingga menciptakan perubahan, yaitu: lingkungan, sasaran dan nilai, teknik, struktur, manajerial, dan konsultan.²²

Adanya faktor pendukung dalam diklat pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura akan mempermudah dalam pengelolaannya. Namun disini tidak luput dari adanya faktor penghambat dalam kegiatan diklat, faktor tersebut adalah bantuan hibah lama tidak naik, teknik publikasi yang kurang, dalam artian kurang mempergunakan media sosial seperti instagram, facebook dan tiktok. Sehingga penyebaran informasi kurang meluas dan kurangnya kepedulian masyarakat terhadap pentingnya melestarikan kearifan budaya lokal khususnya bahasa Madura.

Menurut peneliti, setelah mengetahui adanya faktor penghambat tersebut maka kedepannya harus ditindak lanjuti dengan melakukan beberapa hal yaitu: 1) meningkatkan pemahaman tentang pentingnya media sosial sebagai alat untuk publikasi. 2) membentuk tim yang bertanggung jawab untuk mengelola akun media sosial resmi lembaga atau program diklat. 3) menciptakan konten yang menarik dan relevan terkait keprofesian berkelanjutan guru dan seni budaya lokal. Konten ini dapat berupa video pendek, foto-foto menarik, dan cerita sukses peserta diklat. 4) mendorong partisipasi masyarakat dalam program diklat sebagai peserta atau pendukung.

Dengan demikian, dalam menghadapi perjalanan pengembangan keprofesian, sejumlah faktor penghambat dan pendukung akan menjadi poin kritis untuk dipertimbangkan. Faktor-faktor ini termasuk, namun tidak terbatas pada dukungan pemerintah daerah, partisipasi aktif masyarakat, dan ketersediaan sumber daya. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini akan memungkinkan pengembangan program diklat menjadi lebih responsif dan berdampak positif pada kesejahteraan masyarakat.

KESIMPULAN

Pengelolaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru bahasa Madura di Pamekasan terdiri dari: 1) Perencanaan, yaitu pembentukan panitia, visi, misi, tujuan, memberdayakan anggotanya sendiri untuk jadi pemateri dalam diklat, serta kerjasama dengan budayawan. 2) Pembagian tugas pada 8 anggota sesuai bidang kompetensinya, pembagiannya meliputi: (a) Isya Sayunani dalam bidang carakan, (b) Mikhraj Wiranto dalam bidang ejaan, (c) A Hamzah Fansuri dalam bidang puisi, (d) Dr. Abdul Ghani

²¹ Yusup Yesse Vena Nugraha and Ambar Teguh Sulistiyani, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Balai Diklat Industri Regional IV Yogyakarta" (Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2013), <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/66775>.

²² Perubahan Organisasi et al., "Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Proses," *Jurnal Pendidikan* 18, no. c (2017): 124.

dalam bidang cerpen, novel dan sastra kuno, (e) H. Sastro dan Tola'adi dalam bidang tembang macapat, (f) Hafid Effendy dalam bidang tata bahasa, pidato dan artikel, (g) Bapak Totok sebagai pembina. 3) Dalam pelaksanaannya diklat ini menarik minat guru-guru bahasa Madura se-Madura mulai dari tingkat SD, SMP/MTs dan SMA/MA/SMK, terdapat 75 peserta yang mengikuti diklat, Diklat bahasa Madura rutin dilaksanakan setiap tahunnya oleh Pakem Maddhu dengan benefit materi, sertifikat dengan total 36 JP (Jam Diklat) dan konsumsi. 4) Dalam evaluasinya disini terdapat beberapa poin yang ditemukan: (a) Evaluasi dari perencanaannya, bagaimana pelaksanaan diklat apakah sudah sesuai rencana atau tidak, (b) Pelayanan penerbitan sertifikat yang telat karena terdapat peserta yang mendaftar saat hari H, (c) Efektivitas waktu, pelaksanaan diklat 2 hari dirasa kurang dantidak maksimal, jadi dikasi waktu 2 jam per kompetensi.

Adapun faktor pendukung diklat yakni, 1) Terkait faktor pendidikan dan kompetensi para anggota Pakem Maddhu yang memiliki jenjang pendidikan S1 (1 orang), S2 (4 orang) dan S3 (2 orang), 2) Para anggota Pakem Maddhu memiliki laptop semua, 3) Setiap anggota yang tergabung di Pakem Maddhu mengikuti organisasi yang tidak hanya satu sehingga informasi dapat dibagikan dengan mudah, 4) Adanya program kerja yang jelas, 5) Sarana dan prasarana yang memadai. Sementara faktor penghambatnya yaitu bantuan hibah lama tidak naik, teknik publikasi yang kurang, dalam artian kurang mempergunakan media sosial seperti instagram, facebook dan tiktok. Sehingga penyebaran informasi kurang meluas dan kurangnya kepedulian masyarakat terhadap pentingnya melestarikan kearifan budaya lokal khususnya bahasa Madura.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. *Evaluasi Program Teori Dan Praktek Dalam Konteks Pendidikan Dan Nonpendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Aziz, Abdul. *Pengantar Manajemen Dan Substansi Administrasi Pendidikan*. Jember: Pustaka Radja, 2017.
- Dudung, Agus. "Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Pkb) Bagi Guru - Guru Se Jakarta Timur." *Sarwahita* 11, no. 1 (2014): 13. <https://doi.org/10.21009/sarwahita.111.03>.
- Elbandiansyah. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish, 2023.
- Helmayunita, Nayang, Dian Fitria Handayani, Vanica Serly, Aimatul Yumna, and Herlina Helmy. "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Melalui Pelatihan Penyusunan Laporan Penelitian Tindakan Kelas." *Abdimas Unwahas* 7, no. 1 (2022): 65–71. <https://doi.org/10.31942/abd.v7i1.6564>.
- Magdalena, Ina, Nurul Hidayati, Ratri Hersita Dewi, Sabgi Wulan Septiara, and Zahra Maulida. "Pentingnya Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran Dan Akibat Memanipulasinya." *Masaliq* 3, no. 5 (2023): 810–23. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i5.1379>.
- Mayasari, Nanny, Moh Arifin, Purnomo Dumiyati, Margiyono Suyitno, Nurul Hikmah, Arjuna Mega, Zulfy Lestari, et al. "Perencanaan Pendidikan," 199. Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2022.
- Mubah, Hilmi Qosim. "PSIKOMANAJERIAL PERSONALIA PENDIDIKAN;

MENGGONSTRUKSI PRODUKTIFITAS KERJA PERSPEKTIF IDENTIFIKASI KEMATANGAN PERSONAL.” *AL-FIKRAH: Jurnal Studi Ilmu Pendidikan Dan Keislaman* 2, no. 2 (2019). <https://www.jurnal.alhamidiyah.ac.id/index.php/al-fikrah/article/view/57>.

- Muhammad, Darsa. “Implementasi Fungsi Actuating (Penggerakan/ Pelaksanaan) Dalam Manajemen Program Bahasa Arab Di MI Manarul Islam Malang.” *Mahira* 2, no. 1 (2022): 13–32. <https://doi.org/10.55380/mahira.v2i1.194>.
- Nugraha, Yusup Yesse Vena, and Ambar Teguh Sulistiyani. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Balai Diklat Industri Regional IV Yogyakarta.” Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2013. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/66775>.
- Nurjannah, Siti, and Ali Nurhadi. “Relevansi Tujuan Dan Materi Dalam Program Pendidikan Dan Pelatihan Pengembangan Guru PAI Di Era Digital.” *Indonesian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2020): 96–107.
- Organisasi, Perubahan, Pendidikan Tinggi, Kesehatan Oleh, : Nang, and Randu Utama. “Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Proses.” *Jurnal Pendidikan* 18, no. c (2017): 32–43.
- Qamariyah, Nurul, and Ali Nurhadi. “Pentingnya Analisis Kebutuhan Dalam Program Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis IT Bagi Guru PAI Di Tengah Pandemi Covid’19.” *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 1 (2021): 7–15. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v4i1.11647>.
- Rahayu, Dwi Agustina, Faqih Al Mangsur, and Aprin Ana Anggia. “Sosialisasi Pengenalan Seni Budaya Lokal Kepada Masyarakat Desa Boyolangu Melalui Digitalisasi Untuk Meningkatkan Nasionalisme.” *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia* 2, no. 6 (2022): 1945–52. <https://doi.org/10.54082/jamsi.563>.
- Rahman, Noer, and Zaenal Fanani. *Pengantar Manajemen Pendidikan; Konsep Dan Aplikasi Fungsi Manajemen Pendidikan Perspektif Islam*. Malang: Madani, 2017.
- Saefrudin. “Pengorganisasian Dalam Manajemen.” *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018): 1–16.
- Shalahudin. “Did Transformational and Transactional Leadership Style of Head Master Influence High School Teacher Performance?” *Psychology and Education Journal* 58, no. 1 (2021): 2320–28. <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/1108>.
- Suadi. “Evaluasi Dan Pengendalian Strategi Organisasi.” *TARBAWI: Jurnal Studi Pendidikan Islami* 9, no. 1 (2021).
- Thoha, Mohammad, and Hilmi Qosim Mubah. “Re-Design Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Emotional Quotient.” *KIDDO: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* 4, no. 2 (2023): 13–28. <https://doi.org/10.19105/kiddo.v4i2.10200>.
- Ulinafiah, Diyasika, and Novan Ardy Wiyani. “Penciptaan Layanan Prima Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Di Perpustakaan Iain Purwokerto.” *Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 2, no. 2 (2019): 223.

<https://doi.org/10.19105/re-jiem.v2i2.2663>.

Wahira. “Pengembangan Model Pelatihan Apresiasi Seni Tari Tradisi Lokal Pada Guru Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Penelitian Pendidikan* 29 (2011): 149–57.

Wakiah, Maryatul, and Jamiludin Usman. “Manajemen Peningkatan Mutu Kompetensi Lulusan Bidang Kewirausahaan Dalam Memenuhi Standar Nasional Pendidikan Di Smk Annuqoyyah Guluk-Guluk Sumenep Jawa Timur.” *Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 3, no. 1 (2020): 71. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v3i1.3517>.