

Dukungan Sekolah Terhadap Guru untuk Melakukan Pengembangan Keprofesionalan dalam Menghadapi MEA

Siti Marfu'ah¹, Nova Eka Budiyantha²

Program Studi Teknik Ketenagalistrikan, SMK Negeri 2 Pangkalpinang¹
bugurumarfuah@gmail.com
Teknik Elektro, Universitas Teknologi Yogyakarta²

Abstrak

Masyarakat Ekonomi Asean (ASEAN) menjadi tantangan bagi SMK untuk terus meningkatkan mutu dan relevansinya agar lulusan SMK dapat bersaing dalam merebut peluang kerja yang muncul. Mutu lulusan SMK sangat ditentukan oleh peran guru dalam mengelola pembelajaran. Guru dituntut aktif melakukan pengembangan keprofesionalan agar kompetensi profesional yang dimiliki sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta selaras dengan tuntutan dunia usaha dan dunia industri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dukungan sekolah terhadap guru untuk melakukan pengembangan keprofesionalan dalam menghadapi MEA. Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan penelitian deskriptif. Subjek uji coba terdiri atas 30 guru dan 30 peserta didik dari 8 SMK Negeri dan Swasta di Provinsi Bangka Belitung. Pengumpulan data digunakan kuesioner. Uji validitas dilakukan melalui *expert judgement* dan korelasi *product moment*. Hasil uji validitas instrumen terhadap 19 item pernyataan, dinyatakan valid sebanyak 18 item dengan nilai r_{xy} antara 0,446 sampai dengan 0,858. Uji reliabilitas dilakukan perhitungan *Cronbach Alpha* diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,940. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa 46,7% guru mendapatkan dukungan yang amat baik, 36,7% guru mendapatkan dukungan yang cukup baik, dan 16,7% guru mendapatkan dukungan yang baik dari sekolah untuk melakukan pengembangan keprofesionalan. Dukungan tersebut berupa adanya program sekolah yang mendukung kegiatan guru, penyediaan sumberdaya pendukung, perlindungan terhadap faktor pengganggu, kesempatan untuk bereksperimen, dan dukungan teman sejawat.

Kata Kunci: kompetensi, profesional, relevansi.

1. Pendahuluan

Masyarakat Ekonomi Asean yang telah diberlakukan di Indonesia sejak tahun 2016 menjadi tantangan bagi dunia pendidikan di Indonesia untuk terus meningkatkan mutu dan relevansinya. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai salah satu bagian dari sistem pendidikan di Indonesia berperan penting untuk menghasilkan lulusan yang kompeten pada bidang kerja tertentu. Sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja asing untuk mengisi lapangan kerja yang ada di dalam maupun di luar negeri. Kompetensi lulusan yang relevan dengan tuntutan dunia usaha dan dunia industri tidak dapat dilepaskan dari peran guru. Guru memegang peran penting untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum. Kurikulum SMK setiap tahun diperbaharui supaya selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun demikian, pembaharuan kurikulum tersebut seharusnya diikuti dengan peningkatan kompetensi guru.

Kompetensi menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sementara itu, Susilowati, Sutanto, dan Daharti (2013:84) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang memadai untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didapatkan dari pendidikan dan latihan. Kompetensi yang dimiliki oleh guru yang diperoleh dari pendidikan dan latihan akan menjadi kurang relevan jika tidak diperbaharui secara berkelanjutan. Yusof, Roddin dan Wawang (2015:37) menyatakan bahwa guru seharusnya membangun dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki untuk menciptakan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan, namun juga keterampilan dan mampu beradaptasi dengan tuntutan dunia usaha dan industri.

