

ANALISIS PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU SMK

Hafidulloh
STIE YAPAN Surabaya

ABSTRACT

Education plays an important role in preparing Human Resources (HR), namely by producing quality students. There are still many teachers who have low ability in understanding the subjects being taught. This study aims to analyze the professional development of Vocational High School (SMK) teachers. The population and sample in this study were all 163 SMK teachers under the auspices of LP Ma'arif Surabaya, the data entered and analyzed quantitatively using SEM. The results of this study showed that the indicator of creating written works was higher than the indicator of conducting research, finding technology, making guidance and the lowest indicators of curriculum development in the professional development of vocational teachers. The professional development of SMK teachers requires the involvement of all those who have the responsibility to do so, it is the responsibility of the central government and local governments. Success in the development of teacher professionalism is also determined by several other factors including the leadership role of the principal.

Keywords : Education, Professional Development, SMK Teachers

Correspondence to : hafidzulloh@yahoo.com

ABSTRAK

Pendidikan memegang peranan penting dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu dengan menghasilkan para siswa yang berkualitas. Masih banyak guru yang memiliki kemampuan yang rendah dalam memahami mata pelajaran yang diajarkan. Penelitian bertujuan menganalisa pengembangan profesionalitas guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru SMK dibawah naungan LP Ma'arif Surabaya sebanyak 163 orang, data yang masuk dan dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan SEM. Hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa indikator menciptakan karya tulis lebih tinggi jika dibandingkan indikator mengadakan penelitian, menemukan teknologi, membuat bimbingan dan indikator pengembangan kurikulum paling rendah dalam pengembangan profesi guru SMK. Pengembangan profesi guru SMK diperlukan keterlibatan semua yang mempunyai tanggung jawab melakukannya adalah kewajiban pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Keberhasilan dalam pengembangan profesionalisme guru juga ditentukan beberapa faktor lainnya diantaranya peran kepemimpinan kepala sekolah.

Kata Kunci : Pendidikan, Pengembangan Profesi, Guru SMK

Riwayat Artikel:

Received : 29 Juni 2022

Revised : 06 Juli 2022

Accepted: 18 Juli 2022

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam mempersiapkan sumberdaya manusia (SDM), yaitu dengan menghasilkan para siswa yang berkualitas. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara, peranannya pada masa yang akan datang, dan sekolah merupakan bentuk konkrit dari lembaga pendidikan.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) No.18 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Depdiknas, 2005:2). Profesionalisme guru sangat rendah, hal tersebut disebabkan karena belum adanya perubahan pola mengajar dan sistem konvensional ke sistem kompetensi, beban kerja guru yang tinggi, dan masih banyak guru yang belum melakukan penelitian tindakan kelas. Atas dasar itulah standar kompetensi dan sertifikasi guru dibentuk agar benar-benar terbentuk guru yang profesional dan mempunyai kompetensi yang sesuai dalam mengajar (Mulyasa, 2007:7).

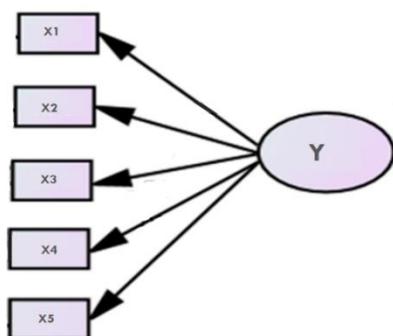
Masih banyak guru yang memiliki kemampuan yang rendah dalam memahami mata pelajaran yang diajarkan, dimana kemampuan pemahaman guru untuk tiap mata pelajaran masing-masing sekitar 57% sampai 77 %, dan 45 % sampai 63 %. Hasmayati (2011). Hasil penelitian dari Mustofa *et al.* (2016) yang di lakukan di SMA Ma'arif bahwa pada sebagian guru masih belum menunjukkan kinerja terbaiknya, sehingga upaya perbaikan dan peningkatan kinerja guru akan lebih efektif apabila ditekankan dalam hal memperluas wawasan guru baik terkait dengan bidang keilmuan yang diajarkan maupun dalam hal metode pembelajaran.

Penelitian bertujuan menganalisa pengembangan profesionalitas guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Dari pengamatan awal yang dilakukan peneliti dalam keseharian guru menunjukkan sikap yang kurang profesional sebagai guru, yaitu dengan indikasi dari kecendrungan para guru pada saat memasuki ruangan dan mengakhiri pembelajaran tidak tepat waktu, karena metode pembelajaran yang digunakan pada proses pembelajaran kurang bervariasi, masih banyak hasil belajar siswa yang belum diperiksa oleh guru, *time work* belum berjalan secara efektif, serta tidak peduli dengan lingkungan sekolah. Hal ini menunjukkan kurang disiplinnya guru dalam melakukan aktifitas yang dibuktikan dengan hasil penilaian kinerja guru belum maksimal.

METODE PENELITIAN

Untuk dapat menganalisa pengembangan profesi guru SMK di Surabaya, digunakan metode kuantitatif. Peneliti akan menggunakan kerangka konseptual yang telah disusun untuk menentukan pertanyaan-pertanyaan mana yang harus dijawab oleh penelitian dan bagaimana prosedur empiris yang digunakan

sebagai alat untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan tersebut. Menurut Rachman (2013: 155) menyatakan bahwa kerangka konseptual yang telah disusun untuk menentukan pertanyaan-pertanyaan mana yang harus dijawab oleh penelitian dan bagaimana prosedur empiris yang digunakan sebagai alat untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan tersebut.



Sumber : Peneliti (2021)

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Dari gambar 1, pengembangan profesi guru SMK di refleksikan dengan indikator Mengadakan Penelitian (X1), Menemukan Teknologi Tepat Guna (X2), Membuat Bimbingan (X3), Menciptakan Karya Tulis (X4), Pengembangan Kurikulum (X5).

Responden dalam penelitian ini adalah semua guru SMK dibawah naungan LP Ma'arif Surabaya sebanyak 163 orang, yaitu dari SMK Al Islah 32 orang, SMK Wachid Hasyim I 46 orang, SMK Wachid Hasyim II 38 orang, SMK Al Amin 21 orang, SMK Bahrul Ulum 26 orang.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini maka dapat mengklasifikasikan tentang responden seperti ditunjukkan pada tabel 1 tentang identifikasi pendidikan sebagai berikut:

TABEL 1. Identifikasi Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Guru	Persentase
Sarjana (S1)	159	97,54
Magister (S2)	4	2,45
Jumlah	163	100,00

Sumber : Olahan data Peneliti (2021)

Dari tabel 1 dapat disajikan data atau identifikasi responden yang digunakan dalam penelitian. Sebagai harapan dan tanggapan responden atas kuesioner yang disebarkan kepada para guru SMK di lembaga Pendidikan Ma'arif Surabaya memiliki sejumlah guru dengan latar pendidikan tingkat Sarjana sebanyak 159 orang guru atau 97,54 %, dan yang memiliki pendidikan setara Magister sebanyak 4 orang guru atau 2,45 %, sehingga diharapkan bisa memberikan informasi yang berguna untuk penelitian ini.

Guru merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika guru sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan sekolah akan semakin mudah tercapai. Sebab kebaikan daripada kinerja guru salah satunya bisa dilihat dari riwayat pendidikannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja guru menjadi lebih baik. Karena tingkat pendidikan guru sering dianggap makin tinggi pendidikan yang dicapai, makin baik pula ilmu pengetahuan yang didapat. Sebaliknya makin rendah pendidikan seseorang (guru), makin rendah pula ilmu pengetahuan yang dimiliki. Untuk pencapaian kinerja yang tinggi maka dibutuhkan tingkat ilmu pengetahuan guru yang berkualitas, inovatif maupun memiliki kreativitas yang tinggi, sehingga dalam

melaksanakan tugas pembelajarannya dapat dilakukan dengan mudah.

Kemudian mengidentifikasi jenis kelamin responden seperti pada tabel 2 berikut ini.

TABEL 2. Identifikasi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Guru	Persentase
Pria	75	46,01
Wanita	88	53,99
Jumlah	163	100,00

Sumber : Olahan data Peneliti (2021)

Dari tabel 2 dapat disajikan data atau identifikasi responden yang digunakan dalam penelitian. Sebagai harapan dan tanggapan responden atas kuesioner yang disebarkan kepada para guru SMK di lembaga Pendidikan Ma'arif Surabaya dengan membedakan jenis kelamin, yakni jenis kelamin Pria sebanyak 75 orang guru atau 46,01 %, sedang jenis kelamin Wanita sebanyak 88 orang guru atau 53,99 %, sehingga harapannya bisa memberi informasi yang berguna untuk penelitian ini.

Guru dalam melaksanakan tugas untuk proses pembelajaran tidak hanya dilakukan para guru pria tetapi juga bisa dilakukan oleh para guru wanita. Jenis kelamin guru antara wanita dan pria tidak menjadikan masalah dalam melaksanakan tugasnya dalam menstransfer ilmu pengetahuan kepada anak didik atau siswa di lingkungan sekolah. Hal ini tergantung pada kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki para guru, semakin tinggi kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki para guru baik guru wanita maupun guru pria, makin baik dalam melaksanakan tugasnya apalagi didukung dengan tingkat ilmu pengetahuan yang mumpuni. Karena guru yang mampu dan memiliki kualitas, inovatif maupun kreativitas yang tinggi bisa lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kemudian mengidentifikasi umur responden seperti pada tabel 3 berikut:

TABEL 3. Identifikasi Umur Responden

Umur Responden	Jumlah Guru	Persentase
25 – 30 tahun	13	7,98
31 – 35 tahun	20	12,27
36 – 40 tahun	64	39,26
> 40 tahun	66	40,49
Jumlah	163	100,00

Sumber : Olahan data Peneliti (2021)

Dari tabel 3 dapat disajikan data atau identifikasi responden yang digunakan dalam penelitian. Sebagai harapan dan tanggapan responden atas kuesioner yang disebarkan kepada para guru SMK di lembaga Pendidikan Ma'arif Surabaya dengan membedakan status umur (usia) para guru, meliputi usia 25 – 30 tahun sebanyak 13 orang guru atau 7,98 %, kemudian yang memiliki usia 31 – 35 tahun sebanyak 20 orang guru atau 12,27 %, selanjutnya yang memiliki usia 36 – 40 tahun sebanyak 64 orang guru atau 39,26 %, sedang yang memiliki usia diatas 40 tahun sebanyak 66 orang guru atau 40,49 %, sehingga harapan para guru yang memiliki variatif pada usia tersebut bisa memberi informasi dan persepsi yang berguna untuk bisa memutuskan atas penilaian pada kuesioner penelitian ini.

Usia para guru juga berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja (kinerja) yang mereka lakukan. Dari tabel 3 guru yang mengajar di SMK dibawah naungan LP Ma'arif Surabaya yang usia diatas 40 tahun lebih banyak 40,49% dan usia 36 - 40 tahun 39,26%. Selain usia guru yang berbeda juga pengalaman, pengetahuan, kemampuan maupun semangat kerjanya. Sehingga apa yang diinginkan guru dalam menghasilkan prestasi dan kinerja kerja yang tinggi. Semakin tinggi usia yang dimiliki para guru, makin baik kemampuan, pengetahuan, pengalaman yang mereka miliki tetapi seringkali terkait dengan semangat kerjanya yang makin menurun.

Secara teoritis semangat kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor usia, karena

semakin tinggi usia seseorang, makin menurun semangat kerja yang mereka lakukan atau aktivitas yang dilakukan karena merasa usianya sudah cukup tua, sebaliknya dengan usia seseorang yang masih muda akan lebih bersemangat bekerja sehingga kemungkinan besar untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dapat tercapai tujuannya, tetapi itupun jika didukung dengan kemampuan, pengetahuan maupun memiliki ilmu pengetahuan yang baik berarti usia guru yang ideal diantara 36 – 40 tahun karena memiliki kualitas yang baik dan dapat mempersepsi pengetahuan yang memadai. Oleh sebab itu faktor usia dari para guru mampu mempengaruhi tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya karena guru harus memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman serta mampu berkreaitif dalam menghasilkan proses pembelajaran yang lebih baik.

Lama bekerja guru yang mengajar di SMK dibawah naungan LP Ma'arif Surabaya seperti pada tabel 4 berikut.

TABEL 4. Identifikasi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Guru	Persentase
2 – 4 tahun	11	6,75
5 – 7 tahun	17	10,43
8 – 10 tahun	48	29,45
> 10 tahun	87	53,37
Jumlah	163	100,00

Sumber : Olahan data Peneliti (2021)

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa lama bekerja guru di SMK Lembaga Pendidikan Ma'arif Surabaya diatas 10 tahun 53,37% dan antara 8-10 tahun 29,45% hal ini mengidentifikasi para guru yang memiliki variatif pada pengalaman bekerja cukup lama, dan data tersebut bisa memberi informasi yang berguna untuk penelitian ini.

Status kepegawaian dari para guru sering mempengaruhi kondisi aktivitas yang dijalani untuk proses pembelajaran di sekolah. Pengaruhnya status kepegawaian guru sering menjadi panutan, tetapi sebaliknya justru guru

yang memiliki status guru tetap yayasan (GTY), maupun GTT (guru tidak tetap) diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan kinerja yang baik tentu dapat berdampak pada proses pembelajaran yang dilakukan bisa menghasilkan capaian pembelajaran yang sesuai dengan standar tujuan sekolah. Status kepegawaian responden seperti pada tabel 5 berikut.

TABEL 5. Status Kepegawaian Responden

Status Kepegawaian	Jumlah Guru	Persentase
GTY	163	100
Jumlah	163	100

Sumber : Olahan data Peneliti (2021)

Dari tabel 5 guru tetap yayasan (GTY) sebanyak 163 orang guru atau 100 %, sehingga harapan para guru yang memiliki variatif pada status kepegawain tersebut bisa memberi manfaat dan masukan sebagai informasi yang berguna untuk penelitian ini.

Tidak hanya pada diri guru, tetapi bagi anak didik atau siswa akan menghasilkan prestasi belajar yang lebih baik. Hal ini sangat penting bagi guru yang mempunyai kualitas, kreatif maupun berinovatif selain para guru dapat menghasilkan kinerja yang tinggi juga bisa membawa nama baik sekolah karena pihak-pihak yang terkait di sekolah mampu bekerjasama dalam melakukan pengelolaan sekolah dengan baik. Sehingga yang paling diharapkan adalah keberhasilan pencapaian kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran disekolah, baik dilakukan oleh GTY.

Data-data identifikasi responden dapat digunakan untuk pengambilan keputusan bagi pimpinan kepala sekolah agar bisa menjadikan suatu pertimbangan lebih lanjut untuk meningkatkan disiplin dan kinerja guru dalam melakukan tugasnya. Status diri guru disajikan seperti pada tabel 6 berikut.

TABEL 6. Status Responden

Status Responden	Jumlah Guru	Persentase
Kawin	152	93,25
Belum Kawin	11	6,75
Jumlah	163	100,00

Sumber : Olahan data Peneliti (2021)

Dari tabel 6 dapat disajikan data atau identifikasi responden yang digunakan dalam penelitian. Sebagai harapan dan tanggapan responden atas kuesioner yang disebarkan kepada para guru SMK di lembaga Pendidikan Ma'arif Surabaya dengan mengidentifikasi pada status dirinya ditunjukkan dengan status kawin sebanyak 152 orang guru atau 93,25 %, kemudian yang memiliki status belum kawin sebanyak 11 orang guru atau 6,75 %, sehingga harapan para guru yang memiliki variatif pada status perkawinan tersebut bisa memahami kebutuhan yang diinginkan oleh peneliti maka dapat memberi manfaat dalam informasi yang berguna untuk penelitian ini.

Sering kali yang dibicarakan oleh pihak-pihak sekolah dalam menjalankan tugasnya adalah keberadaan atau status guru karena status guru, ada yang berstatus sudah menikah dan ada yang belum menikah. Perbedaan status juga memiliki pengaruh kondisi kerja guru dalam melakukan aktivitasnya. Secara umum, sering ditemui apabila status guru yang sudah menikah dalam melaksanakan tugasnya lebih lamban dibanding dengan aktivitas guru yang memiliki status belum menikah. Hal ini yang bisa membedakan kondisi kerja yang dihasilkan oleh para guru sehingga pencapaian kinerja guru yang tinggi lebih tertuju pada guru yang memiliki status belum menikah dibanding guru yang memiliki status menikah. Oleh karena itu, guru yang memiliki status menikah perlu melakukan introspeksi diri agar mampu menunjukkan kualitas, kreatif maupun berinovatif dalam menghasilkan kinerja kerja yang tinggi.

Hasil Uji Instrumen Uji Validitas

Analisis instrument ini digunakan untuk menguji hasil sebaran kuesioner kepada responden yang menyatakan layak atau valid (shahih) atas item-item pernyataan yang disusun sebagai indikator-indikator variable penelitian. Analisis instrument ini di uji dengan menggunakan uji Validitas dan uji Reliabilitas, hasil analisisnya dapat ditunjukkan pada table 7 sebagai berikut:

TABEL 7. Uji Validitas Jawaban Responden

Indikator	Item pernyataan	Koefisien korelasi	Sig	Ket.
Mengadakan penelitian	18	0,841	0,000	Valid
	19	0,479	0,000	Valid
Menemukan teknologi tepat guna	20	0,811	0,000	Valid
	21	0,723	0,000	Valid
Membuat bimbingan	22	0,765	0,000	Valid
	23	0,725	0,000	Valid
Menciptakan karya tulis	24	0,894	0,000	Valid
	25	0,733	0,000	Valid
Pengembangan kurikulum	26	1,000	0,000	Valid

Sumber : Olahan data Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pengembangan profesionalisme guru memiliki nilai signifikansi $r < 0,05$. Dengan demikian, maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid untuk mengukur variable kepemimpinan transformasional, pemberian insentif, pengembangan profesi guru, disiplin kerja guru dan kinerja guru, sehingga semuanya diikutsertakan pada analisis lanjut.

Uji Reliabilitas

Hasil analisis didapat koefisien *Cronbach's Alpha* seperti tabel 2 berikut:

TABEL 8. Analisis Hasil Reliabilitas

Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Mengadakan penelitian	0,671	Reliabel
Menemukan teknologi tepat guna	0,824	Reliabel
Membuat bimbingan	0,599	Reliabel
Menciptakan karya tulis	0,766	Reliabel
Pengembangan kurikulum	0,785	Reliabel
Nilai Kritis	> 0,60	

Sumber : Olahan data Peneliti (2021)

Dari tabel 8, terlihat besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan oleh masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini berarti bahwa semua daftar pertanyaan (kuesioner) dari masing-masing variabel adalah reliabel. Dengan demikian, maka daftar pertanyaan seluruh variable adalah reliabel untuk mengukur masing-masing variabel.

Untuk dapat mengetahui faktor loading masing-masing indikator variabel dapat ditunjukkan pada gambar berikut;

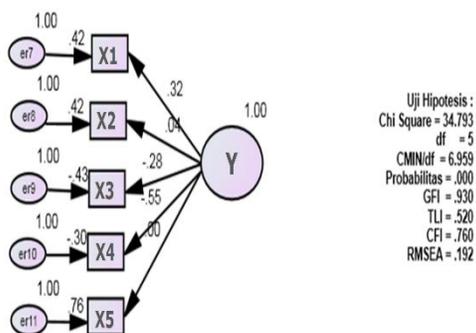


Figure 2. Analisis Faktor Konfirmatori Pengembangan Profesionalisme Guru
 Sumber : Olahan data Peneliti (2021)

Dari gambar 2 dapat diketahui model untuk pengembangan profesi guru dapat dilihat melalui nilai koefisien *loading factor* tiap indikator yang disajikan pada table 5.19 sebagai berikut;

TABEL 9. Nilai Koefisien *Loading Factor* untuk Konstruk Pengembangan Profesionalisme Guru

Indikator	Loading Factor	CR	p	Ket.
Mengadakan penelitian (X1)	.598	6.485	.000	Valid
Menemukan teknologi (X2)	.590	2.116	.036	Valid
Membuat bimbingan (X3)	.555	-6.477	.000	Valid
Menciptakan karya tulis (X4)	.880	-8.693	.000	Valid
Pengembangan Kurikulum (X5)	.511	-2.101	.037	Valid

Sumber : Olahan data Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada tabel 9 dapat dijelaskan bahwa konstruk pengembangan profesionalisme guru dapat dinyatakan valid berdasarkan nilai *loading factor* yang telah memenuhi syarat yaitu *loading factor* > 0,50. Data pada tabel 5.19 menunjukkan bahwa terdapat lima indikator pengembangan profesionalisme guru dinyatakan membentuk konstruk pengembangan profesi guru karena telah memenuhi syarat nilai *loading factor* > 0,50.

Dari tabel 9, menunjukkan nilai *Loading factor* indikator Menciptakan karya tulis (X4) lebih tinggi jika dibandingkan indikator Mengadakan penelitian (X1), Menemukan teknologi (X2), Membuat bimbingan (X3) dan Pengembangan Kurikulum (X5) dengan nilai *Loading factor* yaitu sebesar 0.880. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Menciptakan karya tulis (X4) merupakan refleksi dari variabel Pengembangan Profesionalisme pada sekolah SMK di Surabaya.

Variabel pengembangan profesionalisme guru dalam membangun profesi yang kuat karena didukung lima indikator yang valid. Karena itu perlu sekali pimpinan kepala sekolah untuk lebih memikirkan hal baru yang dianggap mampu untuk mengembangkan profesi guru yang lebih baik untuk dimasa mendatang.

Indikator Pengembangan Kurikulum (X5) mempunyai *loading faktor* terendah yaitu 0.511. Meskipun nilai Indikator Pengembangan Kurikulum 0,511 valid karena nilai *loading factornya* diatas 0,50. Pengembangan kurikulum diharapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kopetensi guru melalui seminar, MGMP, workshop dan mendatangkan pembicara yang berkompeten dibidangnya.

PEMBAHASAN

Dalam usaha pengembangan profesi, pihak-pihak yang mempunyai tanggung jawab melakukannya adalah kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah. Artinya pemerintah

dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Hanya saja, mengingat yang hampir setiap hari bertemu dengan guru di sekolah adalah kepala sekolah dan bukan pembina yang lain-lainnya sehingga kepala sekolah yang paling banyak bertanggungjawab dalam pembinaan dan pengembangan guru. Oleh karena itu, selain tugas kepala sekolah sebagai administrator di sekolah yang tidak boleh dilupakan karena sangat penting, haruslah diikutsertakan pada pembinaan guru di sekolah yang dipimpinnya.

Keberhasilan pendidikan disampaing keberhasilan dalam pengembangan profesionalisme guru juga ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, menyelaraskan sumber daya pendidikan. Kepemimpinannya sebagai faktor pendukung untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, termasuk sasaran. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, perencanaan, evaluasi program, kurikulum, pembelajaran, pengelolaan personalia, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan dengan masyarakat, dan penciptaan iklim kondusif.

Pengembangan profesi adalah usaha profesi yaitu setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan profesi mengajar dan mendidik. Usaha mengembangkan profesi ini bisa timbul dari dua segi, yaitu dari segi eksternal, yaitu pimpinan yang mendorong guru untuk mengikuti penataran atau kegiatan akademik yang memberikan kesempatan guru untuk belajar lagi, sedangkan dari segi internal, guru dapat berusaha belajar sendiri untuk dapat berkembang dalam jabatannya.

Sedangkan kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan terletak pada bagaimana pendidik (guru) melaksanakan tugasnya secara profesional. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa

didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung dari guru pula (Alfandi & Alkawsaneh, 2014).

Hal ini jelas menuntut kualitas penyelenggaraan pendidikan yang baik serta guru yang profesional, agar kualitas hasil pendidikan dapat benar-benar berperan optimal dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu guru dituntut untuk selalu berpikir dan bertidak kreatif dalam memperbaiki, mengembangkan diri dalam membangun dunia pendidikan.

Sesuatu pekerjaan itu dapat dipandang sebagai suatu profesi apabila minimal telah memadai hal-hal sebagai berikut (Hasbullah & Moeins, 2016):

- a. Memiliki cakupan ranah kawasan pekerjaan atau peyanan khas, definitif dan sangat penting dibutuhkan masyarakat.
- b. Para pengemban tugas pekerjaan atau pelayanan tersebut telah memiliki kawasan, pemahaman dan penguasaan pengetahuan serta perangkat teoritis yang relevan secara luas dan mendalam, menguasai perangkat kemahiran teknis kerja pelayanan memadai persyaratan standarnya, memiliki sikap profesi dan semangat pengabdian yang positif dan tinggi, serta kepribadian yang mantap dan mandiri dalam menunaikan tugas yang diembannya dengan selalu mempedomani dan mengindahkan kode etika yang digariskan institusi (organisasi) profesinya.
- c. Memiliki sistem pendidikan yang mantap dan mapan berdasarkan ketentuan persyaratan standarnya bagi penyiapan maupun pengembangan tenaga pengemban tugas pekerjaan profesional yang bersangkutan, yang lazimnya diselenggarakan pada jenjang pendidikan

- tinggi berikut lembaga lain dan organisasi profesinya yang bersangkutan.
- d. Memiliki perangkat kode etik profesional yang telah disepakati dan selalu dipatuhi serta dipedomani para anggota pengemban tugas pekerjaan atau pelayan profesional yang bersangkutan.
 - e. Memiliki organisasi profesi yang menghimpun, membina, dan mengembangkan kemampuan profesional, melindungi kepentingan profesional serta memajukan kesejahteraan anggotanya dengan senantiasa mengindahkan kode etikanya dan ketentuan organisasinya.
 - f. Memiliki jurnal dan sarana publikasi profesional lainnya yang menyajikan berbagai karya penelitian dan kegiatan ilmiah sebagai media pembinaan dan pengembangan para anggotanya serta pengabdian kepada masyarakat dan khazanah ilmu pengetahuan yang menopang profesinya.
 - g. Memperoleh pengakuan dan penghargaan yang selayaknya baik secara social (masyarakat) dan secara legal (dari pemerintah yang bersangkutan atas keberadaan dan kemanfaatan profesi termaksud).

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator menciptakan karya tulis merefleksikan lebih tinggi pengembangan profesi guru SMK dibandingkan dengan indikator yang lain. Sedangkan indikator pengembangan kurikulum merupakan indikator paling rendah dalam pengembangan profesi guru SMK diperlukan keterlibatan semua yang mempunyai tanggung jawab melakukannya adalah kewajiban pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Keberhasilan pendidikan disamping ditentukan oleh

keberhasilan dalam pengembangan profesionalisme guru juga ditentukan beberapa faktor lainnya diantaranya peran kepemimpinan kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- . *Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Mendiknas.
- . *Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Mendiknas.
- Alfandi, A.M., dan M.S. Alkawsawneh. 2014. The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance "A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4):326-341
- Aqib, Z. 2007. *Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru*. Yrama Widya. Bandung
- Arifin, M., dan Barnawi. 2012. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Ar-Ruzz Media. Jakarta
- Bharata, A. 2016. The Influence of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact on The Employees' Performance In The Research Center of Science and Technology Puspiptek). *Journal The Winners*, 17(1): 1-8
- Depdiknas, 2003, *Undang-undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara Jakarta: Mendiknas
- Depdiknas, 2005, *Undang-undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Lembaran Negara. Jakarta: Mendiknas
- Dewi, T. A. 2015. Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Um Metro*, 3(1): 24-35
- Ditjend. Dikdasmen, 2000. *Rambu-rambu penilaian kinerja SLTP– SMU*. Dikdasmen Depdiknas RI. Jakarta

- Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Modeling dalam penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasbullah, R., dan A. Moeins. 2016. The Influence of Professionalism, Achievement Motivation And Empowerment Against The Work Discipline And Its Implication On Teacher Performance: Empirical Study On High School Teachers In Karawang Regency. *International Journal Of Business And Commerce* 5(6): 18-36
- Lidyawati, K.A. 2014. Pengaruh Pengembangan Profesi, Iklim ekoloh Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *e-Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja* 4(1)
- Luthans, F. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rahman, A. 2014. Peningkatan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara Gambut. *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2(1): 1-9
- Schermerhorn, J.R. 2010. *Introduction to Management 10th Edition*. Hoboken, John Wiley & Sons Asia International Student Version.
- Sejati, H.D., A. Komariah dan Abubakar. 2016. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK dan PLB. Bandung. *Jurnal ADPEND*.
- Siagian, S.P. 2005. *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta
- Stanley, E.O. 2014. Discipline and Academic Performance (A Study of Selected secondary Schools in Lagos, Nigeria). *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 3(1)
- Sudiman. 2014. Pengaruh Program Pengembangan Profesi Guru Dan Inovasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru (Studi pada MA se-Kota Tasikmalaya), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* 2(3)
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sujianto. 2013. Pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan/*Continuing Professional Development (CPD) Guru Bersertifikat Pendidik di SMK Rumpun Teknologi se-Malang Raya*. *Jurnal Pendidikan Sains*, 1(2): 159-170
- Suprianto, S.E., B. Sumarjoko dan Sumardi. 2016. Analisis Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan Di Smk Negeri 2 Sragen. <http://eprints.ums.ac.id/40951/1/ARTIKEL%20PUBLIKASI.pdf>. Diakses 20 Apr 2017 (10:56)
- Susilo, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju. Bandung
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta
- Zainal, A. dan R. Elham. 2007. *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. CV. Yrama Widya. Bandung