

Manajemen Pengembangan Karir Guru: Sebuah Upaya Untuk Mencapai Profesionalitas Kerja

Yulita Putri¹, Abid Nurhuda², Ali Anhar Syi'bul Huda³, Kamila Sofiana Rohmah⁴, Nur Muhammad Lathif⁵

¹⁻²Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta, ³ Universitas Pendidikan Indonesia Bandung,

⁴ Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, ⁵Umraniye Buyuk Kurs Istanbul

Email Konfirmasi: yulitaputrilpg@gmail.com

ABSTRAK

Guru menjadi salah satu tolok ukur bagus atau tidaknya suatu lembaga pendidikan. Maka tidak mengherankan jika pemerintah dan pimpinan lembaga berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja pendidikannya melalui berbagai program. Dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dibutuhkan sebuah teknik yang disebut dengan manajemen pengembangan karir guru. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan terkait Manajemen Pengembangan Karir Guru. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan model pendekatan studi pustaka, kemudian dianalisis secara deskriptif dan disimpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir guru bisa dilakukan melalui program peningkatan kualifikasi pendidikan, program penyetaraan atau sertifikasi, program pelatihan kompetensi, program supervisi, program pemberdayaan MGMP, program simposium guru, program penelitian, pelatihan kecermatan dalam membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, ikut berpartisipasi aktif dalam organisasi profesi, dan terus mengikuti berita aktual dari media pemberitaan. Maka dengan mengikuti berbagai pelatihan dan program tadi harapannya karir guru dapat melesat karena memperoleh penugasan, promosi hingga kenaikan pangkat.

Kata kunci: Manajemen; Pengembangan; Karir Guru; Profesionalitas Kerja

ABSTRACT

Teachers become one of the benchmarks of whether an educational institution is good or not. So it is not surprising that the government and institutional leaders try to improve the quality of work of educators through various programs. To achieve the expected goals, a technique called teacher career development management is needed. The purpose of this research is to describe Teacher Career Development Management. The method used is qualitative with a literature study approach model, then analyzed descriptively and concluded. The results showed that teacher career development can be done through educational qualification improvement programs, equalization or certification programs, competency training programs, supervision programs, MGMP empowerment programs, teacher symposium programs, research programs, careful training in reading and writing journals or scientific papers, actively participating in professional organizations, and keeping abreast of actual news from the news media. So by participating in various trainings and programs, it is hoped that teachers' careers can accelerate because they get assignments, promotions, and promotions.

Keywords: Management; Development; Teacher Career; Work Professionalism

Pendahuluan

Pendidikan merupakan sebuah diskursus pembahasan yang dinamis karena pendidikan merupakan sebuah proses tanpa akhir (*never ending process*) yang sering kali diungkapkan sebagai pendidikan sepanjang hidup (*long life education*). Pendidikan begitu penting dalam kehidupan, karena pendidikan merupakan kunci utama dalam usaha meningkatkan kualitas kehidupan manusia (Amrona et al., 2024).

Satriawan Salim dalam tulisannya yang dimuat Kompas mengungkapkan bahwa, bank dunia dalam laporan bertajuk “Janji Pendidikan Indonesia” merekomendasikan, Indonesia harus berusaha agar hanya mempekerjakan calon guru yang paling memenuhi syarat untuk menjadi guru (S. Salim, 2023). Hal ini harus dilakukan dengan cara mendidik dan menggaji mereka dengan gaji yang kompetitif dan menyebarkan mereka secara efisien dan merata di seluruh negeri, serta memberikan insentif dan dukungan untuk peningkatan kualitas secara berkelanjutan (Muslihudin et al., 2023).

Data ini membuktikan bahwa peningkatan mutu pendidikan dari sisi pendidik menjadi bagian terpenting dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik aspek kemampuan, kepribadian, maupun tanggung jawab sebagai warga masyarakat (Ni'mah et al., 2023). Hal ini menimbulkan dorongan bagi pemerintah untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakan mutu pendidikan di setiap jenjang pendidikan.

Meningkatkan kualitas pendidikan tentu saja tidak terlepas dari proses belajar mengajar sebagai kegiatan utama di sekolah karena memuat aktivitas berdemokrasi atau menghargai pendapat orang lain, kemampuan memobilisasi sumber daya, kemampuan berkomunikasi secara efektif, kemampuan memecahkan persoalan-persoalan, kemampuan adaptif dan antisipatif, kemampuan bersinergi dan berkolaborasi, dan kemampuan memenuhi kebutuhannya sendiri (Sinta et al., 2024). Meningkatkan kualitas tersebut bukan hanya meliputi aspek fisik yang meliputi fasilitas dan kebutuhan secara materi saja tetapi juga peningkatan kinerja guru dan kesejahteraan guru melalui jenjang karir.

