



## Pengembangan Profesional Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Manado

Yean M V Rasu<sup>1</sup>, Deitje A. Katuuk<sup>2</sup>, Viktory N.J. Rotty<sup>3</sup>, Jeffry S.J. Lengkong<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi S3 Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Manado

\*Penulis<sup>1</sup>, e-mail: [Yeanrasu23juli@gmail.com](mailto:Yeanrasu23juli@gmail.com)

Penulis<sup>2</sup>, e-mail: [Deitjekatuuk@unima.ac.id](mailto:Deitjekatuuk@unima.ac.id)

Penulis<sup>3</sup>, e-mail: [Viktoryrotty@unima.ac.id](mailto:Viktoryrotty@unima.ac.id)

Penulis<sup>4</sup>, e-mail: [Jeffrylengkong@unima.ac.id](mailto:Jeffrylengkong@unima.ac.id)

### Abstract

This study aims to analyze and describe the professional development of teaching staff in Vocational High Schools (SMK) Negeri 1 Manado. The research was conducted using a qualitative descriptive method. The principal, teachers and supervisors were determined as research subjects. Participants were determined by using the snowball sampling technique. The data collection technique in this research is done by observation, interview, and documentation study. To ensure data validity, triangulation was carried out across time and methods. Data analysis follows the steps proposed by Miles and Huberman namely: data reduction, data display, and conclusion. The result of this study show that: (1) teacher development at SMK Negeri 1 Manado was limited to school internal development, while for external development, the school expected for invitation and teacher expected to be appointed by the principal (2) supportive factors of teachers' development at SMK Negeri 1 Manado were the availability of supportive learning facilities such as laptops, LCD projectors and the principal's role to continuously motivate the teachers to develop their professional competence; (3) inhibitive factors of teachers' development at SMK Negeri 1 Manado were lack of motivation to improve their competence and career journey; (4) the efforts to develop the teachers came the principal who were more creative to the motivate the teachers so as to become more innovative, creative and independent; who made analysis of teachers' need; and who made suggestions for teachers who needed to attend education and training that were in accordance with the evaluation conducted in the classroom by supervisory team so as to improve the teachers' competence.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan profesional tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Manado. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif. Kepala sekolah, guru dan pengawas ditetapkan sebagai subjek penelitian, penentuan participant dilakukan dengan Teknik *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Untuk memastikan keabsahan data dilakukan triangulasi lintas waktu dan metode. Analisis data mengikuti langkah-langkah yang dikemukakan Miles dan Huberman: *data reduction*, *data display*, dan *conclusion*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengembangan tenaga pendidik pada SMK Negeri 1 Manado terbatas pada kegiatan pengembangan internal di sekolah sedangkan untuk pengembangan eksternal sekolah menunggu undangan dan tenaga pendidik menunggu penunjukan dari kepala sekolah; (2) faktor-faktor pendukung pengembangan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Manado adalah tersedianya fasilitas pendukung pembelajaran seperti laptop, proyektor LCD dan peran kepala sekolah yang terus memotivasi tenaga pendidik untuk mengembangkan kompetensi profesional; (3) faktor-faktor penghambat pengembangan tenaga pendidik adalah kurangnya motivasi untuk meningkatkan kompetensi dan perjalanan karirnya; (4) upaya pengembangan tenaga pendidik adalah kepala sekolah lebih kreatif memotivasi guru-guru agar lebih inovatif, kreatif dan mandiri; membuat analisis kebutuhan guru; dan membuat usulan bagi guru-guru yang perlu mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan evaluasi supervisi yang dilaksanakan di kelas oleh team penilai sehingga meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Tenaga Pendidik, SMK, Profesionalitas

**How to Cite:** Yean M V Rasu<sup>1</sup>, Deitje A. Katuuk<sup>2</sup>, Viktory N.J. Rotty<sup>3</sup>, Jeffry S.J. Lengkong<sup>4</sup>. 2021. Pengembangan Profesional Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Manado. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol 10 (1): pp. 117-123, DOI: <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