Martinet dalam Dharma (2013:45) mengemukakan terdapat dua belas kompetensi yang

harus dimiliki oleh guru pada sekolah kejuruan. Kompetensi tersebut yaitu (1) profesional, (2) komunikasi, (3) pedagogik, (4) pendampingan, (5) evaluasi, (6) organisasi kelas, (7) adaptasi, (8) memanfaatkan IT, (9) bekerja sama dengan staf sekolah, orang tua dan komunitas masyarakat, (10) bekerja sama dengan teman sejawat, (11) terlibat dalam pengembangan profesional, dan (12) mampu menunjukkan perilaku profesional. Kompetensi tersebut menggambarkan bahwa kompetensi guru kejuruan secara khusus berbeda dengan pendidikan umum. Hal ini disebabkan karena guru-guru di SMK menjalankan tugasnya untuk menyiapkan lulusan yang terampil pada satu bidang pekerjaan tertentu.

Kompetensi guru dapat dikembangkan dengan melakukan pengembangan keprofesionalan. Pengembangan keprofesionalan dapat dijelaskan sebagai serangkaian kegiatan pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru (Permenegpan, 2009:5). Sementara itu, Khan & Khan mendefinisikan pengembangan keprofesionalan sebagai sebuah proses memelihara mutu, memperluas pengetahuan, keterampilan dan kualitas sesuai tuntutan masa depan, yang dibutuhkan guru untuk bekerja sebagai seorang yang profesional. Pengembangan keprofesionalan perlu dilakukan oleh guru secara terus menerus selama menjalankan karirnya. Untuk mendukung hal tersebut, sekolah harus menjaga standar profesional yang tinggi untuk memotivasi guru untuk terus menerus melakukan pengembangan keprofesionalan (Richards & Farrell, 2010:1).

Drago dalam Guskey (2000:22) mengungkapkan beberapa model utama pengembangan keprofesionalan, yaitu: (a) pelatihan (*training*), (b) pengamatan/penilaian (*observation/assessment*), (c) melibatkan diri dalam proses pengembangan dan perbaikan (*involvement in*

development/improvement process), (d) kelompok belajar (*study group*), (e) penyelidikan/penelitian tindakan (*inquiry/action research*), (f) aktifitas terpandu secara individual (*individually guided activities*), (g) penasehat (*mentoring*). Model pengembangan keprofesionalan dipilih oleh guru berdasarkan kebutuhan masing-masing guru.

Setiap guru memiliki latar belakang pendidikan, sosial, motivasi dan cita-cita dan nilai serta kepercayaan yang berbeda-beda terkait dengan proses belajar dan mengajar (Barker, 2010:25). Namun demikian, guru perlu mendapatkan panduan dalam perencanaan kegiatan pengembangan keprofesionalan yang dilakukan. Panduan dapat dilakukan oleh kepala sekolah (Lallimo & Ryymin, 2008:1). Kepala sekolah dapat membantu guru membuat perencanaan pengembangan keprofesionalan berdasarkan pada hasil supervisi yang dilakukan. Melalui kegiatan tersebut, kepala sekolah bersama-sama dengan guru akan dapat berdiskusi secara terbuka mengidentifikasi kekurangan yang dimiliki guru dan perlu ditingkatkan (Blase & Blase, 1999:130).

Kepala sekolah seharusnya mengetahui kegiatan, kebutuhan, dan memiliki sebuah aturan penting atau kebijakan serta program untuk membantu guru dalam melaksanakan pengembangan keprofesionalan (Holland, 2009:24). Kepala sekolah harus menjadi model dan menjadi contoh bagi guru (Robertson & Timperley, 2001:75). Kepala sekolah perlu untuk tetap aktif memperbaharui kompetensinya dengan mengikuti pelatihan dan lain-lain. Partisipasi kepala sekolah dalam kegiatan pengembangan keprofesionalan yang dilakukan oleh guru memiliki pengaruh positif terhadap guru, disamping itu juga berpengaruh terhadap pengembangan keprofesionalan kepala sekolah sendiri (Hilton et.al, 2015:104).

Upaya untuk mendukung guru untuk melakukan pengembangan keprofesionalan dapat

dilakukan antara lain dengan adanya visi, misi, dan program sekolah yang mendukung pengembangan keprofesionalan. Visi dan misi sekolah seharusnya dihubungkan dengan hasil pencapaian dari peserta didik dan sasaran dari pengembangan keprofesionalan, serta beberapa tujuan umum lainnya (Timperley, 2011:xxx). Proses perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, evaluasi dan tindak lanjut pengembangan keprofesionalan guru diketahui dan menjadi tanggung jawab sekolah untuk mewujudkannya.

