

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR GURU

Mursidah

SMK Al-Maksum 2 Pulau Kampai

mursidahsmk08@gmail.com

Abstrak

Tuntutan pengembangan karir bagi guru adalah suatu hal yang tidak mungkin dihindari, karena guru harus senantiasa berupaya untuk mengadopsi perkembangan-perkembangan baru, baik bidang teknologi informasi maupun tuntutan masyarakat. Penelitian ini menganalisis tentang manajemen pengembangan karir guru dengan menggunakan metode penelitian studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk pengembangan karir dapat dilakukan melalui: 1) pendidikan dan pelatihan, 2) promosi, dan 3) mutasi. Pendidikan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Adapun promosi merupakan perubahan posisi jabatan pekerjaan dari tempat yang rendah ke tempat yang lebih tinggi dengan tanggung jawab dan tugas wewenang yang lebih tinggi. Sedangkan mutasi dilakukan atas prinsip orang yang tepat bekerja pada tempat yang tepat.

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan Karir, Guru.

Abstract

This study analyzes the problems of Islamic education and solutions. Using a qualitative approach to descriptive analysis, the findings of this study resulted in the conclusion that internally the problem of Islamic education is 1) low quality of human resources (HR), 2) lack of interest in learning Islamic education, and 3) weak management. Externally, education problems are 1) lack of facilities and infrastructure, 2) an always-changing curriculum, 3) a lack of equitable Islamic education, 4) a controlled system lacking in favor of Islam. Solutions offered for internal problems in Islamic education are 1) improving the work ethic and professionalism of educators, 2) developing the life skills of learners, 3) innovation and management of education. While the solution to external problems is 1) equipping educational infrastructure, 2) curriculum reconstruction, 3) equitable Islamic education, 4) controlling the system in favor of Islam.

Keywords: Problems, Islamic Education, Solutions

PENDAHULUAN

Pendidikan bermutu unggul merupakan aset bangsa yang sangat penting. Melalui pendidikan yang berkualitas akan dapat menghasilkan generasi yang kelak akan membawa perubahan positif di negeri ini. Pendidikan memiliki peranan dalam mengembangkan kemampuan dan potesnsi anak bangsa serta pembentukan watak dan karakter bangsa yang memiliki peradaban. Hal ini memang sesuai dengan cita-cita pendidikan nasional yaitu memupuk potensi generasi bangsa supaya mempunyai spirit keagamaan yang kuat, pengendalian diri, karakter, kecerdasan, akhlak mulia, serta keahlian yang diperlukan di tengah-tengah masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan pendidikan bermutu unggul, tidak dapat dipisahkan dari model pengelolaan pendidikan itu sendiri, dalam hal ini seperti yang diungkapkan oleh Dryden bahwa pendidikan harus dikelola secara total (total quality management) (Dryden dan Jeannette, 2001: 408). Di samping itu, mutu pendidikan juga dipengaruhi oleh faktor yang sangat kompleks, faktor-faktor tersebut merupakan sebuah sistem yang yang tidak dapat terpisahkan. Saling berhubungan dan saling menopang satu sama lainnya. Diantara faktor yang dimaksud ialah pendidik, peserta didik, kurikulum, fasilitas atau sarana, metode, media dan sebagainya. Pendidik merupakan faktor terpenting dalam interaksi belajar mengajar, atau dalam skala yang lebih besar, pendidik merupakan tokoh yang berperan sangat sentral dan strategis dalam mewujudkan pendidikan yang unggul. Di samping sistem rekrutmen peserta didik dan pemenuhan terhadap fasilitas dan sarana belajar yang

memadai juga sangat perlu diperhatikan. Namun sekali lagi guru merupakan faktor terpenting dalam mendesain pendidikan bermutu unggul.

Senada dengan hal di atas, Nana Sepriyanti berpendapat bahwa, kualitas pendidikan tergantung kepada guru yang profesional di bidangnya karena itu harus ada langkah yang konkret untuk mempertahankan pandangan bahwa guru adalah profesi terhormat, sehingga guru dapat bekerja keras dalam membangun kualitas pendidikan (Sepriyanti, 2012: 66).

