

Implementasi Program Pembinaan Kinerja Profesional Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pasir Limau Kapas

Nur Azijah¹, Arman², Abshor Marantika³ Suarni Norawati⁴

¹²³⁴Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang
ijhanpnp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi program pembinaan kinerja profesional guru di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pelaksanaan pembinaan kinerja guru di lingkungan sekolah. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan yang relevan, observasi terhadap aktivitas pembinaan, serta studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen pendukung. Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan kinerja profesional guru dilaksanakan melalui suatu siklus berkelanjutan yang mencakup perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, serta tindak lanjut dan pengembangan profesional. Pada tahap perencanaan, sekolah menetapkan target dan program pembinaan sesuai kebutuhan guru dan tujuan pendidikan. Pelaksanaan pembinaan dilakukan melalui supervisi akademik, pendampingan, pelatihan, dan refleksi kinerja. Implementasi program didukung oleh keselarasan kebijakan antara pemerintah daerah dan satuan pendidikan, serta peran kepala sekolah sebagai pendamping profesional melalui supervisi reflektif. Penilaian kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga menjadi dasar dalam merancang program pengembangan profesional berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris berupa model pembinaan kinerja profesional guru berbasis siklus berkelanjutan pada jenjang sekolah menengah pertama yang berimplikasi terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru.

Kata kunci: *Pembinaan Kinerja Guru, Profesionalisme Guru, Supervisi Reflektif, Manajemen Pendidikan.*

Abstract

This study aims to analyze the implementation of the professional teacher performance development program at SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas. A qualitative approach with a case study method was employed to obtain an in-depth understanding of how the program is implemented within the school environment. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation studies involving relevant stakeholders and institutional records. The data were analyzed using an interactive analysis model consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing conducted continuously throughout the research process. The findings reveal that the professional teacher performance development program is implemented through a continuous cycle comprising performance planning, performance implementation, performance evaluation, follow-up actions, and professional development. During the planning stage, the school establishes performance targets and development programs based on teachers' needs and institutional objectives. The implementation process includes academic supervision, mentoring, training activities, and reflective practices aimed at improving teachers' competencies. The program is supported by policy alignment between the local government and the educational institution, as well as the principal's role as a professional mentor through reflective supervision. Teacher performance evaluation is not merely administrative in nature but serves as a basis for

designing subsequent professional development initiatives. This study contributes an empirical model of sustainable teacher performance development at the junior secondary school level, with implications for improving instructional quality, strengthening teacher professionalism, and enhancing overall educational effectiveness.

Keywords: *Teacher Performance Development, Teacher Professionalism, Reflective Supervision, Educational Management.*

Pendahuluan

Guru merupakan komponen kunci dalam proses pendidikan karena perannya sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh. Kinerja guru profesional diperlukan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan, sesuai dengan standar, waktu, norma, dan etika yang berlaku. Kinerja ini ditopang oleh kompetensi profesional berupa penguasaan keahlian dan keterampilan keguruan yang menjadi dasar utama dalam menjalankan peran guru secara efektif dan bertanggung jawab.¹ Kinerja guru profesional juga dapat dilihat dari bagaimana seorang guru dalam menjalankan tugasnya, seperti merancang perencanaan, pelaksanaan, serta pengevaluasian pembelajaran dengan baik.² Urgensi kinerja guru profesional terletak pada perannya yang menentukan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan, karena melalui penguasaan kompetensi keguruan guru mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif sesuai standar, norma, dan etika yang berlaku.

Dalam kerangka pembinaan profesional guru, siklus pembinaan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian, tindak lanjut, dan pengembangan menjadi pendekatan yang efektif untuk memperkuat kompetensi profesional guru secara berkelanjutan. Program pengembangan profesional berkelanjutan berkontribusi pada kompetensi pedagogis guru.³ Strategi pembinaan guru dalam pelatihan, workshop, dan

¹ Nurul Alviah et al., "Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Penguatan Kompetensi Profesionalisme Guru," *Jurnal Pendidikan : SEROJA* 3, no. 3 (2024): 244–51, <https://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja/article/view/2553>.

² Munawir Munawir, Yuyun Fitrianti, and Eka Nur Anisa, "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar," *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* 3, no. 1 (2022): 8–14, <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>.

³ Hikmawati Risa, Nurjannah, and Faisal Madani, "The Strategy of Continuous Professional Development Program for Elementary School Teachers on Pedagogical Competencies," *Jurnal Elementaria Edukasia* 7, no. 4 (2024): 3240, <https://doi.org/10.31949/jee.v7i4.11131>.

pertemuan rutin serta pengawasan dan bimbingan yang terstruktur sebagai faktor krusial pengawasan dan bimbingan yang terstruktur dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sebagaimana diidentifikasi oleh Qusairi.⁴ Selain itu, pembinaan profesional guru harus responsif terhadap perubahan kurikulum dan tuntutan teknologi, sebagaimana ditunjukkan oleh Siswahyuningsih, Trisnantari, dan Maunah yang menggarisbawahi perlunya adaptasi program pembinaan profesional guru dengan konteks perubahan pendidikan saat ini.⁵ Konsep pembinaan tersebut perlu dirancang secara adaptif agar selaras dengan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan.