Tanggung jawab sekolah untuk membantu guru antara lain diwujudkan dalam bentuk penyediaan fasilitas praktik. Guru membutuhkan fasilitas tersebut untuk mengajar sekaligus sebagai media belajar. Sekolah perlu menyediakan fasilitas praktik yang *up to date* supaya kompetensi guru dapat meningkat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Fasilitas yang tidak mencukupi dan tidak lengkap menyebabkan tekanan bagi guru (Issah, Abubakari & Wuptiga, 2016:24). Dengan demikian, sekolah perlu menyediakan fasilitas dan melakukan pemeliharaan secara rutin. Penyediaan dan pemeliharaan fasilitas sekolah akan meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan memperbaiki prestasi serta ketrampilan guru dan peserta didik (Rufai, Umar & Idris, 2013:31).

Pada saat ini, pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi telah menjadi hal yang penting di sekolah. Teknologi yang telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari, seharusnya menjadi pemicu bagi guru dan kepala sekolah untuk berpikir kembali tentang ide untuk mengintegrasikan teknologi dengan kurikulum untuk mendukung proses pembelajaran (Eady & Lockyer, 2013:3). Ketersediaan jaringan internet merupakan salah satu bentuk fasilitas yang seharusnya tersedia di sekolah. Keuntungan-keuntungan yang dapat diperoleh dari ketersediaan jaringan internet di sekolah khususnya bagi guru, yaitu: mempermudah guru untuk

mengakses video ilmu pengetahuan yang berisi pengalaman dari orang lain, berpartisipasi dalam forum diskusi dan pengembangan keprofesionalan, mencari sumber informasi yang tersedia secara online (kurikulum, *ebook*) dan berbagi dengan teman sejawat (Davidson & Santorelli, 2010:26,29).

Pengembangan keprofesionalan yang dilakukan guru akan menyita waktu kerja di sekolah dan dilingkungan sosial. Oleh karenanya, sikap menghargai waktu perlu diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Bubb & Early (2005:114) bahwa memotong waktu rapat dengan mempersiapkan agenda rapat yang jelas, dan memulai serta mengakhiri waktu rapat dengan tepat meningkatkan kualitas aktifitas kerja guru. Selain itu, rapat-rapat harus dikelola dengan baik untuk menghindari waktu terbuang dan mengurangi waktu untuk pengembangan keprofesionalan (Bubb & Early, 2005:116). Setiap guru harus mampu mengelola waktu untuk mengajar, membuat rencana pembelajaran, berhubungan dengan peserta didik dan orang tua, mengerjakan tugas administrasi dan melakukan pengembangan keprofesionalan.

2. Metode

Penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dipilih dalam penelitian ini. Pendekatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran secara faktual dukungan sekolah terhadap guru dalam melakukan pengembangan keprofesionalan.

2.1 Metode Pengumpulan Data

Subyek penelitian ini adalah 30 guru dan 533 peserta didik Program Keahlian Teknik Ketenagalistrikan SMK Negeri dan Swasta di Provinsi Bangka Belitung. Uji coba instrumen dilakukan kepada guru dengan metode *one shoot chase*. Uji coba instrumen kepada peserta didik dilakukan kepada 30 orang. Pengambilan ukuran sampel untuk peserta didik yang representatif

digunakan rumus Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%. Penentuan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik *proportional stratified random sampling*.

Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Alternatif jawaban disusun berdasarkan skala Linkert dengan empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Skor untuk jawaban pernyataan tersebut adalah Sangat Setuju dengan skor 4, Setuju dengan skor 3, Tidak Setuju dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1.