Pendapat mengenai guru merupakan unsur terpenting dalam dunia pendidikan didasarkan kepada pertimbangan bahwa seberapa lengkapnya fasilitas atau sarana yang dimiliki sekolah, atau seberapa canggih metode dan media yang digunakan, tanpa kehadiran sosok guru yang berwibawa dan memiliki kedalaman ilmu pengetahuan maka akan terasa hampa, dan pendidikan itu sendiri akan kehilangan ruhnya. Guru juga merupakan ujung tombak dalam rangka mencerdaskan anak bangsa baik dalam aspek spiritual, emosional dan juga intelektual (Napitupulu, 2020: 9). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Sanjaya, bahwa guru memiliki multi peran dalam hal merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Lebih jauh lagi bahwa peran guru menjangkau etika dan estetika dalam menghadapi tantangan kehidupan (Sanjaya, 2009: 160). Guru merupakan komponen manusiawi yang terdapat pada kegiatan belajar mengajar yang berfungsi dalam pengembangan karakter anak dan insan yang potensial pada aspek pembangunan.

Guru tidak hanya sebagai pengajar yang mentransferkan ilmunya kepada anak didik namun juga sebagai penuntun dan pengarah siswa dalam melaksanakan pembelajaran. Guru menempati tempat yang sangat terhormat di kalangan masyarakat. Kewibawaan dan kearifan yang menyebabkan guru di hormati dan oleh karena itu masyarakat tidak meragukannya lagi. Masyarakat percaya bahwa guru yang mampu mengajari anak-anaknya dan memiliki kepribadian yang lebih baik. Dalam hal ini pengembangan karir guru merupakan sebuah keniscayaan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi karir terhadap kinerja guru (Yanti, dkk: 2015: 1). Dengan demikian maka jelaslah bahwa pengembangan karir guru sangat penting dilakukan agar dapat menampilkan kinerja yang maksimal. Di sisi lain, pengembangan karir guru juga menuntut adanya kualifikasi dalam bidang pendidikan guru yang juga harus meningkat (Mukti, 2017: 82).

Pengembangan karir dan kinerja profesional guru menjadi bagian yang tak dapat dihindari, pengembangan diri di antaranya dapat dilakukan melalui kajian dan inovasi bidang tugas, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya sesuai dengan bidang keilmuan yang relevan dengan tugas mengajar. Di samping itu, kegiatan yang harus diikuti adalah kegiatan-kegiatan pelatihan dengan bidang keilmuan yang relevan, pelatihan, kajian dan melanjutkan studi ke jenjang berikutnya menjadi alternatif pengembangan diri. Tuntutan pengembangan karir bagi guru adalah suatu hal yang tidak mungkin dihindari, karena guru harus senantiasa berupaya untuk mengadopsi perkembangan-perkembangan baru, baik bidang teknologi informasi maupun tuntutan masyarakat. Selain faktor tersebut, karena kurikulum selalu mengalami perbaikan dan perubahan.

Pengembangan karier akan berlangsung secara efektif jika dilakukan dengan mempertimbangkan: 1) Sistematis, artinya karir berkembang sesuai dengan tugas pokoknya, 2) Memiliki keselarasan dan berkelanjutan sesuai bidangnya, 3) Pengembangan karier bersifat fleksibel dan dapat melakukan perubahan, 4) Mempertimbangkan kondisi fisik dan psikologis, 5) Merupakan bagian integral dalam pengembangan manajemen organisasi. Berbagai unsur diatas akan semakin baik jika pengembangan karier guru tidak dinilai secara administratif, sehingga meninggalkan nilai-nilai kreatif dan inovatif yang dilakukan guru ketika ia menjalankan tugasnya (Wardan, 2019: 94).

Pengembangan visi sekolah juga menjadi sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah, hal ini bertujuan untuk meluaskan cita-cita semula yang telah dibuat dan melampaui target yang telah ditetapkan. Adapun yang terakhir ialah pengembangan karir guru, yang tidak kalah pentingnya juga harus mendapat perhatian dari kepala sekolah. dalam rangka mewujudkan Sumber Daya Manusia yang unggul dalam konteks sekolah adalah para guru, maka peluang dan berbagai kemungkinan yang mendukung hal tersebut juga harus dilakukan oleh kepala sekolah.