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional memiliki peran penting dalam supervisi akademik yang berkelanjutan, sehingga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung pengembangan profesional guru.⁶ Namun dalam praktiknya, pembinaan kinerja guru masih menghadapi tantangan, seperti ketidakteraturan pelaksanaan program, kurangnya kesinambungan evaluasi, dan implementasi yang kurang optimal di tingkat sekolah.⁷ Diperlukan penguatan komitmen, konsistensi program, dan keberlanjutan evaluasi agar pembinaan kinerja guru dapat berjalan lebih optimal di tingkat sekolah

Hasil studi pendahuluan di SMPN 1 Pasir Limau Kapas menunjukkan bahwa pembinaan kinerja profesional guru telah dilakukan melalui supervisi, pelatihan, seminar, dan lokakarya, namun belum sepenuhnya menghasilkan perubahan kinerja guru yang signifikan. Hal ini tercermin dari masih rendahnya kelulusan sertifikasi guru (45% belum lulus), lemahnya implementasi pembelajaran inovatif, penggunaan metode ceramah yang dominan, serta ketidaklengkapan perangkat pembelajaran seperti program tahunan, program semester, dan RPP. Selain itu, supervisi akademik masih dipersepsi sebagian

⁴ Ahmad Qusairi, "Strategi Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah," *JIMPI: Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam* 03, no. 02 (2024): 227–38, <https://doi.org/10.38073/jimpi.v3i2.1698>.

⁵ Zahrotunnisa' Siswahyuningsih and Binti Maunah Hikmah Eva Trisnantari, "Pembinaan Profesionalisme Guru Dalam Beradaptasi Dengan Perubahan Kurikulum Dan Teknologi," *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 01 (2025): 46.

⁶ Muani et al., "Rekonstruksi Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Dalam Pembinaan Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah," *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 07, no. 02 (2024): 583, <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.6452>.

⁷ Ria Fitria Rohmah and Binti Maunah, "Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru," *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)* 1, no. 2 (2020): 67, <https://doi.org/10.30762/joiem.v1i2.2209>.

guru sebagai evaluasi atau pengujian, bukan sebagai proses pembinaan reflektif, sehingga menghambat terbangunnya komunikasi profesional dan kemitraan yang efektif antara kepala sekolah dan guru.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara program pembinaan kinerja guru yang secara struktural telah dilaksanakan dengan hasil kinerja profesional guru yang diharapkan. Pembinaan yang ada belum sepenuhnya kontekstual, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata guru, serta belum didukung secara optimal oleh sarana prasarana dan fasilitas teknologi pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam untuk menganalisis bagaimana implementasi program pembinaan kinerja profesional guru dijalankan secara nyata di tingkat sekolah, termasuk pola hubungan pembinaan, siklus pelaksanaan, serta faktor pendukung dan penghambatnya, sehingga penelitian ini memiliki kontribusi empiris dalam merumuskan model pembinaan kinerja guru yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kota Rokan Hilir, khususnya di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas, menunjukkan dinamika tersendiri dalam pelaksanaan pembinaan kinerja profesional guru. Kebijakan dinas pendidikan yang mengacu pada panduan nasional dan rencana milestone jangka menengah (2023–2027) menjadi landasan yang penting untuk diriset lebih jauh. Hal ini membuka ruang untuk menganalisis bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan secara nyata di sekolah serta bagaimana siklus pembinaan kinerja guru menghasilkan perubahan profesional yang terukur. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi gap empiris dalam literatur pembinaan profesional guru, khususnya pada konteks sekolah menengah pertama di daerah. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teacher professional development yang kontekstual dan berkelanjutan di Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data penelitian yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu reduksi data, display data, dan pengecekan keabsahan data (dengan cara triangulasi, meningkatkann ketekunan, perpanjangan pengamatan). Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025 di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pasir

Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Informan utama yaitu kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir, dan informan pendukung guru yang mengajar di SMPN 1 Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Maka penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi program pembinaan kinerja profesional guru di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementasi Program Pembinaan Kinerja Guru di SMPN 1 Pasir Limau Kapas Arah Kebijakan Pembinaan Kinerja Guru di Tingkat Sekolah

Berdasarkan data penelitian yang peneliti dapatkan mengungkapkan bahwa dalam implementasi bergantung pada kebijakan dinas terkait kinerja guru. Berikut peneliti jabarkan:

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir menjelaskan bahwa segala kebijakan dinas dalam pengembangan kinerja guru mempedomani Alur Pengembangan profesi guru yang diterbitkan oleh pemerintah pusat (MN, wawancara, 15 Juni 2025).