Pengujian validitas isi dan konstruk digunakan dalam penelitian ini. Pengujian validitas isi dilakukan dengan meminta pendapat dari ahli (*expert judgement*). Sedangkan validitas konstruk dilakukan dengan mengujicobakan instrumen kepada beberapa responden. Hasil pengujian validitas konstruk dapat diketahui bahwa dari 19 item angket dinyatakan valid sebanyak 18 item dengan nilai r antara 0,446 sampai dengan 0,858, dan tidak valid sebanyak 1 item. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas angket diketahui nilai koefisien Alpha sebesar 0,940 yang berarti angket dinyatakan reliabel.

2.2 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif yang dimaksudkan untuk memperoleh gambaran khusus yang bersifat menyeluruh tentang apa yang tercakup dalam permasalahan yang diteliti. Data hasil analisis tersebut selanjutnya diinterpretasikan dengan berpedoman pada Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Kecenderungan Data

No	Rentang Skor	Kriteria
1	$(M_t + 1,5S_{bt}) - \text{Skor Maksimum}$	Amat Baik
2	$M_t - (M_i + 1,5S_{bt})$	Baik
3	$(M_t - 1,5S_{bt}) - M_t$	Cukup
4	Skor Minimum $- (M_t - 1,5S_{bt})$	Kurang

3. Hasil dan Pembahasan

Aspek dukungan dan kebijakan sekolah bertujuan untuk menggali informasi mengenai dukungan dan kebijakan sekolah terhadap upaya guru untuk melakukan pengembangan keprofesionalan. Pengumpulan data menggunakan angket dengan delapan belas butir pertanyaan yang mewakili tujuh indikator, yaitu: kebijakan sekolah, sumberdaya pendukung, perlindungan dari faktor pengganggu dan keterbukaan untuk mengemukakan pendapat, dukungan teman sejawat, dukungan atasan dan dukungan dinas pendidikan. Masing-masing indikator tersebut selanjutnya dijabarkan dalam butir pernyataan. Skor minimal pada setiap butir bernilai satu dan skor maksimal bernilai empat.

Rentang skor yang ditetapkan untuk indikator kebijakan sekolah, perlindungan terhadap faktor pengganggu, dukungan atasan dan dukungan dinas pendidikan sebesar 3 sampai dengan 12, rerata ideal sebesar 7,5, dan simpangan baku ideal sebesar 1,5. Rentang skor yang ditetapkan untuk indikator sumberdaya pendukung, keterbukaan untuk mengemukakan pendapat, dan dukungan dari teman sejawat, yaitu 2 sampai dengan 8, rerata ideal sebesar 5, dan simpangan baku ideal sebesar 1. Rangkuman kriteria data per indikator disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rangkuman Kriteria Per Indikator

No	Indikator	Kriteria (%)
----	-----------	--------------

		Amat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1	Kebijakan Sekolah	36,7	23,3	40,0	-
2	Sumberdaya pendukung	40,0	20,0	40,0	-
3	Perlindungan terhadap faktor pengganngu	43,3	33,3	23,3	-
4	Keterbukaan untuk bereksperiman	40,0	36,7	23,3	-
5	Dukungan teman sejawat	50,0	43,3	6,7	-
6	Dukungan sekolah	46,7	16,7	36,7	-
7	Dukungan Dinas Pendidikan	46,7	10,0	20,0	23,3

Pendidikan adalah lingkungan yang dinamis. Guru harus senantiasa menjadi pembelajar yang berkelanjutan selama karir profesionalnya berlangsung supaya dapat selalu mengikuti perkembangan yang terjadi di masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, guru tidak dapat bergerak sendiri. Sekolah harus memberikan dukungan kepada guru agar kegiatan pengembangan keprofesionalan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan membawa dampak bagi peningkatan hasil belajar peserta didik. Pembahasan untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

Kebijakan Sekolah

Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa sebagian sekolah memberikan dukungan yang cukup baik kepada guru. Hal tersebut menandakan bahwa belum semua sekolah memasukkan program pengembangan keprofesionalan bagi guru pada program sekolah. Baik dalam program jangka panjang, jangka menengah maupun jangka pendek. Sekolah seharusnya mendukung pengembangan keprofesionalan guru. Namun dalam kenyataannya, selama ini program pengembangan keprofesionalan guru lebih banyak bergantung kepada panggilan dari pihak luar, seperti panggilan diklat dari Dinas Pendidikan, P4TK, LPMP dan lain-lain. Sedangkan

program pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah sendiri masih kurang.