Peran serta kepala sekolah memang sangat beragam. Selain sebagai pengelola sekolah yang efektif dan efisien, kepala sekolah juga harus dapat meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran akan tercapai jika kepala sekolah sebagai manajer mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas di pundaknya. Oleh sebab itu, tanpa adanya dukungan yang memadai dari kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru, guru tidak akan pernah melaksanakan tugasnya, yaitu mendidik, melatih, membimbing, dan mengembangkan potensi setiap siswa, dengan maksimal. Karenanya untuk memperbaiki kualitas kinerja guru, maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lebih lagi supaya terjadi peningkatan kinerja guru.

Pengembangan kompetensi guru sangat penting dilakukan dalam rangka mengembangkan mutu dan profesional guru demi mewujudkan pembelajaran yang efektif. Pengembangan kompetensi guru juga merupakan hal yang paling relevan dengan peningkatan kualitas guru, dan ini sekali lagi merupakan hal yang sangat penting dalam proses pendidikan. Mekanismenya pun dapat dilakukan dengan beragam cara. Misalnya melalui program pelatihan dan berbagai workshop serta melakukan pendidikan lanjutan ke jenjang starata dua atau bahkan jika memungkinkan melanjutkan sampai ke strata tiga.

Di samping kualifikasi pendidikan seorang pendidik memerlukan adanya pengembangan karir yang berkelanjutan, pada dasarnya pengembangan karir berorientasi pada perkembangan suatu sebagai tempat bernaung pendidik ketika menjalankan tugasnya memerlukan berbagai kebijakan dalam pembinaan karir pada guru, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Mengajar sebagai tugas utama guru menuntut persiapan dan pengembangan profesional dan menjanjikan karir masa depan (Orgovanyi dan Gajdos, 2016: 9). Guru membutuhkan pengembangan karir, guru berhak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan yang dibebankan kepada seorang guru.

Adapun yang dimaksud karir seorang pendidik adalah mencakup dua hal, yaitu karir struktural, yang berkaitan dengan kedudukan seseorang di dalam struktur organisasi tempat ia bertugas, serta karir fungsional, berkaitan dengan tingkatan/pencapaian formal seseorang di dalam profesi yang ditekuni. Menurut PP No. 74 Tahun 2005 bahwa ada dua jalur pengembangan dan pembinaan profesi guru, yaitu pembinaan dan pengembangan profesi, dan pembinaan dan pengembangan karir. Pengembangan profesi dapat dilakukan oleh institusi pemerintah, lembaga pelatihan (training provider) nonpemerintah, penyelenggara, atau satuan pendidikan. Pembinaan dan pengembangan karir guru terdiri dari tiga ranah, yaitu penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kadang-kadang hanya dilakukan secara massal, Padahal sudah sewajarnya jika ada guru yang bermasalah langsung dibina saat itu juga, sehingga permasalahannya tidak berlarut-larut dan mengimbas pada guru yang lain.

Dalam dunia pendidikan, pengembangan karir guru merupakan upaya formal dalam meningkatkan dan menambah kemampuannya yang diharapkan akan berdampak pada kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam pekerjaannya. Pengembangan karir memang tidak tergantung pada usaha-usaha individual saja, sebab hal itu kadang kala tidak sesuai dengan kepentingan lembaga, untuk memungkinkan sinkronnya dengan kepentingan lembaga, maka pihak bagian yang berwenang dapat mengatur perkembangan karier para guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi karena peneliti berusaha memahami arti peristiwa dan kaitannya dengan orang-orang dalam situasi tertentu. Sumber data dalam penelitian terdiri dari sumber data primer yaitu, buku-buku manajemen pendidikan, sedangkan sumber data skunder adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari bahasa latin yaitu *managiere* berarti melakukan, melaksanakan, mengurus sesuatu. Dalam bahasa Arab manajemen disebut dengan *siasah, idarah, tadbir* (Tanthowi, 2003: 9). Istilah manajemen berasal dari kata kerja dalam bahasa Inggris *manage* yang dalam bahasa Indonesia berarti mengelola. Dari definisi ini manajemen dapat dipahami sebagai pengelolaan. Apabila pengertian tersebut diterapkan dalam pendidikan, maka pengertiannya menjadi mengelola pendidikan. Adapun menurut Mulyasa manajemen adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses untuk mencapai tujuan yang ditetapkan baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang (Mulyasa, 2003: 20).