Pendorong utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan adalah mengoptimalisasikan profesi guru. Guru adalah sebuah profesi yang harus terus dikembangkan (Safitri, 2019). Pengembangan profesi guru merupakan suatu usaha dalam mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas. Salah satu syarat wajib guru dapat dikatakan profesional apabila telah memenuhi empat kompetensi yang telah ditetapkan.

Meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Anggraheni et al., 2023). Kompetensi guru tersebut dapat dikuasai dengan baik apabila dikembangkan melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah, lembaga pendidikan, ataupun sekolah dan organisasi keguruan. Pemerintah memberikan keleluasaan bagi setiap lembaga pendidikan untuk mengembangkan kualitas tenaga pendidiknya melalui berbagai program.

Selain program yang dicanangkan pemerintah, guru juga harus berpartisipasi aktif mengikuti berbagai program yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan agar guru dapat mengembangkan potensi serta kecakapan dirinya masing-masing (Nurhuda, 2023). Menurut Mu'niah, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Mukni'ah, Imron Fauzi, Choerul Fajar et al., 2022).

Maka gurulah yang menjadi salah satu tolok ukur bagus atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dan hal ini bisa dilihat dari bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru itu sendiri. Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-undang Guru dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi guru yang ada masih terdapat guru yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut (Putri & Nurhuda, 2023).

Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah (Sagala, 2009). Pengembangan profesi guru sejalan dengan peningkatan karir guru yang merupakan hal yang sangat penting bagi setiap guru, setidaknya karena memiliki dampak yang sangat besar terhadap kepuasan kerja dan akan meningkatkan kualitas dan keprofesionalan guru (Nurdin, 2016). Dengan demikian, ketika karir seorang guru meningkat tentunya pengakuan terhadap lembaga yang menaunginya dan kesejahteraan hidup guru juga meeningkat.

Dwi Hartini mengungkapkan bahwa guna meningkatkan karir guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah yang disesuaikan dengan kebutuhan, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selain itu, pendapat lain mengungkapkan bahwa selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih. Akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal (Z. Hasan & Nurhuda, 2023). Untuk menjawab persoalan tersebut, dimunculkan pelatihan terintergrasi berbasis kompetensi yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan peserta didik.

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik (Mutohar, 2013). Maka dari situlah bisa dikatakan bahwa telah muncul kesadaran bahwa tidak ada pendidikan yang bermutu tanpa kehadiran guru yang professional dengan jumlah yang mencukupi, parallel dengan ini, muncul pra anggapan jangan bermimpi menghadirkan guru yang professional kecuali

persyaratan pendidikan, kesejahteraan perlindungan dan pemartabatan mereka terjamin. Dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk membahas terkait Manajemen Pengembangan Karir Guru Sebagai Upaya Untuk Mencapai Profesionalitas Kerja.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan model pendekatan studi pustaka yang berarti mengumpulkan berbagai sumber yang relevan dengan tema baik berupa buku, ebook, jurnal, artikel, website, blog dan lainnya dimana dalam pengumpulan datanya menggunakan teknik dokumentasi (Azami et al., 2023). Setelah semua terkumpul dilakukan analisis secara cermat pada bagian-bagian pentingnya sehingga dapat membentuk pola yang sistematis. Kemudian baru dilakukan penarikan kesimpulan secara verifikatif agar dapat dipertanggung jawabkan atas apa yang telah dihasilkan sebagai solusi dalam menjawab permasalahan.

Hasil dan Diskusi

Pengertian Manajemen Pengembangan Karir

Manajemen sebagai suatu ilmu menekankan perhatian pada keterampilan dan kemampuan manajerial yang diklasifikasikan menjadi kemampuan, ketrampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Menurut Stoner dalam buku manajemen pendidikan, manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (FIP-UPI, 2017).

Karir adalah perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan. Dalam KBBI karir diartikan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan dan sebagainya (Setiawan, 2023). kehidupan organisasional yang dimaksud dengan karir adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia berkerja.

Darim mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi karir bagi seseorang diklasifikasikan kedalam tiga komponen. Pertama ialah sasaran karir yang ingin dicapai selama ia bekerja dalam organisasi tersebut. Kedua ialah perencanaan karir dalam arti keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan sasaran karirnya. Ketiga, kesediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karir (Darim, 2020).

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen pengembangan karir guru adalah proses dimana suatu Lembaga atau organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah selama bekerja didasarkan

pada sasaran yang ingin dicapai dengan keterlibatan organisasi dan kesediaan yang bersangkutan dalam menempuh langkah-langkah yang diperlukan dalam memenej karir.