## 1. Pendahuluan

Guru sebagai profesi dituntut memiliki seperangkat kompetensi dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya. Suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, diantaranya: (1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, (2) menekankan pada suatu keahlian sesuai dengan bidang profesinya, (3) menuntut adanya tingkat Pendidikan yang memadai, (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan, (5) memungkinkan pekerjaan sejalan dengan dinamika kehidupan (Subroto, 2016; Tarigan, 2013). Disamping itu sebuah profesi juga ditandai dengan kepemilikan kode etik keprofesional dan objek layanan seperti guru dengan objek layanannya adalah siswa (Perrina, 2020). Undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 juga menetapkan tugas guru sebagai profesi memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dengan mengaplikasikan empat kompetensi dasar guru: kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional (Undang-Undang Guru dan Dosen, 2005; Mulyani, 2015). Profesionalisasi jabatan guru merupakan factor-faktor yang dapat mempengaruhi penguatan jabatan guru sebagai suatu profesi. Semakin kuat kepemilikan guru terhadap factor-faktor tersebut maka semakin kuat profesionalitas guru sebagai tenaga pendidik di sekolah (Andina, 2018; Suparman, 2016).

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu Pendidikan dan menjadi ujung tombak dalam usaha reformasi Pendidikan pada perubahan-perubahan yang sifatnya kualitatif. Guru sebagai pendidik profesional yang mempunyai tugas dan fungsi yang berperan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur dan berkepribadian. Kehadiran dan profesionalisme guru sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional.

Setiap usaha perubahan mutu Pendidikan baik dalam implementasi kurikulum baru, maupun perubahan tata kelola satuan Pendidikan secara keseluruhan harus disertai dengan peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan sebagai pelaksana teknisnya di sekolah (Avalos, 2011; Borko, 2004; Guskey, 2002; Lince, 2016; Stein & Wang, 1988; Sunaiyah, 2018). Peningkatan sumber daya pendidikan memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan satuan Pendidikan/sekolah. Secara umum hasil-hasil penelitian terkait profesional guru menyimpulkan bahwa kondisi profesionalisme guru di Indonesia masih beragam, dalam artian diantara guru yang telah dinyatakan profesional, masih banyak guru yang belum mampu mencapai kepemilikan profesionalitas yang sesungguhnya (Ismail, 2018; Munawar, 2019; Nurdiansyah, 2017; undefined E. Sennen, 2017; E. Sennen, 2017).

Upaya pengembangan profesional guru ditujukan tidak hanya dalam konteks peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan jangka panjang yang akan dituju adalah peningkatan profesionalisme guru dan pembinaan karir secara terstruktur dan berkelanjutan. Mempersiapkan dan mengembangkan tenaga pendidik profesional berada di bawah tanggung jawab pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Pemerintah daerah, Lembaga pendidik dan tenaga kependidikan (LPTK), dan satuan penyelenggaraan Pendidikan sebagai pengguna langsung dari tenaga pendidik (Philipsen et al., 2019; Suparman, 2016). Pengembangan profesional tenaga pendidik dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan: (1) keutuhan social untuk meningkatkan system pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk menyusun kebutuhan-kebutuhan social. (2) kebutuhan untuk menemukan cara-cara efektif membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Hal ini memungkinkan tenaga kependidikan mampu mengembangkan potensi social dan akademik peserta didik dalam menghadapi tantangan di zamannya. (3) kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan tenaga pendidik untuk menikmati keinginan pribadinya seperti halnya membantu peserta didik memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya (Muizzuddin, 2019; Septiani, 2019; Suparman, 2016).

Salah satu wujud implementasi manajemen berbasis sekolah dalam melakukan penjaminan mutu internal adalah dengan melakukan pengembangan profesional guru secara mandiri. Ada banyak bentuk kegiatan pengembangan profesional guru yang dilakukan di tingkat paling bawah yaitu sekolah, dan ditetapkan pemerintah sebagai bagian dari aktivitas operasional sekolah dalam mewujudkan salah satu

Standar Nasional Pendidikan (SNP). Tujuan institusional (sekolah) merupakan bagian integral dari pengembangan sekolah dari aspek pengembangan profesional tenaga pendidik. Pengembangan tenaga pendidik terintegrasi dengan tujuan pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas sebagai wujud penjaminan mutu Pendidikan di sekolah (Muizzuddin, 2019; Septiani, 2019; Utamy et al., 2020). Sasaran akhir dari upaya ini tentunya pencapaian misi sekolah yang berkaitan langsung dengan hasil belajar peserta didik dan peningkatan kualitas lulusan (Andina, 2018; M. Darling-Hammond, 2017; Meissel et al., 2016; Paesani, 2020; Septiani, 2019; Smets & Struyven, 2020; Sprott, 2019; Svendsen, 2016; Zeng & Day, 2019).

Penelitian ini menguraikan aktivitas-aktivitas pengembangan profesional guru di SMK Negeri 1 Manado. Secara khusus penelitian ini akan mengungkap: (1) pengembangan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Manado, (2) factor-faktor pendukung pengembangan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Manado, (3) factor-faktor penghambat pengembangan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Manado, dan (4) upaya sekolah dalam mengatasi hambatan pengembangan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Manado. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu rujukan dan kajian empiris terkait dengan pengembangan profesional guru bagi pemangku kepentingan dan peneliti lainnya.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif. Informan ditetapkan berdasarkan kedekatan dan kepemilikannya terhadap data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka kepala sekolah, guru dan pengawas ditetapkan sebagai informan penelitian. Pemilihan informan guru dilakukan dengan Teknik *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Untuk memastikan keabsahan data dilakukan triangulasi lintas waktu dan metode. Analisis data mengikuti langkah-langkah yang dikemukakan Miles dan Huberman: *data reduction*, *data display*, dan *conclusion*.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### *Pengembangan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Manado*

Sebagai suatu lembaga pendidikan, sekolah dalam melaksanakan tugas pendidikan mampu merancang suatu pola pengembangan sekolah termasuk di dalamnya pengembangan sumber daya manusia yang memberikan sumbangsi bagi kemajuan sekolah dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional. Pengembangan tenaga pendidik sebagai salah satu program di sekolah dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi seperti pengembangan wawasan pengetahuan, ketrampilan sesuai dengan mata pelajaran yang diampuh, bahkan pengembangan sikap dan perilaku sebagai pola anutan dalam masyarakat. Sekolah harus menetapkan langkah-langka pengembangan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Kambey (2012:83) bahwa langkah-langka pengembangan sumber daya manusia adalah (1) penentuan kebutuhan; (2) penentuan sasaran; (3) penentuan program; (4) identifikasi prinsip-prinsip belajar; (5) pelaksanaan program; (6) penilaian pelaksanaan program. Tetapi tidak cukup hanya pihak sekolah tapi guru hendaknya terus menerus mengembangkan dirinya lewat kegiatan-kegiatan yang memberikan wawasan pengetahuan yang dapat meningkatkan kualitas berkaitan dengan tugas profesi yang diembannya yang lebih dikenal dengan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) yaitu pengembangan kompetensi yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Pemenuhan persyaratan guru profesional akan mengubah peran guru yang semula sebagai orator yang verbalistis menjadi berkekuatan dinamis dalam menciptakan suatu suasana dan lingkungan belajar yang *invitation learning environment* (Portillo & Lopez de la Serna, 2021).

Untuk mengembangkan tenaga pendidik, SMK Negeri 1 Manado telah melaksanakan kegiatan pengembangan tenaga pendidik berupa : 1) mengoptimalkan kegiatan MGMP sekolah, 2) memotivasi guru untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan lewat kegiatan-kegiatan pendidikan dan latihan dalam bentuk seminar, diklat, penataran dan lain sebagainya yang bertujuan meningkatkan kompetensi dan keprofesionalitas guru secara terus menerus, 3) melaksanakan rapat rutin setiap bulan antara kepala sekolah dan guru serta staff tata usaha untuk mengukur pencapaian program pembelajaran dan penilaian kinerja guru-guru, 4) meningkatkan kerja sama dengan pihak lain baik dari pemerintah (Dinas Pendidikan dan LPMP) dan swasta / dunia industri dalam pengembangan kompetensi guru terutama penguasaan Teknologi Informasi yang terkini, 5) Mengalokasikan dana untuk pengembangan tenaga pendidikan terutama bagi tenaga pendidik yang akan melanjutkan studi lanjut di jenjang pendidikan lebih tinggi, 6) Memotivasi setiap guru untuk aktif melakukan penelitian tindakan kelas di sekolah agar dapat memberikan solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi dalam proses belajar mengajar sehingga mencapai tujuan dan hasil yang lebih baik.

Untuk mengevaluasi kegiatan pengembangan tersebut, kepala sekolah melakukan supervisi terhadap kesiapan perangkat mengajar maupun pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran di kelas dan sejauhmana pencapaian materi yang telah diajarkan kepada peserta didik lewat nilai-nilai yang ada di ruprik penilaian, pengembangan materi ajar serta penggunaan TI yang tersedia. Supervisi juga sering dilaksanakan dengan

pihak pengawas dari Dinas Pendidikan Kota Manado serta sistem guru pendamping yang biasanya dilakukan oleh instruktur guru mata pelajaran yang sudah dilatih oleh LPMP melalui diklat tingkat nasional.

Pengembangan tenaga pendidik yang ada di SMK Negeri 1 Manado masih terbatas pada kegiatan-kegiatan dalam sekolah seperti MGMP, IHT, supervise guru, sedangkan diklat dan kegiatan lain di luar sekolah tergantung dari undangan yang ada.

#### *Faktor-faktor pendukung pengembangan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Manado*

Upaya peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor majemuk, yaitu faktor yang satu saling berpengaruh terhadap faktor yang lainnya. Namun demikian, faktor yang paling penting adalah guru, karena hitam-putihnya proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh mutu gurunya. Guru dikenal sebagai 'hidden curriculum' atau kurikulum tersembunyi, karena sikap dan tingkah laku, penampilan profesional, kemampuan individual, dan apa saja yang melekat pada pribadi seorang guru, akan diterima oleh peserta didiknya sebagai rambu-rambu untuk diteladani atau dijadikan bahan pembelajaran. Bagi sebagian besar orangtua siswa, sosok pendidik atau guru masih dipandang sebagai wakil orangtua ketika anak-anaknya tidak berada di rumah. Peningkatan mutu guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung untuk mengembangkan dirinya sebagai tenaga profesional terutama dari sekolah tempat dia bekerja dan dunia pendidikan pada umumnya.

Sekolah berupaya menyiapkan semua fasilitas penunjang dalam proses belajar mengajar berbasis TI dengan menyiapkan laptop serta LCD di setiap kelas untuk digunakan oleh guru dan peserta didik dalam proses belajar mengajar serta menyiapkan tenaga instruktur dalam memperlancar penggunaan TI tersebut. Pengembangan tenaga pendidik harus dilakukan secara terencana dan terus menerus berupa peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral tenaga pendidik supaya menunjukkan prestasi kerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi. Pengembangan profesi tenaga pendidik pada dasarnya hanya akan berhasil dengan baik apabila dampaknya dapat menumbuhkan sikap inovatif. Sikap inovatif ini akan makin memperkuat kemampuan profesional tenaga pendidik, untuk itu ada beberapa hal yang dapat dilakukan guna mendorong tenaga pendidik bersikap inovatif serta dapat dan mau melakukan inovasi seperti kreatif dalam mencari berbagai cara untuk menambah pengetahuan atau memperdalam kompetensi yang dimilikinya, merancang masa depan siswa, dan sebagai perancang yang profesional, maka tenaga pendidik menginginkan dan berusaha untuk membentuk peserta didik lebih baik dan lebih berkualitas dalam mengisi kehidupannya di masa depan (Paesani, 2020; Septiani, 2019).

Untuk dapat melakukan hal tersebut di atas, maka tenaga pendidik perlu memulainya dari yang kecil dan konkrit, dengan tetap berfikir besar. Mulai dari yang kecil pada tataran mikro melalui pembelajaran di kelas, maka guru sebagai tenaga pendidik sebenarnya sedang mengukir masa depan manusia, masa depan bangsa, dan ini jelas akan menentukan kualitas kehidupan manusia di masa yang akan datang. Dalam upaya tersebut pendidik juga perlu menyadari bahwa dalam kehidupan selalu ada perputaran atau rotasi, kesadaran ini dapat menumbuhkan semangat untuk terus berupaya mencari berbagai kemungkinan untuk menjadikan rotasi kehidupan itu sebagai suatu hikmah yang perlu disikapi dengan upaya yang lebih baik dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

#### *Faktor-faktor penghambat pengembangan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Manado*

Dari hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik bukanlah hal yang mudah karena ada berbagai kendala yang ditemui. Membuat program kegiatan pengembangan tenaga pendidik lebih mudah dari merubah pola pikir seorang guru untuk dikembangkan kearah profesionalisme. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi manajerial yang tinggi sehingga akan mudah mengelola guru dan staf dalam upaya pendayagunaan SDM secara optimal. Seorang tenaga pendidik yang profesional tidak sekedar memiliki ilmu pengetahuan tetapi harus mampu merefleksikan dirinya sendiri sehingga mampu bersifat fleksible dan objektif dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik mencerminkan kualitas seorang guru dalam mengajar (Nurdiansyah, 2017). Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Ditemukan ada guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Manado yang bukan pada latar belakang pendidikannya. Mereka perlu diikutsertakan pada pendidikan dan pelatihan kompetensi yang diajarkan sehingga memiliki kemampuan, kecakapan dalam menjalankan profesi sebagai guru. Mengemukakan salah satu sasaran pengembangan tenaga pendidik yaitu memperbaiki prestasi kerja, peningkatan loyalitas dan menumbuhkan motivasi serta meningkatkan produktivitas dan mutu tenaga pendidik (Nurjanah, 2019; Tune Sumar & Tune Sumar, 2020).

#### *Upaya-upaya pengembangan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Manado*

Dalam pengembangan tenaga pendidik, hal yang penting adalah membangun kemandirian dikalangan tenaga pendidik sehingga dapat lebih mampu untuk mengaktualisasikan dirinya guna mewujudkan

pendidikan yang berkualitas. Pengembangan tenaga pendidik dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Pengembangan tenaga pendidik adalah kegiatan manajemen yang ingin menyiapkan para pendidik untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

Dalam upaya untuk memperkuat keprofesionalan sebagai tenaga pendidik, maka diperlukan upaya untuk selalu berhubungan dan berkoordinasi dengan orang profesional dalam berbagai bidang, khususnya profesional bidang pendidikan. Dengan cara ini maka pembaharuan pengetahuan berkaitan dengan profesi pendidik akan terus terjaga melalui komunikasi dengan orang profesional, belajar koordinasi ini juga akan membawa pada tumbuhnya kesatuan fikiran dalam upaya untuk membangun pendidikan guna mengejar ketinggalan serta meluruskan arah pendidikan yang sesuai dengan nilai luhur bangsa. Peningkatan profesionalitas tenaga pendidik ditentukan oleh diri sendiri dengan cara mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar tidak ketinggalan dalam mengelolah pembelajaran (Philipsen et al., 2019; Powell & Bodur, 2019).

Peran kepala sekolah sebagai innovator dan motivator terhadap tenaga pendidik untuk membangun tekad, berkomitmen bersama merubah paradigm berpikir untuk dapat mempergunakan perkembangan teknologi yang ada akan lebih mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran dan meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia (Munawar, 2019; Septiani, 2019; Usman et al., 2020). Dalam mengatasi birokrasi yang ada perlu dibangun kembali cara berpikir baru bukan untuk memenuhi undangan saja tetapi berpikir bagaimana dapat mengimplementasikan pengetahuan yang didapat atau follow up dari kegiatan pengembangan tenaga pendidik tersebut dan sekolah membuat analisis kebutuhan guru serta memperdayakan tenaga pendidik yang berkemampuan mengajarkan kompetensi tersebut dengan mengusulkan nama mereka untuk diikutsertakan pada kegiatan pelatihan yang berhubungan dengan kompetensi yang baru akan diajarkan.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan sejumlah temuan dan pembahasan dalam penelitian ini yang menyangkut masalah pengembangan tenaga pendidik pada SMK Negeri 1 Manado, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, pengembangan tenaga pendidik pada SMK Negeri 1 Manado masih sebatas kegiatan pengembangan dalam sekolah seperti MGMP, IHT dan pengembangan tenaga pendidik di luar sekolah tergantung undangan dari lembaga pendidikan lain dan tenaga pendidik yang ditunjuk oleh pihak sekolah. *Kedua*, faktor-faktor yang pendukung pengembangan tenaga pendidik pada SMK Negeri 1 Manado yaitu tersedianya sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran berupa laptop dan LCD yang memotivasi tenaga pendidik untuk memperdalam pengetahuan IT serta tersedianya anggaran bantuan pendidikan untuk melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi dari dana BOS. *Ketiga*, faktor-faktor penghambat pengembangan tenaga pendidik pada SMK Negeri 1 Manado adalah kurangnya motivasi dari diri sendiri untuk mengembangkan diri lewat kegiatan pendidikan dan pelatihan, seminar, penelitian ilmiah yang dapat menciptakan inovasi bagi perkembangan karir dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik. *Keempat*, upaya mengatasi hambatan-hambatan dalam pengembangan tenaga pendidik yaitu kepala sekolah lebih kreatif dan bijaksana dalam memotivasi tenaga pendidik agar lebih antusias dan mandiri dalam mengembangkan kompetensi dan sekolah membuat analisis kebutuhan guru serta mengusulkan tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya untuk diikutsertakan pada pelatihan dan pengembangan dalam bentuk seminar, diklat atau penataran tentang peningkatan kualitas/mutu tenaga pendidik. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu rujukan dan kajian empiris terkait dengan pengembangan profesional guru bagi pemangku kepentingan dan peneliti lainnya.

#### Daftar Rujukan

- 2005, R. U. N. 14 T. (2005). *Undang-Undang Guru Dan Dosen*. 1–26. <https://www.mendeley.com/catalogue/Cbdcc1af-21ce-316c-Acdb-C0f7950a894f/>
- Andina, E. (2018). Efektivitas Pengukuran Kompetensi Guru. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 9(2), 204–220. <https://doi.org/10.46807/Aspirasi.V9i2.1103>
- Avalos, B. (2011). Teacher Professional Development In Teaching And Teacher Education Over Ten Years. In *Teaching And Teacher Education*. <https://doi.org/10.1016/J.Tate.2010.08.007>
- Borko, H. (2004). Professional Development And Teacher Learning: Mapping The Terrain. *Educational Researcher*. <https://doi.org/10.3102/0013189x033008003>
- Guskey, T. R. (2002). Professional Development And Teacher Change. In *Teachers And Teaching: Theory And Practice*. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Ismail, F. (2018). Mengurai Problematika Pendidikan Indonesia (Upaya Menjawab Tantangan Zaman). *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 3(2). <https://doi.org/10.30984/Jii.V3i2.558>
- Lince, R. (2016). Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Dalam Menghadapi Tantangan Di Era Digital. *Prosiding Temu Ilmiah Nasional Guru (Ting)*.

- M. Darling-Hammond, L. . H. M. E. . & G. (2017). *Effective Teacher Professional Development (Research Brief)*. June, 1–8. <https://www.Mendeley.Com/Catalogue/6dbca7c9-C4ea-315a-9107-14455ddd5bf2/>
- Meissel, K., Parr, J. M., & Timperley, H. S. (2016). Can Professional Development Of Teachers Reduce Disparity In Student Achievement? *Teaching And Teacher Education*, 58, 163–173. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.013>
- Muizzuddin, M. (2019). Pengembangan Profesionalisme Guru Dan Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 127–140. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2957>
- Mulyani, F. (2015). *Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)*. 03(01), 1–8. <https://www.Mendeley.Com/Catalogue/5d9a62df-6fa5-3b1f-A51e-9335d4e7ebe8/>
- Munawar, M. (2019). Supervisi Akademik : Mengurai Problematika Profesionalisme Guru Di Sekolah. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 135–155. <https://doi.org/10.33650/Al-Tanzim.V3i1.522>
- Nurdiansyah, A. S. (2017). *Profesionalisme Guru Dan Tantangan Kedepan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Era Global*. 180, 180–190. <https://www.Mendeley.Com/Catalogue/D53733d1-B443-37a2-A198-F154e83150d2/>
- Nurjanah, A. (2019). Evaluasi Diklat Peningkatan Kompetensi Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Dan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (Pkb). *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(3). <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i3.615>
- Paesani, K. (2020). Teacher Professional Development And Online Instruction: Cultivating Coherence And Sustainability. *Foreign Language Annals*, 53(2), 292–297. <https://doi.org/10.1111/flan.12468>
- Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Pendidikan. (2017). *Edukasi*.
- Perrina, N. O. (2020). *Pentingnya Mempelajari Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Serta Konsep Profesi Dan Tenaga Kependidikan*. Undefined-Undefined. <https://www.Mendeley.Com/Catalogue/E01feb2-E1f9-301f-A12b-373880694463/>
- Philipsen, B., Tondeur, J., Mckenney, S., & Zhu, C. (2019). Supporting Teacher Reflection During Online Professional Development: A Logic Modelling Approach. *Technology, Pedagogy And Education*, 28(2), 237–253. <https://doi.org/10.1080/1475939x.2019.1602077>
- Portillo, J., & Lopez De La Serna, A. (2021). An International Perspective For ‘Improving Teacher Professional Development For Online And Blended Learning: A Systematic Meta-Aggregate Review.’ *Educational Technology Research And Development*, 69(1), 25–28. <https://doi.org/10.1007/s11423-020-09851-9>
- Powell, C. G., & Bodur, Y. (2019). Teachers’ Perceptions Of An Online Professional Development Experience: Implications For A Design And Implementation Framework. *Teaching And Teacher Education*, 77, 19–30. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.09.004>
- Sennen, E. (2017). *Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru*. 16–21. <https://www.Mendeley.Com/Catalogue/31bf9b3e-6f37-3ab4-901f-27d9930b4eae/>
- Sennen, E. (2017). *Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru*. 16–21. <https://www.Mendeley.Com/Catalogue/C1b07558-C2da-3243-A0eb-Ab15c5469045/>
- Septiani, N. (2019). Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 1(2). <https://doi.org/10.15575/isema.v1i2.4989>
- Smets, W., & Struyven, K. (2020). A Teachers’ Professional Development Programme To Implement Differentiated Instruction In Secondary Education: How Far Do Teachers Reach? *Cogent Education*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/2331186x.2020.1742273>
- Sprott, R. A. (2019). Factors That Foster And Deter Advanced Teachers’ Professional Development. *Teaching And Teacher Education*, 77, 321–331. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.11.001>
- Stein, M. K., & Wang, M. C. (1988). Teacher Development And School Improvement: The Process Of Teacher Change. *Teaching And Teacher Education*. [https://doi.org/10.1016/0742-051x\(88\)90016-9](https://doi.org/10.1016/0742-051x(88)90016-9)
- Subroto, W. (2016). *Etika Dan Nilai-Nilai Profesi Kependidikan*. 6(2), 1063–1066. <https://www.Mendeley.Com/Catalogue/Bd6bf119-9536-3bbc-9b68-A9c70aee4d29/>
- Sunaiyah, S. (2018). Problematika Dan Solusi Implementasi Kurikulum 2013 Bagi Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Di Ma. *Jurnal Pemikiran Keislaman*. <https://doi.org/10.33367/Tribakti.V29i2.603>
- Suparman, S. (2016). *Peranan Perguruan Tinggi (Lptk) Dalam Mewujudkan Tenaga Pendidik Yang Profesional*. 3(2), 1–476. <https://www.Mendeley.Com/Catalogue/D0b22121-14ea-3c1a-89a9-C4ff45283eec/>
- Svendsen, B. (2016). Teachers’ Experience From A School-Based Collaborative Teacher Professional Development Programme: Reported Impact On Professional Development. *Teacher Development*, 20(3), 313–328. <https://doi.org/10.1080/13664530.2016.1149512>
- Tarigan, P. B. (2013). *Konsep Dasar Profesi Kependidikan*. 53(9), 1689–1699. <https://www.Mendeley.Com/Catalogue/D2a8d9a8-867e-3471-Ac79-073293a3c62c/>
- Tune Sumar, W., & Tune Sumar, S. (2020). Implementasi Program Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Guru Melalui Peningkatan Kompetensi Pembelajaran Berbasis Zonasi. *Pedagogika*, 10(2), 84–94.

<https://doi.org/10.37411/Pedagogika.V10i2.60>

- Usman, N., Murniati, A. R., Marlina, L., & Irani, U. (2020). The Principal Strategic Leadership On Teachers' Professional Development At Junior High Schools In Banda Aceh. *Journal Of Critical Reviews*, 7(13), 831–835. <https://doi.org/10.31838/Jcr.07.13.143>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/Jer.V1i3.26>
- Zeng, Y., & Day, C. (2019). Collaborative Teacher Professional Development In Schools In English (Uk) And Shanghai (China): Cultures, Contexts And Tensions. *Teachers And Teaching: Theory And Practice*, 25(3), 379–397. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1593822>