Manajemen merupakan proses yang khas bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan efektif dan efisien menggunakan semua sumber daya yang ada. Terry dalam Syafaruddin, menjelaskan: *Management is performance of coneiving desired result by means of grououf efforts consisting of utilizing human talent and resources* (Syafaruddin, 2005: 41). Dapat dipahami bahwa manajemen adalah kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan pemberdayaan manusia dan sumber daya lainnya.

Griffin mendefinisikan manajemen sebagai suatu rangkaian aktifitas (termasuk perencanaan, dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Griffin, 2004: 7). Dalam kaitannya dengan hal ini manajemen merupakan nilai-nilai yang perlu ditanamkan pada kurikulum, pembelajaran dan tata tertib serta tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Napitupulu, 2018: 67).

Penggunaan istilah manajemen dipahami oleh para tokoh dengan makna yang variatif. Manajemen dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan (Sujana, 2004: 16).

B. Karir Guru

Sebelum terlalu jauh membahas mengenai definisi karir guru, alangkah baiknya peneliti mengenalkan definisi karir secara rinci. ada dua cara atau pendekatan untuk memahami makna karir, Pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*a property*) dan/atau dari *occupation* atau organisasi. Dengan pendekatan pertama tersebut, karir dapat pula dilihat sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal. Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu properti atau kualitas individual dan bukan organisasi. Setelah setiap individu mengakumulasikan serangkaian jabatan, posisi dan pangalaman tertentu, pendekatan ini mengakui kemajuan karir yang telah dicapai setiap orang. Berdasarkan kedua pendekatan tersebut, Greenhaus menyimpulkan karir sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan yang dialami seseorang (Jeffry, 1987: 5).

Menurut Flippo, (1995: 273) ada lima prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karir yaitu:

1. Kemampuan manajerial. Kemampuan manajerial adalah mereka yang memiliki kapasitas untuk memikul tanggung jawab yang berarti, kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan keterampilan dalam memecahkan masalah atau dengan kata lain orang yang memiliki kemampuan analisis, antar pribadi, antar kelompok dan emosional.
2. Kemampuan fungsional teknis. Kemampuan fungsional teknis adalah personil yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan fungsionalnya dan menganggap bahwa pekerjaan administratif tidak cocok baginya.
3. Keamanan. Keamanan dalam pengembangan karir adalah didasarkan kepada upaya personil untuk mencari perlindungan dan keamanan untuk dirinya sendiri.
4. Kreatifitas. Kreativitas adalah personil/karyawan yang menunjukkan minat yang amat besar dalam menciptakan dan mengembangkan sesuatu yang baru.
5. Otonomi-independensi. Otonomi independensi adalah karyawan yang mendambakan kebebasan dalam melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha dalam mengembangkan, memanfaatkan dan mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh karyawan dengan memposisikan mereka pada suatu jabatan sesuai dengan kemampuan yang diperlihatkannya.

Berdasarkan Undang-Undang RI. No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pembinaan dan pengembangan karier guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Pengembangan karier ini termasuk ke dalamnya upaya-upaya yang berbentuk promosi dalam arti diangkat ke posisi yang lebih kuat, atau transfer dalam arti berpindah ke bagian lain yang lebih relevan sesuai dengan pengembangan akademik yang selama ini ditempuh. Sedangkan dalam bentuk program pengembangan, baik sistem kerja melalui disiplin maupun enterprise dimungkinkan untuk menempuh cara yang sama.

C. Manajemen Pengembangan Karir Guru

Jika disederhanakan, manajemen pengembangan karir guru sama dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dapat pula didefinisikan sebagai pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Para pimpinan di setiap tingkatan harus melibatkan diri mereka dengan Sumber Daya Manusia. Karena sesungguhnya, semua pimpinan membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain. Intinya adalah bagaimana mengorganisir sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia atau biasa disebut *Human Resource Development* (HRD) adalah salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang utama, tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan, namun juga aktifitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan

organisasi dan manajemen, serta penilaian kinerja. Manajemen pengembangan Suber Daya Manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah difokuskan kepada guru sebagai salah satu penopang dalam terciptanya pendidikan yang bermutu unggul (Khasanah, 2014: 104).