Jenjang Karir Guru

Setiadi mengungkapkan bahwa Jenjang karir guru merupakan tingkat capaian prestasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru. Jenjang karir guru dalam perjalanannya telah diatur dalam berbagai pereaturan pemerintah (Setiadi, 2020). Jenjang jabatan fungsional guru ini telah mengalami perubahan penyempurnaan tiga kali yaitu keputusan mennegpan nomor 26 tahun 1986, keputusan Menneghan No 84, tahun 1993, dan disempurnakan dengan Permennag PAN-RB tahun 2009, tentang jabatan fungsional guru dan angka kredit. Setiap guru apapun tugas dan tanggung jawab maupun wewenang yang ditetapkan tentu perlu fokus menjalankannya (Mulyasa, 2007). Sedangkan bagi guru PNS kemudian juga bisa mengejar jenjang jabatan guru yang sudah disesuaikan dengan peraturan yang ada. Dalam ruang lingkup keguruan, guru PNS di Indonesia bisa meraih jenjang jabatan berikut:

1. Guru Pertama

Jenjang jabatan fungsional yang pertama adalah Guru Pertama, yang secara kepangkatan masuk ke dalam Pangkat Penata Muda di golongan III/a. Selain itu juga bisa naik jabatan lagi ke Pangkat Penata Muda Tk. I dengan golongan III/b. Sebagaimana PNS pada umumnya, kenaikan golongan biasanya disesuaikan dengan masa mengabdikan sebagai PNS atau guru PNS. Artinya semakin lama menjadi guru maka golongan dan pangkat ini akan terus naik juga. Hanya saja tetap dipengaruhi juga oleh angka kredit guru.

2. Guru Muda

Jabatan fungsional guru di tingkat atau jenjang berikutnya adalah Guru Muda, berikut detail pangkat dan golongannya: Pangkat Penata termasuk dalam golongan ruang III/C dan Pangkat penata tingkat termasuk dalam golongan ruang III/d.

3. Guru Madya

Jenjang jabatan guru yang ketiga adalah Guru Madya, yang juga terdapat beberapa pangkat dan golongan. Totalnya ada tiga pangkat dan golongan untuk guru PNS di jenjang ini. Berikut detailnya: Pangkat Pembina termasuk dalam golongan IV/a, Pangkat Pembina Tingkat I termasuk dalam golongan ruang IV/b dan Pangkat Pembina utama muda termasuk dalam golongan ruang IV/c.

4. Guru utama

Terakhir, dan merupakan jenjang jabatan fungsional tertinggi di lingkungan keguruan adalah Guru Utama. Berikut detail pangkat dan golongannya:

- a. Pangkat Pembina utama madya termasuk dalam golongan ruang IV/d
- b. Pangkat Pembina utama termasuk dalam golongan ruang IV/e

Agar seorang guru PNS bisa meraih jabatan fungsional di tingkat atau jenjang paling tinggi. Maka harus memenuhi sejumlah syarat dan mengikuti prosedur yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Semakin tinggi jabatan yang dipegang biasanya guru akan semakin sejahtera, karena berhak mendapatkan sejumlah tunjangan.

Program dan Pelaksanaan Pengembangan Profesi Guru

Pengembangan sumber daya manusia menurut Hayudiyani adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu pencapaian tujuan organisasi (Hayudiyani et al., 2020). Profesi pada hakikatnya suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas tinggi dalam melayani atau mengabdikan kepentingan umum untuk mencapai kesejahteraan manusia. Berarti seorang pekerja yang professional selalu akan mengadakan pelayanan atau pengabdian yang dilandasi kemampuan yang mantap (Tarihoran, 2019).

Menurut Syarwani Telah muncul kesadaran bahwa tidak ada pendidikan yang bermutu tanpa kehadiran guru yang professional dengan jumlah yang mencukupi, parallel dengan ini, muncul praanggapan jangan bermimpi mengahdirkan guru yang professional kecuali persyaratan pendidikan, kesejahteraan perlindungan dan pemartabatan mereka terjamin. Pengembangan professional guru diartikan sebagai kegiatan yang mengembangkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan karakteristik lain individu sebagai seorang guru (Ahmad & Hodsay, 2020).

Nur Illahi mengungkapkan jika pendidik merupakan aspek sentral dan terpenting dalam mencapai tujuan pendidikan (Illahi, 2020). Guru perlu untuk memahami tujuan profesionalnya dan mengembangkan sikap profesionalnya. Siahaan dan Bayoangin berpendapat bahwa profesionalisme sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya (Danim, 2020). Keterampilan professional memungkinkan guru memahami tugas, tanggung jawab dan peranannya sebagai pendidik. Mengembangkan dan meningkatkan potensi dalam diri para pendidik, khususnya dalam memaksimalkan kompetensi pedagogik, personal, sosial, dan professional (Muna et al., 2024).

Keempat kompetensi tersebut harus terus diasah karena pada dasarnya merupakan syarat dan tuntutan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawab keprofesiannya sebagai guru professional. Dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan profesi, setiap lembaga pendidikan dapat mengembangkan berbagai program untuk meningkatkan mutu dari lembaganya yang disesuaikan dengan kebutuhan guru dalam meningkatkan SDM guru pada lembaga tersebut sehingga diharapkan setiap guru dapat bersaing dan berkompetisi dengan guru-guru dari lembaga lainnya (Ni'am et al., 2023). Namun, dalam prosedurnya program pengembangan profesi harus tetap diorientasikan pada keempat kompetensi yang telah ditetapkan. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen

Pendidikan Nasional Tahun 2005 menguraikan beberapa Program Pengembangan Profesionalisme Guru yaitu sebagai berikut (Muhson, 2012):

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Dalam program ini, setiap guru yang belum memiliki ijazah sarjana pada jenjang S1/D4 harus meningkatkan kualifikasi pendidikannya menjadi sarjana melalui lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK). Tujuan program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan akademik guru agar dapat memenuhi kriteria kualifikasi akademik yang telah dipersyaratkan oleh Pemerintah. Adapun program tersebut dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Dan dalam pelaksanaan peningkatan kualifikasi ini, tidak hanya guru yang bertanggungjawab tetapi pemerintah juga memiliki tanggungjawab yang sama sebagaimana dijelaskan dalam pasal 34 Undang-Undang Guru dan Dosen bahwa Pemerintah dan Pemerintah daerah wajib memberikan pembinaan dan pengembangan terhadap kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat

2. Program Penyetaraan dan Sertifikasi

Program penyetaraan dan sertifikasi guru merupakan salah satu program yang diselenggarakan pemerintah dengan pemberian sertifikat pendidik bagi guru yang sudah memenuhi standar profesional. Program sertifikasi ini dilakukan melalui beberapa tahapan dan uji coba kompetensi sehingga dengan begitu dapat meningkatkan mutu para guru sesuai ketentuan pemerintah yang diatur melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Nasir, 2013). Pelaksanaan program penyetaraan dan sertifikasi ini bisa dilakukan oleh guru yang berstatus non PNS agar dapat mendapatkan tunjangan sertifikasi yang sama dengan gaji pokok guru PNS

3. Program Pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi

Program ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan penataran yang dilakukan secara kontinyu. Program pelatihan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan para tenaga pendidik, yaitu pelatihan yang berorientasi pada kompetensi profesional guru yang akan dicapai sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan peserta didik. Program ini bertujuan agar para guru memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan yang cakap serta mengarah pada penguasaan kompetensi secara maksimal sehingga dapat menjalankan tugastugasnya dengan baik dan terarah (Kariyawan Ys & Julina, 2020).

4. Program supervisi Pendidikan

Selain sebagai program yang mengupayakan peningkatan profesi guru, program supervisi pendidikan ini juga sangat penting untuk dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi sekolah. Hal ini dilatar belakangi karena tidak semua pelaksanaan pembelajaran dikelas memberikan hasil yang diharapkan dan tentunya terdapat kekurangan ataupun kelemahan yang mungkin dialami oleh para guru saat melaksanakan proses pembelajaran. Pelaksanaan supervisi pendidikan memiliki tujuan utama sebagai

program perbaikan proses belajar mengajar yang dilaksanakan guru dan sebagai program dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik (Nur'Aini et al., 2023).

Dalam pelaksanaannya supervisi dilakukan oleh Kepala sekolah secara langsung, dimana Kepala sekolah harus mampu melaksanakan supervisi secara transparan dengan menempatkan diri sebagai penasehat serta pemberi bantuan dan solusi. Sehingga dengan begitu pelaksanaan supervisi pendidikan dapat terlaksana secara mufakat dan dapat diterima oleh berbagai pihak terkait serta dapat menghindari berbagai kemungkinan timbulnya kesalahpahaman yang berbeda diantara kepala sekolah dan guru.

5. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Pemnbelajaran)

Program ini merupakan salah satu program satuan pendidikan tingkat kecamatan yang memfokuskan pada kegiatan professional guru mata pelajaran sejenis. Pada dasarnya forum MGMP ini berfungsi sebagai sarana komunikasi, konsultasi, dan musyawarah bagi para guru. Program ini sangat penting sekali untuk diikuti oleh para guru dalam meningkatkan keprofesiannya. Selain sebagai forum yang dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas para guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, MGMP ini juga dapat meningkatkan kemampuan serta kecakapan para anggotanya.

MGMP ini bertujuan untuk menumbuhkan kemauan dan ketertarikan guru dalam meningkatkan kemampuan serta keterampilannya, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan, serta dalam mengevaluasi program pembelajarannya (Fidler, 2002). Selain itu, program ini juga bertujuan agar guru dapat menyetarakan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, sehingga dengan begitu dapat menunjang usaha peningkatan mutu pendidikan Nasional dan tentunya juga dapat dijadikan sebagai forum diskusi mengenai berbagai permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing guru dalam menjalankan proses belajar mengajar serta dapat dicarikan solusinya secara fleksibel menyesuaikan karakteristik mata pelajaran dan kondisi sekolah.

6. Simposium Guru

Wahana bagi para pendidik untuk bertukar informasi dan sharing mengenai berbagai pengalaman yang dimilikinya serta juga dapat dijadikan sarana dalam ajang kompetensi antar guru. Pelaksanaan simposium guru pendidikan dasar ini tidak dilaksanakan secara independen, namun termasuk pada salah satu bagian rangkaian kegiatan dalam memperingati Hari Guru Nasional (HGN). Dengan adanya program ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap pengembangan profesi guru, baik dalam bentuk penyebaran informasi, diskusi yang berkaitan dengan penerapan strategi pembelajaran atau hasil penelitian tindakan kelas.

7. Melakukan Penelitian

Penelitian dapat meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme guru khususnya penelitian tindakan kelas. Penelitian tindakan kelas (PTK) merupakan kegiatan ilmiah yang dilaksanakan secara sistematis dalam meningkatkan proses pembelajaran secara konsisten sehingga dengan begitu dapat memperdalam pemahaman atas tindakan

yang dilaksanakan dalam menjalankan proses belajar mengajar (Abid Nurhuda & Hadziq, 2022). Aktivitas penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki efektifitas dan kualitas program pembelajaran serta dapat meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik.

8. Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah

Kegiatan membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah ini dapat dilakukan oleh setiap guru dalam mengembangkan profesinya. Dalam program ini diharapkan guru dapat menulis jurnal atau karya ilmiah yang berkaitan dengan ranah pendidikan sehingga guru dapat mengembangkan keterampilannya dalam membaca, melatih kemampuan analisis dan kepekaan atas suatu permasalahan pendidikan, dsb. Pelaksanaan program ini dapat direncanakan secara otonom bagi pihak sekolah ataupun dalam organisasi keprofesian. Selain memberikan pengaruh terhadap jabatan dan profesi guru, program ini juga diperlukan untuk keperluan akreditasi sekolah.

9. Berpartisipasi aktif dalam organisasi Profesi

Salah satu organisasi profesi yang dicanangkan bagi para guru adalah program kelompok kerja guru (KKG). KKG merupakan forum bagi para guru dalam mendiskusikan ataupun membahas serta memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan kesulitan yang mungkin dialami guru dalam kegiatan pembelajaran. Program KKG dapat diadakan di setiap gugus sekolah yang dalam hal ini selain berfungsi sebagai tempat pembahasan dan pemecahan masalah juga sebagai wadah dalam meningkatkan profesionalisme secara bersama-sama melalui berbagai program yang diselenggarakan (K. Salim & et al, 2015). Selain itu, juga berfungsi sebagai sarana dan sumber informasi yang berkaitan dengan pembaharuan dan kemajuan pendidikan. Dalam program KKG ini diharapkan para guru berpartisipasi aktif agar dapat mengembangkan serta meningkatkan profesionalismenya sebagai guru.

10. Mengikuti berita actual dari media pemberitaan

Untuk mengembangkan dan meningkatkan profesinya, di era yang semakin canggih saat ini, seorang guru harus selalu update mengenai berita-berita aktual dari berbagai sumber media. Hal ini sangat penting untuk mengembangkan informasi yang disampaikannya terhadap peserta didik sehingga kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan juga dapat menyesuaikan tuntutan zaman serta pola belajar peserta didik yang semakin kritis.

Program dan pelaksanaan Pengembangan Karir Guru

Pengembangan profesi dan karir diarahkan untuk meningkatkan kompetensi kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Inisiatif meningkatkan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan Upaya untuk memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru (S. Hasan, 2018).

PP No. 74 Tahun 2005 tentang guru mengamanatkan bahwa terdapat dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru yaitu pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pefagogik, kepribadian, sosial dan professional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional.

Karir guru mencakup perjalanna panjang dalam membangun keterampilan, kompetensi, dan dedikasi dalam mendidik generasi penerus. Pengembangan karir guru menjadi suatu kebutuhan mendesak memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan (Hansen, 2019). Berbagai inisiatif dan program pengembangan karir telah diperkenalkan untuk mendukung pertumbuhan professional guru. Hansen juga menyatakan bahwa pengembangan merupakan proses yang di design untuk mempertahankan dan mengembangkan kemampuan pegawai baik secara kualitas dan kuantitas yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuannya.

Proses pengembangan sangat terkait dengan perencanaan sumber daya manusia karena, seperti yang akan diingat, rencana sumber daya manusia yang sehat membutuhkan meningkatkan kinerha dalam posisi mereka saat ini dari semua pemegang jabatan, meningkatkan kinerja dalam posisi mereka saat ini dari semua pemegang jabatan pertahana, mengembangkan keterampilan kunci personal yang dipilih sehingga dapat mengisi lowongan yang diantisipasi, mempromosikan pegawai untuk meningkatkan pengaruh mereka sebagai individu dan untuk memfasilitasi kepuasan yang dibutuhkan melallui pengembangan diri dan memberikan dasar dalam melakukan proses identifikasi dan mengambangkan penerus di setiap kelompok karyawan dari eksekutif untuk mendukung personel system sekolah (Martinez, 2022). Menurut Martinez, program pembinaan dan pengembangan karir guru mencakup tiga ranah yang dapat dirinci sebagai berikut :

1. Penugasan

Penugasan Dalam program ini, para guru menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan beban mengajar yang telah ditentukan berkisar 24 jam – 40 jam tatap muka/minggu atau khusus guru BK dapat membimbing 150 konseli/tahun yang diawali dengan melakukan perencanaan pembelajaran, kemudian pelaksanaan, evaluasi, bimbingan terhadap peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

2. Promosi

Kegiatan kedua dalam pengembangan dan pembinaan karir guru adalah promosi. Kegiatan ini harus didasarkan atas pertimbangan prestasi, kompetensi, kinerja, serta dedikasi yang telah guru berikan terhadap lembaga pendidikan. Dalam kegiatan promosi ini, seorang guru memiliki hak untuk mendapatkan promosi sesuai dengan kualitas dan prestasi kerja yang dimilikinya. Kegiatan promosi dilakukan secara berjenjang, bisa sebagai guru Pembina, guru utama, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, pengawas sekolah, dsb.

3. Kenaikan pangkat

Dalam rangka pengembangan karir guru, terdapat program kenaikan pangkat dan jabatan fungsional. Program ini berdasarkan pada kegiatan promosi sebelumnya. Dalam program ini, seorang guru harus memenuhi angka kredit yang mencakup unsur utama yang telah ditetapkan sesuai dengan Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009. Angka kredit guru merupakan poin yang dinilai dari hasil kinerja selama kegiatan dilaksanakan. Angka kredit ini menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh seorang guru untuk kenaikan pangkat atau jabatannya. Unsur dan sub unsur utama yang dinilai sebagai angka kredit dalam peningkatan karir guru yang berupa kenaikan pangkat atau jabatannya berdasarkan (Permeneg PAN dan RB, 2009) sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan guru minimal berlatar belakang pendidikan S1/D4 dibuktikan dengan perolehan gelar/ijazah. Selain itu, dibuktikan dengan surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPP) prajabatan atau sertifikat pendidik dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat).

b. Pembelajaran

Proses pelaksanaan pembelajaran dilakukan oleh guru kelas dan guru mata pelajaran, serta kegiatan konseling bagi guru BK. Selain itu juga mencakup pelaksanaan tugas dan tanggung jawab lainnya yang relevan.

c. Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB)

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan usaha dalam meningkatkan kompetensi dan pembaruan akan pengetahuan guru selama kegiatan kerjanya. PKB dilaksanakan sebagai upaya untuk mewujudkan guru yang profesional, dalam arti guru yang dapat membimbing para peserta didiknya, unggul dalam berbagai bidang ilmu dan teknologi, serta memiliki kepribadian yang luhur. PKB bertujuan untuk memberikan fasilitas bagi para pendidik dalam memenuhi standar profesi yang telah ditetapkan, mengembangkan dan menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan keprofesiannya serta memotivasi para pendidik untuk selalu memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas pokoknya. Unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 meliputi :

1) Pengembangan diri

Kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru. Diklat fungsional sendiri merupakan aktivitas guru yang dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan dengan tujuan untuk meingkatkan keprofesiannya. Kegiatan diklat dapat berupa pelatihan, kursus, dsb (Tutkun, 2015). Sedangkan kegiatan kolektif guru merupakan aktivitas para pendidik dalam mengikuti berbagai kegiatan, seperti pertemuan ilmiah ataupun kegiatan lainnya yang bertujuan untuk

meningkatkan kecakapan dan keprofesiannya. Kegiatan kolektif guru dapat berupa musyawarah kerja guru, seminar pendidikan dan sebagainya.

2) Publikasi ilmiah

Menurut A. Smits Pada kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui 3 kegiatan yaitu :

- a) Menjadi narasumber di berbagai forum ilmiah, diantaranya seperti seminar pendidikan ataupun diskusi ilmiah pada umumnya. Baik yang diselenggarakan pada tingkat sekolah, organisasi keprofesian, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.
- b) Publikasi ilmiah, kegiatan ini mengarah pada publiksi karya tulis ilmiah berdasarkan hasil penelitian dan gagasan ilmu pengetahuan para guru. Publikasi dapat berupa makalah, artikel, jurnal penelitian ilmiah, dsb.
- c) Publikasi buku, baik itu buku pelajaran, buku pengayaan, serta buku pedoman guru.

3) Karya inovatif

Karya inovatif menjadi salah satu unsur utama dalam PKB yang harus dimiliki guru beberapa contohnya seperti penemuan teknologi tepat guna dalam proses pembelajaran, menciptakan sebuah karya seni, memodifikasi media pembelajaran, dan sejenisnya.

Dewi mengungkapkan bahwa ada jenis-jenis kegiatan pengembangan profesi dan karir guru termasuk juga tenaga kependidikan pada umumnya, dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat maupun bukan diklat, antara lain (Setiyaningsih, 2020):

- a. Pendidikan dan pelatihan (In house training, program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di perguruan tinggi atau Lembaga pendidikan lainnya, pembinaan internal oleh sekolah, pendidikan lanjut,.
- b. Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan (Diskusi masalah-masalah pendidikan, seminar, workshop, penelitian, penulisan buku/ bahan ajar, pembuatan media pembelajaran, pembuatan karya teknologi atau karya seni).

Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran diatas, bisa dikatakan bahwa manajemen pengembangan karir guru adalah proses dimana suatu lembaga atau organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Selain itu dalam pengelolaannya ia memiliki jenjang karir yang berbeda-beda mulai dari guru pertama, guru muda, guru madya, hingga guru utama.

Maka dalam tahapan implementasi pengembangan karir guru harus melalui beberapa pelatihan serta program diantaranya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, program supervisi pendidikan, program pemberdayaan MGMP, simposium guru, melakukan penelitian, membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, berpartisipasi aktif dalam organisasi profesi, dan mengikuti berita aktual dari media pemberitaan. Dan dengan mengikuti berbagai pelatihan dan program tadi harapannya karir guru dapat melesat karena memperoleh penugasan, promosi hingga kenaikan pangkat.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S., & Hodsay, Z. (2020). *Profesi Kependidikan dan Keguruan*. Deepublish.
- Amrona, Y. L., Nurhuda, A., Assajad, A., Al Fajri, M., & Engku Ab Rahman, E. S. Bin. (2024). The Concept of Educator from the Perspective of Prophetic Hadiths. *Fahima*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.54622/fahima.v3i1.134>
- Anggraheni, U. S., Nurhuda, A., Ni'am, S., & Ni'mah, S. J. (2023). The Concept Of Educational Evaluation In Islamic Perspective. *Nusantara Education*, 2(2), 53–64. <https://juna.nusantarajournal.com/index.php/nula/article/view/65>
- Azami, Y. S., Nurhuda, A., & Murjazin, M. (2023). Terminologically of Tasawuf: An Introduction. *Advances in Humanities and Contemporary Studies*, 4(2), 160–166. <https://penerbit.uthm.edu.my/periodicals/index.php/ahcs/article/view/13666>
- Danim, S. (2020). *Pengembangan Profesi Guru*. Kencana.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fidler, B. (2002). Strategic Management for School Development : Leading Your School's Improvement Strategy. *Strategic Management for School Development*, 1–84. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4913190>
- FIP-UPI, T. P. I. P. (2017). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. PT Imtita.
- Hansen, D. T. (2019). *Ethical visions of education: Philosophies in practice*. Teachers College Press.
- Hasan, S. (2018). *Profesi dan Profesionalisme Guru*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hasan, Z., & Nurhuda, A. (2023). The Role of Sharia Economic Law in Supporting A Healthy Economic System for Indonesian Communities. *Bukhori: Kajian Ekonomi dan Keuangan Islam*, 2(2), 103–110.
- Hayudiyani, M., Saputra, B. R., Adha, M. A., & Ariyanti, N. S. (2020). Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Program Unggulan Sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 89–95. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.30131>
- Huda, A. A. S., & Nurhuda, A. (2023). Asesmen Diagnostik Non-Kognitif Gaya Belajar Siswa

- SMP Kelas 7 di Lembang, Indonesia: Non-Cognitive Diagnostic Assessment of Learning Styles for 7th Grade Junior High School Students in Lembang, Indonesia. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 2(3), 55–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.47679/202331>
- Illahi, N. (2020). Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa Dan Mutu Pendidikan Di Era Milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1–20. <https://doi.org/10.36769/asy.v2i1i.94>
- Kariyawan Ys, B., & Julina, J. (2020). Persepsi Guru Tentang Pelaksanaan Pendidikan Multikultural Di Sekolah Dalam Perspektif Gender. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*, 19(1), 26. <https://doi.org/10.24014/marwah.v19i1.9975>
- Martinez, C. (2022). Developing 21st Century Teaching Skills: A Case Study of Teaching and Learning Through Project-Based Curriculum. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.2024936>
- Muhson, A. (2012). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.21831/jep.v1i2.665>
- Mukni'ah, Imron Fauzi, Choerul Fajar, M., Ma'sum, U. A. D. D. R., Muhammad Imam Ghozali, A. F., Bidayatul Hidayah, M. Ilmil Zawawi, M., Maghfiroh, Nur Aqidatul Izzah, M. R., Agus Hibatullah, Evi Maghfiroh, T. K., & Pratama, D. N. (2022). Supervisi Pendidikan Sebuah Inovasi Pengembangan Profesionalisme Guru. In S. Kartika (Red), *Correspondencias & Análisis* (Number 15018). Klik Media.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya.
- Muna, F., Nurhuda, A., Maghfuroh, A., & Lathif, N. M. (2024). Conceptions of Classroom Management in Education. *Jurnal BELAINDIKA (Pembelajaran Dan Inovasi Pendidikan)*, 6(1), 55–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.52005/belaindika.v6i1.140>
- Muslihudin, M., Putri, Y., Al Khoiron, M. F., & Nurhuda, A. (2023). Upaya Egaliter Terhadap Diskriminasi Perempuan Infertilitas Dalam Prespektif al-Qur'an (Studi Gender Pendekatan Teologi-Sintesis). *Jendela PLS: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah*, 8(1), 56–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.37058/jpls.v8i1.7374>
- Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah*. Ar-Ruzz Media.
- Abid Nurhuda, & Hadziq, A. (2022). Implementation of Tahfidz Al-Qur'an Program At Boarding School Smptq Abi Ummi Boyolali. *Paedagogia: Jurnal Pendidikan*, 11(2), 257–274. <https://doi.org/10.24239/pdg.vol11.iss2.200>
- Nasir, M. (2013). Profesionalisme Guru Agama Islam: Sebuah Upaya Peningkatan Mutu melalui LPTK. *Dinamika Ilmu*, 13(2), 189–203. <https://doi.org/10.21093/di.v13i2.25>
- Ni'am, S., Ulum, F. B., & Nurhuda, A. (2023). Hakikat Metodologi Pembelajaran Dalam Pendidikan Islam. *JIS: Journal Islamic Studies*, 1(3), 282–310. <http://qjurnal.my.id/index.php/jis/article/view/456>
- Ni'mah, S. J., Nurhuda, A., & Al Fajri, M. (2023). THE CONCEPT OF TEACHER ADAB IN THE BOOK OF MINHAJJUL MUTA'ALLIM WORK OF IMAM AL-GHAZALI. *Jendela PLS: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah*, 8(2), 159–172.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.37058/jpls.v8i2.8471>
- Nur'Aini, K. N., Nurhuda, A., & Huda, A. A. S. (2023). PLURALISM IN THE PERSPECTIVE OF KH ABDURRAHMAN WAHID: AN INTRODUCTION TO MULTICULTURAL EDUCATION. *BIDAYAH: STUDI ILMU-ILMU KEISLAMAN*, 14(2), 230–238. <https://doi.org/https://doi.org/10.47498/bidayah.v14i2.2203>
- Nurdin, S. (2016). Guru Profesional dan Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Educative*, 1(1), 1–11.
- Nurhuda, A. (2023). *Peta Jalan Kehidupan Yang Tak Terlupakan* (Maret). The Journal Publishing.
- Putri, Y., & Nurhuda, A. (2023). Hasan Al-Banna's Thought Contribution to the Concept of Islamic Education. *International Journal of Contemporary Studies in Education (IJ-CSE)*, 2(1), 34–41.
- Safitri, D. (2019). *Guru Profesional*. Pt. Indragiri Dot Com.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta.
- Salim, K., & et al. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas (Teori dan Aplikasi Bagi Mahasiswa, Guru Mata Pelajaran Umum dan Pendidikan Agama Islam di Sekolah)*. Perdana Publishing.
- Salim, S. (2023). *Jalan Panjang Memartabatkan Guru*. kompas. https://www.kompas.id/baca/opini/2022/07/13/jalan-panjang-memartabatkan-guru?open_from=Search_Result_Page
- Setiadi. (2020). *Publikasi Ilmiah Guru*. Deepublish.
- Setiawan, E. (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Dalam Jaringan*. KBBI Daring. <https://kbbi.web.id/analisis>
- Setyaningsih, D. (2020). Peran Etika Dan Profesi Kependidikan Dalam Membangun Nilai-Nilai Karakter Mahasiswa Calon Guru Sd. *HOLISTIKA : Jurnal Ilmiah PGSD*, 4(1), 28.
- Sinta, D., Fahrudin, F., Faqihuddin, A., & Nurhuda, A. (2024). Membentuk Karakter Siswa Melalui Program-Program Sekolah : Studi Kasus di SMA Islam Nurul Fikri Boarding School Lembang. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 21(1), 428–448. <https://doi.org/10.46781/al-mutharahah>.
- Tarihoran, E. (2019). Guru dalam pengajaran abad 21. *SAPA-Jurnal Kateketik dan Pastoral*, 4(1), 46–58. <https://doi.org/https://e-journal.stp-ipi.ac.id/index.php/sapa/article/view/68>
- Tutkun, O. F. (2015). Prospective teacher's communication skills level: Intellectual, emotional and behavioral competencies. *Anthropologist*, 19(3), 665–672. <https://doi.org/10.1080/09720073.2015.11891701>