Bagan *milestone* pengembangan kinerja guru yang dimulai dari tahun 2023 hingga tahun 2027 harus dipedomani sebagai upaya penuntasan program yang masih belum terlaksana secara maksimal. Pada tahun 2025, program sertifikasi guru diharuskan tuntas, dalam arti seluruh guru sudah tersertifikasi, namun pada kenyataannya belum. Untuk itu program sertifikasi guru SMPN 1 Pasir Limau Kapas tetap terus dilanjutkan” (MN, wawancara, 15 Juni 2025).

MN selaku Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir mengutarakan bahwa secara umum, bagan *milestone* pengembangan kinerja guru dapat digambarkan sebagai sebuah siklus berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Proses ini melibatkan serangkaian tahapan yang saling terkait, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian, hingga tindak lanjut, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik. (Wawancara, 15 Juni 2025).

Selanjutnya MN selaku Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir juga menjelaskan bahwa: “Kebijakan pembinaan dan pengembangan kinerja profesional

guru dengan segala cabang aktifitasnya perlu diimbangi dengan upaya memberi perlindungan, penghargaan, kesejahteraan, dan pemartabatan guru. Karena itu, isu-isu yang relevan dengan masa depan manajemen guru, memerlukan formulasi yang sistemik dan sistematis terutama sistem penyediaan, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengawasan etika profesi, serta pengelolaan guru di daerah khusus.” (Wawancara, 15 Juni 2025).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program pembinaan kinerja profesional guru di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas dilaksanakan dengan berpedoman pada kebijakan Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir yang mengacu pada kebijakan pemerintah pusat tentang pengembangan profesi guru. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas pembinaan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh keselarasan kebijakan antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan satuan pendidikan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sari, Najib dan Hadi bahwa kebijakan pendidikan di Indonesia telah memberikan landasan hukum dan regulasi yang kuat bagi pengembangan profesionalisme guru, seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan peraturan turunannya meliputi mengatur tentang kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, dan dukungan anggaran bagi guru.⁸ Nurfaizin dan Firdaus mengungkapkan bahwameskipun kebijakan pemerintah tentang guru telah membawa dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan, berbagai tantangan seperti distribusi guru yang tidak merata, keterbatasan pelatihan, dan resistensi terhadap perubahan masih menjadi hambatan signifikan.⁹ Temuan Munawir, Masithah, dan Firdausy mengungkapkan bahwa peningkatan kompetensi profesional guru membutuhkan dukungan pemerintah melalui pelatihan berkelanjutan, kebijakan rekrutmen yang selektif, serta pengurangan beban administratif guna memastikan

⁸ Putri Maulia Sari, Khasbi Ainun Najib, and Alfani Hadi, “Peran Kebijakan Pendidikan Dalam Pengembangan Kualitas Profesi Guru Di SD Negeri Wonorejo,” *Harmoni Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2025): 259–67, <https://doi.org/10.62383/hardik.v2i2.1506>.

⁹ Fikrial Nurfaizin and Arif Fakhri Firdaus, “Kebijakan Pemerintah Tentang Pendidik Dan Tenaga Kependidikan,” *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 5, no. 2 (2025): 310–18, <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5384>.

pembelajaran lebih efektif dan bermakna bagi peserta didik.¹⁰ Dapat disimpulkan bahwa kebijakan pendidikan telah menyediakan landasan hukum yang kuat bagi pengembangan profesionalisme guru, namun implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan teknis. Oleh karena itu, diperlukan dukungan pemerintah yang berkelanjutan melalui pelatihan, kebijakan rekrutmen yang tepat, serta pengurangan beban administratif agar peningkatan kompetensi guru dapat berdampak optimal pada kualitas pembelajaran.

Perbedaan tersebut terlihat pada adanya *milestone* pengembangan kinerja guru jangka menengah (2023–2027) di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas. Keberadaan *milestone* ini menunjukkan bahwa pembinaan kinerja guru tidak dilaksanakan secara insidental, melainkan dirancang sebagai program strategis berkelanjutan yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Implementasi Siklus Pembinaan Kinerja Profesional Guru

Ruspianto selaku Kepala Sekolah SMPN 1 Pasir Limau Kapas menjelaskan bahwa bagan *milestone* pengembangan kinerja guru, yang mencakup alur proses terdiri dari 4 tahap yakni: Perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, serta tindak lanjut dan pengembangan (Wawancara, 16 Juni 2025).

Temuan ini didukung oleh temuan yang menemukan bahwa ada 3 tahapan dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan guru diantaranya perencanaan menyesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan guru yang berdasarkan pada evaluasi diri guru, dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru yang membawa dampak terhadap pelayanan Pendidikan, dan kegiatan evaluasi diri guru yang dijadikan dasar untuk perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru selanjutnya.¹¹ Hal ini menggambarkan dampak peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Sedangkan peneliti Risa dkk menemukan strategi guru dalam peningkatan kompetensi pedagogik dengan melakukan penguatan komunitas belajar

¹⁰ Munawir, Dewi Masithah, and Nazwa Khilmi Firdausy, "Standar Kompetensi Profesional Guru PAI Dalam Perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional," *JKIP : Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan* 6, no. 1 (2025): 107–13, <https://doi.org/10.55583/jkip.v6i1.1228>.

¹¹ Norlela and Musyarapah, "Penilaian Kinerja Guru Dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan," *Journal on Education* 07, no. 01 (2024): 741, <https://doi.org/10.31004/joe.v7i1.6579>.

dengan suasana diskusi yang produktif dengan pendekatan kerja kolaboratif dan partisipatif yang dapat menstimulasi kemampuan reflektif guru.¹²

Dengan demikian, pembinaan kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme evaluasi, tetapi sebagai proses pembelajaran profesional yang berkelanjutan bagi guru. Maka penelitian ini menemukan bahwa pembinaan kinerja profesional guru dilaksanakan melalui empat tahap utama, yaitu perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, serta tindak lanjut dan pengembangan. Keempat tahap tersebut membentuk suatu siklus pembinaan yang berkesinambungan. Berikut penjabaran lengkapnya:

Perencanaan Kinerja Guru Berbasis Rencana Hasil Kerja (RHK)

Secara rinci Ruspianto pada hasil wawancara menjelaskan bahwa pada tahap perencanaan kinerja Tahap ini menjadi fondasi dari seluruh proses. Guru dan kepala sekolah berdiskusi dan berkolaborasi untuk menyusun Rencana Hasil Kerja (RHK) yang terukur dan relevan. Guru mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, yang kemudian disepakati bersama dengan kepala sekolah. Guru dan kepala sekolah duduk bersama untuk meninjau kembali capaian tahun sebelumnya dan mengidentifikasi area fokus untuk perbaikan. Guru bisa merujuk pada hasil evaluasi kinerja sebelumnya atau data dari Platform Merdeka Mengajar (PMM) untuk menentukan apa yang akan menjadi target utama. Misalnya, jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa interaksi siswa di kelas masih kurang, maka guru dapat memasukkan indikator "meningkatkan partisipasi aktif peserta didik" ke dalam RHK-nya.

Hal tersebut menggambarkan bahwa tahap perencanaan kinerja dilakukan melalui penyusunan Rencana Hasil Kerja (RHK) secara kolaboratif antara guru dan kepala sekolah. RHK disusun berdasarkan refleksi capaian kinerja sebelumnya dan data pendukung, termasuk pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar.

Temuan ini sejalan dengan Syarin dan Salehudin bahwa manajemen kinerja guru telah menunjukkan perkembangan positif melalui tahapan perencanaan, pembentukan

¹² Hikmawati Risa, Nurjannah, and Faisal Madani, "The Strategy of Continuous Professional Development Program for Elementary School Teachers on Pedagogical Competencies," *Jurnal Elementaria Edukasia* 7, no. 4 (2024): 3231, <https://doi.org/10.31949/jee.v7i4.11131>.

sistem penilaian, supervisi, evaluasi, dan peningkatan kinerja.¹³ Purwati, Yusuf, dan Nyoman menemukan bahwa perencanaan pendidikan yang terstruktur, partisipatif, dan berbasis data memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah, baik dari segi pencapaian akademik siswa, profesionalisme guru, maupun kepuasan stakeholder.¹⁴ Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja guru yang dilaksanakan secara sistematis melalui perencanaan, penilaian, supervisi, dan evaluasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Perencanaan yang terstruktur, partisipatif, dan berbasis data juga berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh.

Keterlibatan aktif guru dalam perencanaan kinerja di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas menunjukkan bahwa perencanaan kinerja dipahami sebagai proses reflektif untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru secara nyata, bukan sekadar pemenuhan administrasi.

Pelaksanaan Kinerja Guru dan Supervisi Reflektif Kepala Sekolah

Pada tahap ini guru melaksanakan Rencana Hasil Kerja (RHK) yang telah disusun. Pada tahap ini, kepala sekolah juga akan melakukan observasi dan pendampingan. Guru menerapkan strategi dan metode baru di kelas sesuai RHK. Selama proses ini, kepala sekolah dapat melakukan observasi kelas untuk melihat langsung praktik kinerja guru. Observasi ini tidak bertujuan untuk mencari kesalahan, melainkan untuk memberikan umpan balik konstruktif dan dukungan. Guru juga mengumpulkan bukti-bukti pendukung, seperti RPP, media pembelajaran, atau karya inovatif, yang akan digunakan saat penilaian. Dapat dipahami bahwa pada tahap pelaksanaan, guru mengimplementasikan RHK melalui penerapan strategi pembelajaran di kelas. Kepala sekolah berperan melakukan observasi dan pendampingan sebagai bagian dari pembinaan kinerja profesional guru.

¹³ Syahrin Syahrin and Mohammad Salehudin, "Erformance Management of Teachers at State Junior High School 1 Karangan, Karangan Subdistrict, Kutai Timur District," *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 10, no. 1 (2024): 42–52, <https://doi.org/10.19109/elidare.v10i1.21975>.

¹⁴ Purwati Purwati, Mohammad Andi Yusuf, and Ngurah Ayu Nyoman M, "Perencanaan Pendidikan Dalam Manajemen Mutu Sekolah Dasar," *Dharmas Education Journal (DE_Journal)* 5, no. 2 (2024): 1452–57, <https://doi.org/10.56667/dejournal.v5i2.1668>.

Temuan ini sejalan dengan Ferdiyanto, Salamah, dan Ainissyifa bahwa pelaksanaan kebijakan pembinaan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹⁵ Strategi kepala sekolah menggunakan pendekatan supervisi klinis, pelatihan profesional, dan pembinaan pribadi untuk meningkatkan kompetensi pedagogis dan kemampuan profesional guru, efektif dalam meningkatkan kinerja guru, terutama dalam hal perencanaan pembelajaran, penerapan metode inovatif, dan penilaian hasil belajar.¹⁶ Hal ini menggambarkan terkait supervisi kepala sekolah dalam pembinaan profesi guru. Handayani dan Purnami juga menemukan bahwa strategi pembinaan kompetensi profesional guru yang dilakukan kepala sekolah dalam mewujudkan mutu Pendidikan yaitu strategi pembinaan kedisiplinan waktu dan pembinaan penelitian tindakan kelas, strategi pembinaan melalui supervisi, dan strategi pembinaan melalui pelatihan.¹⁷ Hal tersebut menggambarkan peran kepala sekolah dalam pendampingan dan pemberian umpan balik. Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini mendorong terciptanya iklim profesional yang mendukung inovasi pembelajaran dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Dengan demikian, pelaksanaan kinerja guru yang disertai supervisi reflektif kepala sekolah merupakan tahapan strategis dalam pembinaan profesional guru yang menekankan pendampingan, umpan balik konstruktif, dan penguatan praktik pembelajaran di kelas. Implementasi RHK yang diobservasi secara langsung memungkinkan kepala sekolah memahami secara nyata kinerja guru sekaligus memberikan arahan yang bersifat membina, bukan menghakimi. Melalui supervisi yang kolaboratif dan reflektif, tercipta iklim profesional yang kondusif bagi guru untuk berinovasi, meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional, serta memperbaiki kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

¹⁵ Dede Ferdiyanto, Ummu Salamah, and Hilda Ainissyifa, "Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Kepuasan Kerja Guru (Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut)," *Khazanah Akademia* 4, no. 01 (2022): 29, <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v4i01.70>.

¹⁶ Cucun Hasanah and Sururi Sururi, "Principal's Supervision Strategy to Improve Teachers' Performance Based on Professional Competence," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 10, no. 1 (2025): 289, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v10i1.18104>.

¹⁷ Bkti Handayani and Agustina Sri Purnami, "Strategi Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar," *Media Manajemen Pendidikan* 3, no. 3 (2021): 429, <https://doi.org/10.30738/mmp.v3i3.7952>.

Penilaian Kinerja Guru sebagai Instrumen Pengembangan Profesional

Selanjutnya tahap penilaian kinerja dilakukan evaluasi formal terhadap kinerja guru. Penilaian dilakukan berdasarkan data dan bukti yang terkumpul selama tahap pelaksanaan, termasuk hasil observasi dan dokumen pendukung. Kepala sekolah mengevaluasi hasil kerja guru berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Penilaian ini mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hasil evaluasi ini kemudian didiskusikan dengan guru. Penilaian ini menjadi cerminan seberapa efektif upaya yang telah dilakukan guru dalam mencapai targetnya dan memberikan gambaran yang jelas tentang kekuatan serta area yang masih memerlukan pengembangan lebih lanjut. Maka penilaian kinerja guru dilakukan secara sistematis berdasarkan indikator kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hasil penilaian kemudian didiskusikan bersama guru sebagai bagian dari refleksi kinerja.

Temuan ini mendukung penelitian Ningsih dan Suryaman bahwa pentingnya dukungan manajemen dalam mengintegrasikan Penilaian Kinerja Guru (PKG) ke dalam sistem peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan sebab dapat mendorong guru meningkatkan kompetensi pedagogik dan professional.¹⁸ Hasil penelitian Sagala, Messakh, dan Harefa menunjukkan bahwa dengan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja guru yang holistik dan adil, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru-guru, memfasilitasi pelatihan dan pengembangan yang sesuai, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja guru.¹⁹ Kepala sekolah melakukan pertemuan dengan guru untuk membahas hasil supervisi dan melakukan tindak lanjut dalam bentuk pembinaan, dan supervisi yang dilakukan secara teratur dan terbuka ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru sehingga guru menjadi lebih semangat, terarah, dan terbantu dalam melaksanakan tugasnya.²⁰ Hal

¹⁸ Syafitri Ningsih and Maman Suryaman, "Pemaknaan Pelaksanaan PKG (Penilaian Kinerja Guru) Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Dan Dampaknya Terhadap Pengelolaan Sekolah Di Sman 1 Cikarang Pusat," *Jurnal Tahsinia* 6, no. 2 (2025): 261–77, <http://jurnal.rakeyansantang.ac.id/tahsinia/article/view/471%0Ahttp://jurnal.rakeyansantang.ac.id/tahsinia/article/download/471/469>.

¹⁹ Kartika Putri Sagala, Jefrit Johanis Messakh, and Kasieli Harefa, "Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penilaian Kinerja Guru Yang Efektif," *Regula Fidei* 9, no. 1 (2024): 108–20.

²⁰ Nur Alfiana Kholizah and Muhammad Fadhli, "Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Islam Terpadu Ad Durrah Medan," *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 8, no. 2 (2025): 213, <https://journal-fip.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/3238>.

ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak berhenti pada aspek administratif, tetapi berfungsi sebagai instrumen strategis pembinaan profesional guru.

Dengan demikian, penilaian kinerja guru sebagai instrumen pengembangan profesional mencakup proses evaluasi yang terencana, objektif, dan berkelanjutan yang tidak hanya berorientasi pada pemenuhan administrasi, tetapi juga pada upaya peningkatan mutu pembelajaran. Melalui penilaian yang didasarkan pada indikator kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, serta didukung oleh refleksi bersama dan tindak lanjut pembinaan yang konstruktif, PKG menjadi sarana strategis untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru. Implementasi PKG yang holistik dan terintegrasi dengan manajemen sekolah mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya secara terarah, sehingga berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Tindak Lanjut dan Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan

Tahap tindak lanjut dan pengembangan, dilakukan analisa berdasarkan hasil penilaian, guru dan kepala sekolah merumuskan rencana tindak lanjut. Rencana ini bisa berupa pelatihan, workshop, bimbingan, atau kegiatan pengembangan diri lainnya. Hasil penilaian menjadi dasar untuk menyusun rencana pengembangan diri yang lebih terarah. Jika guru memiliki nilai rendah pada kompetensi sosial, misalnya, tindak lanjut yang disarankan bisa berupa mengikuti lokakarya tentang komunikasi efektif atau aktif berpartisipasi dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Ini merupakan siklus yang berulang, di mana hasil dari satu periode menjadi masukan untuk perencanaan di periode berikutnya, menciptakan proses peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Dapat dipahami bahwa tahap tindak lanjut dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, workshop, keikutsertaan dalam KKG dan MGMP, serta kegiatan pengembangan diri lainnya yang disesuaikan dengan hasil penilaian kinerja.

Temuan ini sejalan dengan Subandi, Khaerunnisa, dan Rizki bahwa pembinaan yang berkelanjutan, berbasis kompetensi, dan melibatkan teknologi informasi dalam

proses pelatihan, sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.²¹ Berbeda dengan temuan bahwa pada tingkat transaksional menunjukkan bahwa perencanaan dan implementasi pengembangan profesional berkelanjutan tidak didasarkan pada kebutuhan kompetensi dan karier guru, dan tidak ada umpan balik dalam pengembangan berkelanjutan, serta evaluasi pada tingkat hasil menunjukkan bahwa produk pengembangan profesional berkelanjutan belum digunakan untuk meningkatkan karier guru sehingga pengembangan profesional berkelanjutan guru kurang efektif dan efisien.²² Maka penelitian peneliti menunjukkan keunikan karena tindak lanjut pengembangan guru benar-benar diintegrasikan ke dalam siklus pembinaan kinerja, bukan sekadar rekomendasi normatif.

Maka pembinaan kinerja profesional guru di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas membentuk sistem pengembangan berkelanjutan yang adaptif dan kontekstual, karena tindak lanjut pengembangan guru dirancang berdasarkan hasil penilaian kinerja yang nyata dan kebutuhan kompetensi individual guru. Integrasi antara penilaian, perencanaan tindak lanjut, pelaksanaan pengembangan profesional, serta evaluasi berkelanjutan menjadikan proses pembinaan tidak bersifat seremonial, melainkan fungsional dan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi guru. Melalui mekanisme ini, kegiatan pelatihan, KKG, MGMP, dan pengembangan diri lainnya menjadi sarana strategis untuk memperkuat kapasitas profesional guru secara sistematis, berkesinambungan, dan relevan dengan tuntutan peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

Upaya pengembangan pembinaan profesi guru harus terarah. Materi Kebijakan Pengembangan Kinerja Profesional Guru mencakup kebijakan umum pembinaan dan pengembangan profesi guru; peningkatan kompetensi guru; penilaian kinerja guru; pengembangan karir guru; perlindungan dan penghargaan guru; dan etika profesi guru.

²¹ Subandi, Neng Khaerunnisa, and Qowi Nur Iqwa Rizki, "Pembinaan Profesionalisme Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 2 (2024): 50148–54, <file:///D:/Downloads/1558.+JURNAL+PEMBINAAN+PROFESIONALISME+GURU+50148-50154.pdf>.

²² Zainuddin Zainuddin, Suryadi Suryadi, and Nurhatati Fuad, "Program Evaluation of Continuing Professional Development at Teacher Working Group," *International Journal for Educational and Vocational Studies* 1, no. 2 (2019): 130, <https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i2.1524>.

Untuk itu pembinaan profesional guru di Kabupaten Rokan Hilir harus mempedomani peta konsep sebagai berikut:

Gambar 4.1. Bagan Peta Konsep Pembinaan Kinerja Profesional Guru



Untuk mendukung terlaksananya pembinaan, maka sesuai dengan petunjuk pemerintah pusat, pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir melaksanakan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) yang merupakan suatu program yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru yaitu kompetensi profesionalitas. Dalam menentukan kelulusan guru saat sertifikasi, ada dua cara yang dilakukan yaitu melalui portofolio dan melalui diklat (pendidikan dan latihan).

Tujuan akhir setelah mempelajari mengikuti PLPG dan mengikuti pembelajaran dalam PLPG, peserta dapat menunjukkan sikap positif, menguasai wawasan dan keterampilan yang terkait dengan: Pertama, kebijakan umum pembinaan dan pengembangan profesi guru, upaya peningkatan kompetensi, penilaian kinerja, pengembangan karir, perlindungan dan penghargaan di lingkungan Dinas Pendidikan, serta etika profesi guru dalam pelaksanaan tugasnya. Kedua, peningkatan kompetensi guru terutama berkaitan dengan esensi, prinsip, jenis program pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, serta uji kompetensi guru dan dampak ikutannya. Ketiga, penilaian kinerja guru terutama berkaitan dengan makna, persyaratan, prinsip, tahap-tahap pelaksanaan, dan konversi nilai penilaian kinerja guru. Keempat, pengembangan karir guru terutama berkaitan dengan esensi dan ranah pembinaan dan pengembangan guru, khususnya berkaitan dengan keprofesian dan karir. Kelima, perlindungan dan penghargaan guru terutama berkaitan dengan konsep, prinsip atau asas, dan jenis-jenis penghargaan dan perlindungan kepada guru, termasuk kesejahteraannya. Keenam, etika profesi guru terutama berkaitan dengan esensi etika profesi guru dalam pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran secara profesional, baik di kelas, di luar kelas, maupun di masyarakat.

Temuan baru dan Kontribusi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan baru, yaitu: Pertama, implementasi pembinaan kinerja profesional guru berbasis siklus berkelanjutan di tingkat sekolah; Kedua, integrasi hasil penilaian kinerja dengan program pengembangan profesional guru; dan Ketiga, peran kepala sekolah sebagai pendamping profesional melalui supervisi reflektif.

Temuan tersebut memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian pembinaan kinerja profesional guru, khususnya pada konteks sekolah menengah pertama di daerah, serta memperkaya model implementasi pembinaan kinerja guru yang berorientasi pada keberlanjutan dan peningkatan mutu pembelajaran.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa program pembinaan kinerja profesional guru di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas telah diimplementasikan melalui siklus berkelanjutan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian, serta tindak lanjut dan pengembangan. Pembinaan kinerja guru didukung oleh peran kepala sekolah sebagai pendamping profesional melalui supervisi reflektif dan pemanfaatan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pengembangan profesional guru. Model pembinaan kinerja profesional guru berbasis siklus berkelanjutan ini berkontribusi terhadap penguatan profesionalisme guru dan peningkatan mutu pembelajaran di tingkat sekolah menengah pertama. Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi pengelolaan pembinaan kinerja guru di tingkat sekolah. Model pembinaan berbasis siklus berkelanjutan dapat dijadikan acuan bagi kepala sekolah dalam merancang program pembinaan yang tidak berhenti pada penilaian administratif, tetapi berorientasi pada pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi dinas pendidikan dalam merumuskan kebijakan pembinaan guru yang lebih kontekstual dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Alviah, Nurul, Nur Rofi' intan Mahmudah, Nuzula Prabandari, Olifia, Qonita Luqyana Anggraeni, Rachmat Ramadhan, and Nurul Malikah. "Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Penguatan Kompetensi Profesionalisme Guru." *Jurnal Pendidikan : SEROJA* 3, no. 3 (2024): 244–51. <https://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja/article/view/2553>.
- Ferdiyanto, Dede, Ummu Salamah, and Hilda Ainissyifa. "Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Kepuasan Kerja Guru (Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut)." *Khazanah Akademia* 4, no. 01 (2022): 22–31. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v4i01.70>.
- Handayani, Bkti, and Agustina Sri Purnami. "Strategi Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar." *Media Manajemen Pendidikan* 3, no. 3 (2021): 429. <https://doi.org/10.30738/mmp.v3i3.7952>.
- Hasanah, Cucun, and Sururi Sururi. "Principal's Supervision Strategy to Improve Teachers' Performance Based on Professional Competence." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 10, no. 1 (2025): 289–309. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v10i1.18104>.
- Hikmawati Risa, Nurjannah, and Faisal Madani. "The Strategy of Continuous Professional Development Program for Elementary School Teachers on Pedagogical Competencies." *Jurnal Elementaria Edukasia* 7, no. 4 (2024): 3230–43. <https://doi.org/10.31949/jee.v7i4.11131>.
- Kholizah, Nur Alfiana, and Muhammad Fadhli. "Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Islam Terpadu Ad Durrah Medan." *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 8, no. 2 (2025): 213–27. <https://journal-fip.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/3238>.
- Muani, Nur Cholid, Mahmutarom HR, Imam Khoirul Ulumuddin, and Sa'idah. "Rekonstruksi Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Dalam Pembinaan Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 07, no. 02 (2024): 583–604. <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.6452>.
- Munawir, Dewi Masithah, and Nazwa Khilmi Firdausy. "Standar Kompetensi Profesional Guru PAI Dalam Perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional." *JKIP : Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan* 6, no. 1 (2025): 107–13. <https://doi.org/10.55583/jkip.v6i1.1228>.
- Munawir, Munawir, Yuyun Fitrianti, and Eka Nur Anisa. "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar." *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* 3, no. 1 (2022): 8–14.

<https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>.

Ningsih, Syafitri, and Maman Suryaman. "Pemaknaan Pelaksanaan PKG (Penilaian Kinerja Guru) Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Dan Dampaknya Terhadap Pengelolaan Sekolah Di Sman 1 Cikarang Pusat." *Jurnal Tahsinia* 6, no. 2 (2025): 261–77.

<http://jurnal.rakeyansantang.ac.id/tahsinia/article/view/471%0Ahttp://jurnal.rakeyansantang.ac.id/tahsinia/article/download/471/469>.

Norlela, and Musyarapah. "Penilaian Kinerja Guru Dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan." *Journal on Education* 07, no. 01 (2024): 736–42.
<https://doi.org/10.31004/joe.v7i1.6579>.

Nurfaizin, Fikrial, and Arif Fakih Firdaus. "Kebijakan Pemerintah Tentang Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 5, no. 2 (2025): 310–18. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5384>.

Purwati, Purwati, Mohammad Andi Yusuf, and Ngurah Ayu Nyoman M. "Perencanaan Pendidikan Dalam Manajemen Mutu Sekolah Dasar." *Dharmas Education Journal (DE_Journal)* 5, no. 2 (2024): 1452–57.
<https://doi.org/10.56667/dejournal.v5i2.1668>.

Putri Maulia Sari, Khasbi Ainun Najib, and Alfian Hadi. "Peran Kebijakan Pendidikan Dalam Pengembangan Kualitas Profesi Guru Di SD Negeri Wonorejo." *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2025): 259–67.
<https://doi.org/10.62383/hardik.v2i2.1506>.

Qusairi, Ahmad. "Strategi Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah." *JIMPI: Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam* 03, no. 02 (2024): 227–38. <https://doi.org/10.38073/jimpi.v3i2.1698>.

Rohmah, Ria Fitria, and Binti Maunah. "Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru." *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)* 1, no. 2 (2020): 67–79.
<https://doi.org/10.30762/joiem.v1i2.2209>.

Sagala, Kartika Putri, Jefrit Johanis Messakh, and Kasieli Harefa. "Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penilaian Kinerja Guru Yang Efektif." *Regula Fidei* 9, no. 1 (2024): 108–20.

Siswahyuningsih, Zahrotunnisa, and Binti Maunah Hikmah Eva Trisnantari. "Pembinaan Profesionalisme Guru Dalam Beradaptasi Dengan Perubahan Kurikulum Dan Teknologi." *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 01 (2025): 46–57.

Subandi, Neng Khaerunnisa, and Qowi Nur Iqwa Rizki. "Pembinaan Profesionalisme Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 2 (2024): 50148–54.
file:///D:/Downloads/1558.+JURNAL+PEMBINAAN+PROFESIONALISME+G

URU+50148-50154.pdf.

Syahrin, Syahrin, and Mohammad Salehudin. "Erformance Management of Teachers at State Junior High School 1 Karangan, Karangan Subdistrict, Kutai Timur District." *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 10, no. 1 (2024): 42–52. <https://doi.org/10.19109/elidare.v10i1.21975>.

Zainuddin, Zainuddin, Suryadi Suryadi, and Nurhatati Fuad. "Program Evaluation of Continuing Professional Development at Teacher Working Group." *International Journal for Educational and Vocational Studies* 1, no. 2 (2019): 130–37. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i2.1524>.