Pengembangan karir merujuk pada proses pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja sepanjang hayat. Sehingga dengan pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang. Pengembangan karir ini meliputi pengembangan keyakinan dan nilai seseorang berkenaan dengan dunia kerjanya, yakni orang tersebut harus meyakini 'kebenaran' dari apa yang ia lakukan (pekerjaan) untuk kehidupannya itu dan menerapkan nilai-nilai yang mendorong kemajuan kehidupannya, misalnya: kerajinan, keuletan, kejujuran, pantang menyerah dan hemat (Hasan, 2017: 133).

Penyesuaian minat dan bakat dengan pekerjaan yang ia geluti juga merupakan upaya pengembangan karir yang sedikit banyak mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja seseorang. Keterampilan-keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan dunia kerjanya pun perlu ditingkatkan agar karirnya bisa berkembang. Meningkatkan kebiasaan-kebiasaan hidup efektif turut juga mengembangkan kehidupan karir seseorang karena dengan memiliki kebiasaan hidup yang efektif tersebut karakteristik kepribadiannya semakin berkualitas.

Pengembangan yang dimaksudkan lebih menekankan pada aspek kualitas kompetensi dan kemampuan, bukan pada jumlah atau kuantitas sehingga, perusahaan atau institusi yang banyak pekerjanya belum tentu merupakan perusahaan yang baik. Peranan lembaga pendidikan di Indonesia dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang profesional dan memiliki kompetensi sangatlah penting, pada umumnya lembaga pendidikan Islam di negara Indonesia masih mengalami ketertinggalan dibanding negara lain, bahkan terasing dari keperluan dan realitas sosial, ekonomi, pendidikan, serta budaya masyarakatnya. Dalam kaitannya dengan pengembang karir guru, kepala sekolah sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Menurut Gaol dan Siburian (2018: 71), upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, yaitu:

1. Memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru;
2. Mengalokasikan anggaran yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru;
3. Memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru;
4. Menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif;
5. Menciptakan pembaruan dan keunggulan, dan
6. memberikan *reward* (penghargaan) bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik.

Dengan demikian, kepala sekolah harus menjadikan sekolah sebagai wadah pembelajaran bagi setiap warga sekolah supaya terjadi proses pembelajaran yang kondusif. Kepala sekolah juga harus mampu menjadi sosok yang dapat mengayomi guru supaya guru merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah dihargai. Adanya keterbatasan kepala sekolah dalam melakukan perannya dalam peningkatan kinerja guru, pemerintah daerah (Dinas Pendidikan) dan pemerintah pusat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) harus berupaya lebih serius memfasilitasi kepala sekolah. Dukungan dari pemerintah daerah maupun pusat sangat penting dalam peningkatan peran kepala sekolah dan kinerja guru di sekolah.

Dalam beberapa hal, perencanaan karir harus berfokus pada pencapaian keberhasilan yang tidak harus disertai promosi. Dalam hal ini, pencapaian yang dimaksud tentulah harus sejalan dengan tujuan organisasi, di mana prinsip efektif, efisien dan ekonomis diterapkan. Kadangkala harus menggunakan cara-cara baru, sehingga muncullah pekerjaan baru yang akan menggantikan pekerjaan yang lama (Kaswan, 2012: 118).

Perencanaan karir guru adalah suksesi terencana dari pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan untuk mengembangkan para kompetensi para guru. Dengan perencanaan karir tersebut, institusi pendidikan akan mengidentifikasi jalur-jalur dan aktivitas-aktivitas untuk para guru agar mereka berkembang, sementara jalur karir adalah garis pergerakan yang fleksibel melalui jalur mana seorang guru dapat bergerak selama bekerja dalam perusahaan. Seorang guru yang menempuh jalur karir, akan berpindah-pindah posisi bahkan bisa jadi berpindah tempat tugas.

Dalam perjalanan karirnya, seorang guru akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru untuk pengembangan karir dalam pekerjaannya, sedangkan pengembangan karir guru merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir guru secara formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan guru sebagai individu maupun organisasi dan lembaga pendidikan. Dengan demikian, harus dipertimbangkan secara berhati-hati oleh keduanya.