Keterbatasan program pengembangan keprofesionalan bagi guru yang dimasukkan dalam program sekolah secara langsung berimbas kepada minimnya jumlah anggaran bagi guru untuk melaksanakan pengembangan keprofesionalan. Contohnya bagi guru yang ingin membuat media pembelajaran atau melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) harus menyediakan dana sendiri, karena keterbatasan anggaran sekolah yang dialokasikan untuk kegiatan pengembangan keprofesionalan guru. Hal ini tentu saja menjadi kendala bagi guru. Padahal PTK merupakan salah satu bentuk publikasi ilmiah yang dikehendaki oleh pemerintah untuk dilakukan oleh guru. Sebagaimana tercantum dalam pedoman pengelolaan PKB yang diterbitkan Kemdiknas.

Pengembangan keprofesionalan guru harus diawali dengan kegiatan evaluasi diri. Sebagaimana tercantum dalam pedoman PKB pada sub bab mekanisme yang menyatakan bahwa guru melakukan evaluasi diri setiap awal tahun untuk merefleksikan apa telah dilakukan di tahun sebelumnya. Evaluasi diri dilaksanakan setiap akhir tahun dan berguna bagi guru untuk mengetahui kompetensi-kompetensi apa yang harus diperbaiki ataupun ditingkatkan pada tahun berikutnya. Hasil

analisis menggambarkan bahwa sebagian kepala sekolah telah mengetahui dan menyetujui rencana program pengembangan keprofesionalan yang dibuat oleh guru setiap tahun.

Namun disisi lain masih terdapat guru yang kurang mendapatkan perhatian dari kepala sekolah tentang kegiatan pengembangan keprofesionalan yang diperlukannya. Kurangnya perhatian tersebut dapat diakibatkan karena pelaksanaan supervisi kelas yang seharusnya dilaksanakan oleh kepala sekolah kurang optimal dilakukan, sehingga kepala sekolah kurang mengerti kebutuhan pengembangan keprofesionalan yang diperlukan oleh guru. Padahal supervisi yang dilakukan secara rutin memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah hendaknya lebih serius dalam kegiatan supervisi.

Sumberdaya Pendukung

Sumber belajar merupakan satu hal yang tidak dapat dilepaskan peranannya bagi keberhasilan pengembangan keprofesionalan yang dilakukan oleh guru. Sumberdaya pendukung yang dibutuhkan oleh guru seperti buku-buku dan peralatan praktik yang *up to date*. Perkembangan teknologi memudahkan guru untuk mendapatkan bahan bacaan sesuai kebutuhan. *E book* tersebut dapat diakses melalui komputer dan *smartphone* yang terkoneksi dengan jaringan internet. Namun kemudahan tersebut kurang dimanfaatkan oleh guru. Hal ini disebabkan karena minimnya pengetahuan guru terhadap web-web yang menyediakan *e book* secara gratis. Selain itu, ketersediaan jaringan internet di sekolah akan memudahkan guru untuk mengakses video ilmu pengetahuan, serta mempermudah guru untuk berpartisipasi dalam forum diskusi guru.

Koleksi buku di perpustakaan perlu diperbarui dan diperkaya dengan buku-buku baru. Komputer-komputer juga perlu disediakan di perpustakaan untuk memudahkan guru mengakses *e book*. Supaya memudahkan guru untuk mendapatkan

bahan ajar yang bermutu untuk mendukung proses belajar mengajar. Terkait dengan ketersediaan alat praktik disekolah, berdasarkan analisis diketahui bahwa ketersediaan alat praktik yang *up to date* di sekolah juga masih perlu untuk terus ditingkatkan. Hal ini penting karena seperti halnya pendidikan, teknologi juga memiliki sifat yang dinamis. Perkembangan teknologi yang digunakan di dunia usaha dan industri seharusnya dapat diikuti dengan ketersediaan alat praktik memiliki teknologi yang setara. Dengan demikian, dengan adanya alat praktik yang *up to date* di sekolah, diharapkan akan memacu guru untuk terus belajar meningkatkan kompetensinya. Sehingga penyediaan dan pemeliharaan fasilitas sekolah akan meningkatkan kualitas belajar mengajar.

Perlindungan Terhadap Faktor Pengganggu

Kegiatan pengembangan keprofesionalan oleh guru akan dapat berjalan dengan baik apabila guru terlindung dari faktor-faktor pengganggu. Faktor-faktor pengganggu tersebut antara lain tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah, ruang kerja yang tidak nyaman, dan lain-lain. Tugas seorang guru di sekolah tidak semata-mata hanya mengajar. Namun juga guru harus siap dengan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua program keahlian, kepala bengkel, wali kelas, pembimbing ekstrakurikuler dan panitia-panitia kegiatan lainnya. Tugas pokok sebagai guru untuk mengajar di kelas yakni 24 jam perminggu. Tugas-tugas tambahan memiliki nilai kesetaraan dengan jam mengajar yang berbeda-beda.

Tugas sebagai kepala sekolah setara dengan 18 jam, wakil kepala sekolah setara dengan 12 jam, ketua program keahlian setara dengan 8 jam, dan kepala bengkel setara dengan 6 jam. Sedangkan tugas tambahan sebagai wali kelas dan tugas dalam kepanitiaan tidak memiliki nilai kesetaraan. Pelaksanaan tugas tambahan tersebut sering kali

membutuhkan waktu lebih banyak dibandingkan dengan jam kesetaraan yang diberikan. Seringkali tugas tambahan tersebut mengurangi kesempatan bagi guru untuk melakukan pengembangan keprofesionalan.

Beban mengajar guru minimal sebanyak 24 jam perminggu dan ditambah lagi dengan tugas tambahan lainnya, menyebabkan kegiatan guru sangat pada. Hal ini menuntut guru mampu mengelola waktu dengan baik. Supaya tugas pokok sebagai guru dan tugas tambahan lainnya dapat terlaksana dengan baik. Sekolah telah mampu memahami keadaan guru tersebut dengan membiasakan disiplin terhadap waktu. Kegiatan-kegiatan seperti rapat telah dikoordinir dengan baik, sehingga dengan waktu yang minim namun dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, guru masih memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Selain itu, guru juga telah ruang kerja yang nyaman untuk belajar dan bekerja karena kenyamanan guru dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap efektifitas kerja guru.

Keterbukaan Mengemukakan Pendapat

Pengembangan keprofesionalan guru merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan menjadi tanggung jawab semua pihak di sekolah. Seluruh komponen yang ada di sekolah telah memahami bahwa pengembangan keprofesionalan yang dilakukan oleh guru bertujuan untuk memperbaiki kualitas pembelajaran. Dengan pemahaman tersebut kegiatan pengembangan keprofesionalan yang dilakukan oleh guru mendapatkan dukungan. Komunikasi antar warga sekolah juga telah terjalin dengan baik, dan setiap warga sekolah telah mendapat kesempatan untuk mengemukakan pendapat. Kepala sekolah perlu melakukan diskusi secara terbuka dengan guru terkait dengan pengelolaan pembelajaran dan hal lain. Hal ini disebabkan karena guru sebagai pelaku utama di kelas, paling mengetahui hal-hal yang

menjadi kekurangan dari proses pembelajaran yang dilakukannya.

Guru seharusnya diberikan kesempatan untuk mengemukakan ide-ide, permasalahan dan solusi bagi perbaikan proses pembelajaran. Kesempatan untuk mengemukakan pendapat, tidak akan memiliki arti tanpa adanya respon yang baik dari atasan. Hasil analisis menggambarkan bahwa sekolah telah memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat, namun respon positif berupa tindak lanjut dari pendapat tersebut belum secara optimal didapatkan oleh guru.

Dukungan teman sejawat

Budaya sekolah sangat berpengaruh terhadap perilaku guru. Guru yang memiliki teman sejawat yang aktif belajar, secara langsung akan mendapat pengaruh untuk ikut aktif belajar. Hasil analisis menggambarkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki rekan sejawat yang aktif dalam kegiatan pengembangan keprofesionalan. Baik dengan cara mengikuti kegiatan pelatihan, mengikuti MGMP, mentoring, melakukan penelitian tindakan kelas, membuat media pembelajaran dan lain-lain. Kegiatan-kegiatan tersebut sangat berpengaruh dan bermanfaat bagi guru itu sendiri dan bagi guru lain serta bagi peserta didik. Dengan demikian, pengembangan keprofesionalan yang dilakukan oleh guru dapat ditingkatkan melalui kolaborasi dengan teman sejawat.

Dukungan Atasan

Atasan guru terdiri dari atasan langsung dan atasan tidak langsung. Atasan langsung guru yakni ketua program keahlian. Atasan tidak langsung guru yakni kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah memiliki pengaruh yang sangat besar bagi guru. Dukungan atasan yang tersebut antara lain dalam bentuk keteladanan kepala sekolah, motivasi dari ketua program keahlian, dan pemberian penghargaan bagi guru. Hasil analisis menggambarkan bahwa sebagian besar

guru berpendapat bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin masih perlu melakukan upaya dalam rangka memberikan contoh yang baik kepada guru terkait dengan kebiasaan untuk melakukan pengembangan keprofesionalan. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifiatun bahwa kinerja profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja profesional yang dilakukan oleh guru

Kepala sekolah harus lebih aktif memperbaiki dan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Supaya guru tergerak untuk mencontoh hal-hal baik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Temuan tersebut selaras dengan pendapat Susanto dan Muyadi yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan guru. Peran tersebut dapat positif jika kepala sekolah mampu meningkatkan potensi guru dengan memberikan ruang gerak, kebebasan dan mendorong guru untuk meningkatkan komitmen dan tanggung jawab tugasnya.

Ketua program keahlian sebagai atasan langsung dari guru, berdasarkan pendapat dari guru masih perlu meningkatkan kepeduliannya terhadap usaha guru untuk melakukan pengembangan keprofesionalan. Ketua program keahlian harus lebih banyak memberikan motivasi baik dalam bentuk perkataan maupun perbuatan. Motivasi tersebut antara lain dalam bentuk kesediaan ketua program keahlian untuk membantu guru mengatasi kesulitan yang dihadapi, menyediakan diri sebagai tempat bertanya, mengkoordinir pelaksanaan MGMP, menjadi mentor dalam pembelajaran, menjadi supervisor dalam supervisi kelas, menjadi observer dalam PTK guru, dan mengakomodasi kebutuhan alat dan bahan praktik.

Selain memberikan keteladanan dan motivasi, kepala sekolah juga telah memberi perhatian terhadap prestasi-prestasi guru. Perhatian tersebut diwujudkan dengan pemberian penghargaan bagi

guru. Hal tersebut dilakukan supaya guru yang memiliki prestasi akan terjaga motivasinya, sedangkan bagi guru lain akan memiliki motivasi untuk memiliki prestasi yang sama atau bahkan lebih. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penghargaan guru terhadap performa kerja.

Dukungan dari Dinas Pendidikan

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berada dibawah binaan langsung dari Dinas Pendidikan Provinsi. Dinas Pendidikan Provinsi memiliki kewenangan untuk melaksanakan pemetaan data profil kinerja guru, pendampingan, pembimbingan, dan konsultasi pelaksanaan kegiatan, pemantauan dan evaluasi, pelaporan untuk menjamin pelaksanaan pengembangan keprofesionalan yang berkualitas.

Guru berpendapat bahwa Dinas Pendidikan kurang memberikan sosialisasi terkait dengan kegiatan pengembangan keprofesionalan guru. Guru harus mencari dan mendapatkan informasi tentang pengembangan keprofesionalan dari pihak-pihak lain. Selain itu, upaya dinas pendidikan untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi pengembangan keprofesionalan guru, seperti pelatihan dan mengkoordinasikan MGMP tingkat kota atau provinsi masih harus terus ditingkatkan.

4. Kesimpulan

Upaya guru untuk melakukan pengembangan keprofesionalan mendapatkan dukungan yang baik dari teman sejawat, atasan (Kepala Sekolah dan Ketua Program Keahlian), dan Dinas Pendidikan. Selain itu, pengembangan keprofesionalan yang dilakukan oleh guru juga menjadi lebih mudah dengan adanya program sekolah yang mencantumkan program pengembangan keprofesionalan bagi guru, buku-buku penunjang, ruang kerja yang nyaman, dan peralatan praktik

yang memadai dan *up to date*, dan perlindungan guru dari faktor-faktor pengganggu, seperti beban kerja yang berlebih. Penelitian ini masih perlu pengembangan lebih lanjut, mengingat instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data hanya berupa kuesioner. Untuk mendapatkan data yang mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan, pengambilan data sebaiknya dilengkapi dengan observasi dan wawancara supaya hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

Daftar Pustaka

- Barker, D.G. (2010). *On Teacher Beliefs, Self-Identity and The Stages of Professional Development*. Jurnal Lingvarvm Marena, 1, 25-42.
- Blase, J. & Blase, J. (1999). *Effective Instructional Leadership : Teachers' Persperctive on How Principal Promote Teaching and Learning in Schools*. Journal of Educational Administration.
- Bubb, S & Early, P. (2005). *Managing Teacher Workload (Work-Life Balance and Wellbeing)*. London : Paul Chapman Publishing.
- Davidson & Santorelli. (2010). *The Impact of Broadband on Education*. Washington : U.S. Chamber of Commerce.
- Dharma, S. et al. (2013). *Tantangan Guru SMK Abad 21*. Jakarta: Kemdikbud.
- Eady, M.J. & Lockyer. *Tools for Learning : Technology and Teaching Strategies*. Queensland : University of Wollongsong Australia.
- Guskey, T.(2000).*Evaluating Professional Development*. California: Corwin Press, Inc.
- Hilton, A. et al. (2015). *School leaders as Participants in Teachers' Professional Development : The Impact on Teachers' and School Leaders' Professional Growt*. Australian Journal of Teacher Education. 104-125.
- Holland, P.E. (2009). *The Principal's Role in Teacher Development*. SRATE Journal. 16-24.
- Issah, E. Abubakari, A.R, Wuptiga, I.J. (2016). *State of Academic Fasilities and Its Influence on Teachers' Job Stress in Tamale Polytechnic*. Journal of Business Management. 24-31.
- Richards, J.C. & Farrell, T.S.C. (2010). *Professional Development for Language Teachers*. New Delhi : Cambridge University Press.
- Robertson, J & Timperley, H. (2011). *Leadeship and Learning*. London : SAGE.
- Rufai, A. et.al. (2013). *Provision of Workshop Tools adn Equipment : Necessity for Technical Education Graduates Skills Acquisition*. Prociding of 2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE) 2013. 74-78.
- Lallimo, J. Ryymin, E. (2008). *Teacher Professional Development in a community : A study of the central actors, their networks and web-based learning*. Journal of E-Learning and Education, 1(4), 1.
- Susilowati, I. Sutanto, H.I, & Daharti, R. (2013). *Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process*. Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan, 6, 80-92.
- Timperly, H. et al. (2007). *Teacher Professional Learning and Development*. New Zealand : Iterative Best Evidence Synthesis Programme.
- Yusof, Y. Roddin, R & Wawang, H. (2015). *Teachers' Teaching Approaches to the Development of Students' Generic Competences*. Prociding 4th World

Congress on Technical and Vocational
Educational and Training (WoCTVET). 36-
44.

----- (2010). *Pembinaan dan Pengembangan
Profesi Guru (Buku 1) : Pedoman Pengelolaan
Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*.
Jakarta : Kementrian Pendidikan Nasional.