D. Tahapan Pengembangan Karir Guru

Menurut Priansa (2014: 163), ada tiga tahapan dalam pengembangan karir yang pada umumnya terjadi di dalam suatu lembaga pendidikan maupun suatu organisasi, Seperti penjelasan berikut ini:

- a. Permulaan karir. Tahapan permulaan karir dimulai ketika pegawai baru bergabung dengan sebuah lembaga setelah dia melewati proses rekrutmen dan seleksi. Dalam tahap ini pegawai baru masih mempelajari organisasi, mulai beradaptasi, dan mulai membuat dirinya nyaman untuk bekerja.
- b. Pertengahan karir. Tahapan ini ditandai dengan adanya pengalaman baru, penugasan khusus, transfer dan promosi serta kesempatan jenjang karir yang lebih tinggi. Dalam tahap ini pegawai mulai memiliki kompetensi dan ketrampilan yang tinggi.
- c. Akhir karir. Akhir karir ini merupakan tahap akhir seorang pegawai berada dalam sebuah lembaga, yaitu sering juga disebut sebagai pensiun.

Secara formal, guru profesional harus memenuhi kualifikasi akademik minimum S1/D-IV dan bersertifikat pendidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru-guru yang memenuhi kriteria profesional inilah yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran sejalan dengan tujuan pendidikan nasional.

Pada sisi lain, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa terdapat dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru, yaitu: pembinaan dan pengembangan profesi, dan pembinaan dan pengembangan karir. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional. Pembinaan dan pengembangan karir meliputi: 1) penugasan, 2) kenaikan pangkat, 3) promosi.

SIMPULAN

Manajemen pengembangan karir guru merupakan hal sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Dalam perjalanan karirnya, seorang guru akan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan baru untuk pengembangan karir dalam pekerjaannya, sedangkan pengembangan karir guru merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir guru secara formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan guru sebagai individu maupun organisasi dan lembaga pendidikan. Adapun yang dimaksud dengan manajemen pengembangan karir guru dalam penelitian ini adalah penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dryden, Gordon dan Jeannette Vos. 2001. *The Learning Revolution: To Change The Way World Learns*. USA: Network Educational Press.
- Sepriyanti, Nana. 2012. "Guru Profesional adalah Kunci Mewujudkan Pendidikan Berkualitas", dalam *Jurnal Al-Ta'lim*, 1(1).
- Sanjaya, Wina. 2009. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Prenadamedia.
- Yanti, Eka Fitri Sudjarwono, dan Sumadi. 2015. "Hubungan Persepsi Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dengan Kinerja Guru", dalam *Jurnal Studi Sosial*, 3(4).
- Mukti, Saidi. 2017. "Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru", dalam *Jurnal Studia Didaktika*, 11(1).
- Wardan, Khusnul. 2019. *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Orgovanyi, Judit and Gajdos. 2016. *Teacher's Professional Development on Problem Solving: Theory and practice for Teachers and Teacher Education*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Tanthowi, Jawahir. 2003. *Unsur-unsur Manajemen menurut Al-Qur'an*. Jakarta: Pustaka Al Husna.
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Madrasah, Konsep Strategi dan Implementasi* (Bandung: Rosdakarya).
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciptat Press.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, editor Wisnu Candra Kristiaji. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana. 2004. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. Pertama. Bandung: Falah Productio.
- H, Greenhause Jeffry. 1987. *Career Management*. Chicago: The Dryden Press.
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalial*, Terj. Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.

- Khasanah, Ni'matul. 2014. "Manajemen Guru Model Guardian Angel Menurut Munif Chatib", dalam *Jurnal Kependidikan*, 2(2).
- Hasan, Zulkifli. 2017. "Upaya Pengembangan Karir Guru Melalui Peningkatan Kualifikasi Akademik dan Profesionalisme: Studi Pada Guru-Guru SMP di Kabupaten Bengkalis", dalam *Jurnal Akademika*, 17(2).
- Gaol, Nasib Tua Lumban dan Paningkat Siburian. 2018. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, dalam *Jurnal Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1).
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Napitupulu, Dedi Sahputra. 2020. *Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*. Sukabumi: Haura Utama.
- Napitupulu, Dedi Sahputra. 2018. "Implementasi Pendidikan Karakter Pada Lembaga Pendidikan Islam", dalam *Jurnal Itqan*, 9(1).
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta