

UPAYA PENGEMBANGAN KARIR GURU MELALUI PENINGKATAN KUALIFIKASIAKADEMIK DAN PROFESIONALISME (Studi Pada Guru Guru SMP Di Kabupaten Bengkalis)

ZULKIFLI HASAN

(Pengawas SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis)

Absract:

Career development in the field of faith development and values, skills and talents, interests, personality characteristics, and knowledge of the world of work as far as life. Based on this understanding, career development covers not only the working age range of a person, much more, throughout a person's lifetime. This career development includes the development of beliefs and a person concerning the world of work, the people I have to believe in 'guts' of what he does (work) for his life and apply the things that drive his life's progress, for example: craft, tenacity, honesty, unyielding and thrifty. Adjustment of interest and talent with the work that he wrestle is also a career development effort that is a little more quality and quantity of a person. A person's academic qualifications are very influential in developing his or her next career. so in this case able to improve professionalism as a teacher.

Keywords: *career development, academic qualification, teacher's professionalism, academic qualification.*

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia. Oleh karena itu, kemajuan suatu bangsa berdasarkan kepada tiga hal, (1) Sumber Daya Manusia yaitu sumber daya manusia yang berkualitas, (2) Generasi pengganti lebih baik dari yang diganti, dan (3) dalam rangka mendukung SDM yang berkualitas ada dua jalur yang penting, yaitu jalur pendidikan dan kesehatan. Bangsa yang berhasil atau maju bergantung pada kualitas tenaga pendidik bukan kuantitas tenaga pendidik.¹

Pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan dan kenegaraan, akhla mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan pembinaan sumber daya manusia, maka penyelenggaraan pendidikan harus dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.
2. Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna.
3. Pendidikan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat.
4. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.
5. Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis dan berhitung bagi segenap warga masyarakat.
6. Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.²

Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Guru sebagai

¹Boediono, *Pidato Wakil Presiden RI pada Rembug Nasional bersama Menteri Pendidikan RI dan Kepala Dinas Pendidikan seluruh Indonesia*, Minggu – Selasa 26-28 Pebruari 2012.

² Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, Bab III Pasal 4 Ayat 1-6.

agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Sebagai pendidik profesional, guru perlu memahami konsep pengembangan kapasitas dan apa dampaknya bagi keseluruhan proses pendidikan di sekolah. Reformasi pendidikan pada akhirnya bermuara pada perbaikan kapasitas guru, oleh karena gurulah berada di garda paling depan dalam keseluruhan proses belajar mengajar. Kurangnya kapasitas guru dapat di duga menjadi penyebab utama tidak terwujudnya tujuan pendidikan. Dengan demikian pengembangan kapasitas guru merupakan sebuah keniscayaan. Pengembangan kapasitas mengacu pada perkembangan seorang guru dalam peran profesionalnya sebagai pendidik. Bekal pendidikan formal yang telah di miliki, di tambah aneka ragam pengalaman selama menjadi pendidik, belum cukup untuk mengantarkan anak didik mengembangkan potensi diri secara optimal.³

Kutipan di atas menginspirasi bahwa bekal pendidikan formal (misalnya, lulusan perguruan tinggi) yang dimiliki oleh seorang guru, tanpa menguasai ilmu mendidik, seorang guru tidak mampu menyumbangkan hasil yang membanggakan buat prestasi belajar anak didiknya. Dengan kata lain, guru wajib mengembangkan kompetensi pedagogik. Disamping itu, potensi lain yang wajib bagi guru untuk membenahi diri dengan lebih menguasai psikologi pendidikan serta teknik maupun strategi pembelajaran yang selaras dengan perkembangan kejiwaan anak didik.

Menurut Soedijarto yang di kutip Kunandar, pendidikan nasional juga dihadapkan pada beberapa masalah: (1) pendidikan belum secara terencana dan sistematis diberdayakan untuk berfungsi dan mencapai tujuan pendidikan nasional secara optimal; (2) pendidikan nasional sebagai wahana sosialisasi dan pembudayaan berbagai warisan budaya bangsa, nilai-nilai kebudayaan nasional dan nilai-nilai yang dituntut oleh masyarakat global yang dikuasai oleh iptek dan persaingan global belum sepenuhnya terlaksana.⁴

Jika hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan dimaksud antara lain:

1. Kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal.
2. Kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap siswa.

Rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung siswa terutama di tingkat dasar (hasil studi internasional yang dilakukan oleh organisasi *International Education Achievement*, 1999).

Terkait dengan hal tersebut di atas, guru yang belum memenuhi standar kompetensi masih besar jumlahnya, hal ini disebabkan oleh karena adanya guru yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola peserta didik, kepribadian guru masih labil, kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat masih rendah, serta penguasaan guru terhadap materi pembelajaran masih dangkal. Guru merupakan profesi yang sudah diakui keberadaannya sebagai profesi seiring dengan tuntutan profesional. Pemenuhan tuntutan profesional sebagai seorang guru akan memunculkan guru yang berkualitas, memiliki kompetensi memadai, memiliki pemahaman mendalam mengenai apa yang dikerjakannya, cakap dalam mengelola pembelajaran yang efektif dan efisien serta memiliki karakter atau kepribadian yang kuat. Guru yang tidak profesional membawa pengaruh negatif pada pencapaian peserta didik.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 1, butir (2) dinyatakan bahwa kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Rendahnya kualifikasi akademik guru disebabkan oleh beragam faktor, diantaranya:

1. Rendahnya kesejahteraan guru. Gaji guru hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, sehingga tidak ada alokasi dana untuk melanjutkan pendidikan atau menambah referensi.
2. Rendahnya kualitas, kualifikasi dan kompetensi guru. Kompetensi guru yang rendah sering menjadi kendala guru untuk memperoleh beasiswa yang jumlahnya terbatas. Jika mutu guru rendah, maka mereka akan sulit dan/atau kalah berkompetisi dengan guru yang lebih bermutu.
3. Rendahnya komitmen guru untuk meraih pendidikan lebih tinggi. Guru dapat melanjutkan sekolah dan/atau menyelesaikan pendidikannya manakala dalam dirinya ada komitmen yang tinggikan pemikiran jauh ke depan.
4. Rendahnya motivasi guru untuk meraih pendidikan lebih tinggi. Guru-guru pada umumnya cenderung untuk merasa cukup dengan keadaan yang ada, walaupun ada usaha adalah sekedar memenuhi persyaratan kualifikasi akademik. Banyak guru, meskipun tidak semua yang memaksakan diri untuk sekolah jika diharuskan atau jika ada pengaruhnya pada jabatan dan pendapatan.⁵

³ Khoiruddin Bashori, dkk, *Pengembangan Kapasitas Guru*. (Jakarta: Penerbit Pustaka Alvabero) h.1

⁴ Kunandar, *Guru Profesional, Implementasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi*, Rajawali Pers, Jakarta, h 47

⁵Op Cit h 49

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 1, butir (2) dinyatakan bahwa kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Rendahnya kualifikasi akademik guru disebabkan oleh beragam faktor, diantaranya:

4. Rendahnya kesejahteraan guru. Gaji guru hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, sehingga tidak ada alokasi dana untuk melanjutkan pendidikan atau menambah referensi.
5. Rendahnya kualitas, kualifikasi dan kompetensi guru. Kompetensi guru yang rendah sering menjadi kendala guru untuk memperoleh beasiswa yang jumlahnya terbatas. Jika mutu guru rendah, maka mereka akan sulit dan/atau kalah berkompetisi dengan guru yang lebih bermutu.
6. Rendahnya komitmen guru untuk meraih pendidikan lebih tinggi. Guru dapat melanjutkan sekolah dan/atau menyelesaikan pendidikannya manakala dalam dirinya ada komitmen yang tinggi dan pemikiran jauh ke depan.
4. Rendahnya motivasi guru untuk meraih pendidikan lebih tinggi. Guru-guru pada umumnya cenderung untuk merasa cukup dengan keadaan yang ada, walaupun ada usaha adalah sekedar memenuhi persyaratan kualifikasi akademik. Banyak guru, meskipun tidak semua yang memaksakan diri untuk sekolah jika diharuskan atau jika ada pengaruhnya pada jabatan dan pendapatan.

Menurut Allan C. Ornstein yang menyebutkan bahwa kajian tentang manajemen kelas mengindikasikan seorang guru yang efektif menggunakan berbagai teknik untuk mencapai tujuan pembelajaran di kelas. Ornstein menegaskan sebagai berikut:

“Research on classroom management indicates that effective teachers use a variety of techniques to develop productive climates and to motivate students. Effective teachers emphasize practices like the following: (1) making sure that students know what the teacher expects; (2) letting students know how to obtain help; (3) following through with reminders between activities and rewards to enforce the rules; (4) providing a smooth transition between activities; (5) giving students assignments of sufficient variety to maintain interest; (6) monitoring the class for signs of confusion or inattention; (7) being careful to avoid embarrassing students in front of their classmates; (8) responding flexibly to unexpected developments; (9) designing tasks that draw on students’ prior knowledge and experience; (10) helping students develop self-management skills; (11) attending to students’ cultural backgrounds; and (12) ensuring that all students are part of a classroom learning community.”⁶

Kutipan di atas menjelaskan tentang manajemen kelas oleh guru-guru yang dinilai berhasil dalam mengajar dan memperlihatkan berbagai teknik dalam mengembangkan iklim yang produktif dan meningkatkan motivasi belajar siswa. Mereka selalu mempraktekkan hal-hal sebagai berikut: (1) tahu persis apa yang perlu diketahui oleh siswa-siswinya; (2) Memberi peluang agar siswa-siswinya tahu bagaimana mendapatkan bantuan; (3) antara aktifitas dan penghargaan terus dilakukan untuk menjalankan aturan yang berlaku; (4) Transisi diantara kegiatan yang dilakukan berjalan dengan mulus; (5) Memberikan tugas yang variatif dan memadai kepada siswa-siswi untuk memelihara minat mereka dalam belajar; (6) Tetap memonitor kelasnya untuk mencegah adanya tanda-tanda keraguan dan buyarnya perhatian di kalangan siswa; (7) Sangat berhati-hati dalam menangani siswa yang dipermalukan di depan teman-teman sekelasnya; (8) Memberi respon dengan fleksibel pada kemunduran belajar siswa; (9) Merancang tugas-tugas untuk siswa-siswinya yang menggambarkan pengetahuan awal dan pengalaman siswa; (10) Membantu siswa mengembangkan keterampilan mengatur diri sendiri; (11) Memantau latar belakang budaya siswa; dan (12) Meyakini bahwa siswa-siswinya adalah bagian dari komunitas belajar di kelas.

Sedangkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, terutama pada Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 28 menjelaskan bahwa kompetensi yang wajib dimiliki dan dikuasai guru terbagi dalam empat dimensi kompetensi yaitu:

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran pada anak didik.
2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru dalam pembawaan yang tenang, berkarisma, berwibawa, namun tetap mampu didekati anak didik dan mencerminkan kecerdasan yang bukan hanya terkait pada bidang keilmuan tapi juga dalam wawasan pengetahuan yang luas.
3. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat dan berinteraksi dengan anak didik, sekolah dan lingkungannya dengan baik, dalam arti adil dan tegas tanpa memandang status anak didik.
4. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing anak didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

⁶ Allan, C. Ornstein, *Foundations of Educations*, Houghton Mifflin Company, USA, 2008, h 6

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:

1. Konsep, struktur, dan metoda keilmuan, teknologi dan seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar.
2. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
3. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
4. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
5. Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.
6. Kompetensi profesional adalah kompetensi yang dibutuhkan bagi setiap profesional agar dapat melaksanakan tugas sesuai tuntutan kompetensinya. Guru sebagai suatu profesi perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya yaitu kompetensi pekerjaan pada tahap persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. Kompetensi profesional dapat dipelajari melalui pelatihan dan diskusi antara sesama guru, oleh karena itu jika masih belum memadai guru yang bersangkutan masih dapat memperbaiki kemampuannya.
7. Suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni (1) menuntut adanya ketrampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan suatu pekerjaan dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang di laksanakan; (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.⁷

Berdasarkan survey awal yang di lakukan penulis terhadap guru guru SMP yang ada di Kecamatan Bengkalis dan Bantan dan penulis juga merupakan guru SMP Negeri di Kecamatan Bantan, fenomena yang muncul terhadap usaha guru untuk mengembangkan karir mereka adalah:

1. Terbatasnya kesempatan guru untuk melanjutkan pendidikan khususnya bagi guru yang pendidikan sebelumnya adalah dari program Diploma Tiga dan Strata 1 yang di sediakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.
2. 20% guru guru honorer *database* yang diangkat menjadi pegawai negeri sipil yang ingin melanjutkan pendidikan strata satu, tetapi Perguruan Tinggi terdekat dengan tempat tugas mereka belum mendukung pengembangan keahlian guru yang sesuai dengan bidang yang di tekuni.
3. Perekrutan guru berdasarkan honorer *database* dari Dinas Pendidikan menempatkan guru di sekolah tidak sesuai dengan bidang keahlian guru.
4. Kemampuan guru yang di rekrut melalui database Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis masih minim dalam mengemban tugas yang di berikan.
5. Proses belajar mengajar di sekolah kurang memberikan *feedback* yang besar terhadap tingkat keberhasilan anak dalam menguasai materi pembelajaran.
6. Kualifikasi akademik guru yang mencapai jenjang pendidikan S1/D IV masih belum sesuai dengan yang di harapkan.
7. Profesionalisme guru dalam proses pembelajaran masih rendah.
8. Pengembangan profesi guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis hanya terbatas pada pelatihan pelatihan yang belum mencapai tingkat profesionalitas para guru.
9. Banyak kualifikasi akademik guru yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.
10. Guru mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang ia miliki sehingga sulit bagi guru untuk meningkatkan profesi mereka.
11. Sebagian besar guru SMP di Kabupaten Bengkalis perlu ditingkatkan profesionalisme mereka, khususnya dalam pengembangan karir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh bagaimana kontribusi kualifikasi akademik dan profesional guru terhadap pengembangan karir mereka sebagai guru dalam rangka peningkatan kualitas dan sumber daya manusia bagi guru guru yang ada di Kabupaten Bengkalis

PEMBAHASAN

Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam bukunya” Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis: “menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang di gunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi yang tepat dan berpengalaman tersedia pada saat di butuhkan.⁸

Menurut Mathis dan Jackson adalah “*A career is the series of work-related positions a person occupies throughout life. People pursue careers to satisfy individual needs. Careers are an important part*

⁷ Kunandar, *Guru Profesional, Implementasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi*, Rajawali Pers, Jakarta, h 47

⁸ Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung:Alfabeta) h.134

of talent management, but both individuals and organizations view careers in distinctly different ways."⁹

Rangkaian tugas yang diemban oleh seseorang dalam hidup dan kehidupannya sampai pada masa tuanya adalah semata-mata untuk memperoleh kebutuhannya yang ternyata berbeda dengan kebutuhan sebuah lembaga pendidikan dalam menjalankan visi-misinya. Oleh karena itu, karir biasanya dilihat dari posisi seseorang dalam suatu jabatan tertentu yang dipandang sebagai sebuah keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan lembaga (instansi) tempat ia bekerja maupun kebutuhan untuk diri dan keluarganya. Senada dengan pendapat tersebut, Siti Al Fajar menyatakan bahwa ada dua perspektif dalam mendefinisikan karir pertama adalah karir merupakan urutan urutan posisi yang di duduki oleh seseorang selama dia bekerja dalam sebuah organisasi; kedua adalah karir meliputi perubahan-perubahan nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Kedua pendapat di atas mendefinisikan arti karir sebagai seluruh pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Pengertian ini luas dan umum, karena istilah karir digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Jadi semua orang dengan sejarah pekerjaan disebut mempunyai karir.

A. Ivanovic dalam *Dictionary of Human Resources and Personnel Management* mendefinisikan "career is a job which you are trained for and which you expect to do all your life"¹⁰. Definsi di atas menyatakan bahwa karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses dimana organisasimemperbaharui dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang merupakan batas dimana rangkaian dari sikap karir dan perilaku dapat memuaskan seorang individu.

Terdapat dua pendekatan untuk memahami makna karir, yaitu: pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*aproperty*) dan/atau dari *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal seperti jalur karir di dalam fungsi marketing, yaitu menjadi *sales representative*, manajer produk, manajer marketing distrik, manajer marketing regional, dan wakil presiden divisional marketing dengan berbagai macam tugas dan fungsi pada setiap jabatan. Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu properti atau kualitas individual dan bukan *occupation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada setiap individu/pegawai.

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. 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.

Sedangkan Wayne F. Cascio mengartikan suatu karir dalam tiga pengertian, yaitu:

- a. Karir sebagai suatu rangkaian promosi jabatan atau mutasi ke jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seseorang tenaga kerja selama masa dinasny.
- b. Karir sebagai suatu pekerjaan yang memiliki gambaran/ pola pengembangan yang jelas dan sistematis.
- c. Karir sebagai suatu sejarah jabatan dari seseorang, suatu rangkaian pekerjaan/ posisi yang pernah dipegang seseorang selama masa kerjanya.¹¹

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang guru meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang ia terima dan tentunya hal ini akan membuat ia lebih merasa senang dan nyaman bekerja. Untuk mencapai hal itu, idealnya seorang guru harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi dari tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa

⁹ Robert L Malthis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat) h. 62

¹⁰A. Ivanovic. *Dictionary of Human Resources and Personnel Management*. (London:A & C Black Publishers Ltd. h.40

¹¹ Wayne F Cascio. *Applied Psychology in Human Resource Management*. Six Edition (New York: Pearson Prentice Hall} h. 212

tanggung jawab dan kewajiban maupun ganjaran yang akan ia peroleh. Selain itu, guru juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karir ke tingkatan yang lebih tinggi tersebut. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang guru memiliki arah yang jelas dalam menjalani karir dan profesinya itu.

Zorlu Senyucel dalam bukunya *Managing The Human Resource in 21th Century* menyatakan:” *Career development is one of the key points in attracting and retaining employees. It is therefore significant to both employees, in term of their individual progression, and also the organization, In the term of retaining a vital resource for competitve advantage.*¹²

Jika melihat pengertian yang di paparkan diatas maka pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumberdaya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi. Dari konsep tersebut, ada tiga model pengembangan karir, yaitu:

1. Model siklus hidup (*life-cycle model*), merupakan pengembangan karir yang sifatnya pasti. Seseorang akan berpindah pekerjaannya melalui perbedaan tahap karir. Dalam model ini peran organisasi sangat besar dalam menentukan karir seseorang.
2. Model berbasis organisasi, yaitu model pengembangan yang menjelaskan bahwa karir seseorang akan melalui tahap-tahap karir, tetapi di dalam model ini juga dijelaskan bahwa dalam proses pengembangan karir ada proses pembelajaran bagi karyawan untuk memiliki jalur karir yang pasti.
3. Model pola terarah. Dalam model ini karyawan dibimbing atau diarahkan untuk membuat keputusan sendiri mengenai seberapa cepat mereka menginginkan kemajuan dalam karir mereka.

Pengembangan karir meliputi proses manajemen karir dan perencanaan karir di antaranya:

- a. *Career planning* : suatu proses sengaja yang berlangsung secara sadar agar (1) menjadi tahu akan diri, peluang-peluang, hambatan-hambatan, pilihan-pilihan, dan akibat-akibat, (2) mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir, (3) penyusunan program kerja, pendidikan, dan pengalaman-pengalaman, pengembangan-pengembangan yang terkait untuk memberikan arah, waktu, dan urutan dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan karir tertentu.
- b. *Career Management*: proses berkelanjutan berupa penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana-rencana karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau bersama-sama dengan sistem karir organisasi.¹³

Dari semua pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir merupakan implementasi dari rencana karir individu yang menunjukkan adanya suatu peningkatan atau kemajuan pribadi menuju jabatan yang lebih tinggi, baik itu gerakan/mobilitas vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Jenjang jabatan yang lebih tinggi akan diikuti oleh peningkatan tanggungjawab, hak, ganjaran, serta status sosial seseorang. Proses untuk mempersiapkan individu-individu tersebut dalam mencapai sasaran-saran karir mereka, dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan.

Dari semua pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir merupakan implementasi dari rencana karir individu yang menunjukkan adanya suatu peningkatan atau kemajuan pribadi menuju jabatan yang lebih tinggi, baik itu gerakan/mobilitas vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Jenjang jabatan yang lebih tinggi akan diikuti oleh peningkatan tanggungjawab, hak, ganjaran, serta status sosial seseorang. Proses untuk mempersiapkan individu-individu tersebut dalam mencapai sasaran-saran karir mereka, dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan.

1. Upaya Pengembangan Karir Guru

Pengembangan karir guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bukan diklat, antara lain seperti berikut ini.

1. Pendidikan dan Pelatihan

- a. *Inhouse training* (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, Sekolah/Madrasah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.
- b. Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi professional guru. Program magang ini terutama diperuntukkan bagi guru kejuruan dan dapat dilakukan selama priode tertentu, misalnya, magang di industri otomotif dan yang sejenisnya. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu khususnya bagi guru-guru Sekolah/Madrasah kejuruan memerlukan pengalaman nyata.

¹²Zorlu Senyucel, *Managing the Human Resource In 21st Century*, (USA: Ventus Publishing. 2009) h.68

¹³ Fautino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset. 2003) h.214

- c. Kemitraan Sekolah/Madrasah. Pelatihan melalui kemitraan Sekolah/Madrasah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di Sekolah/Madrasah atau di tempat mitra Sekolah/Madrasah. Pembinaan melalui mitra Sekolah/Madrasah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.
- d. Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan melalui belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kotakabupaten atau di propinsi.
- e. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan dan atau Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kementerian Agama, P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.
- f. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya.
- g. Pembinaan internal oleh Sekolah/Madrasah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala Sekolah/Madrasah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.
- h. Pendidikan lanjut. Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi pembinaan profesi guru di masa mendatang. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.¹⁴

2. Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan

- a. Diskusi masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik sesuai dengan masalah yang di alami di Sekolah/Madrasah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di Sekolah/Madrasah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.
- b. Seminar. Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.
- c. Workshop. Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.
- d. Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
- e. Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.
- f. Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik (animasi pembelajaran).
- g. Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya teknologi yang bermanfaat untuk masyarakat dan atau pendidikan dan karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.¹⁵

2. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Penetapan Permeneg PAN dan RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dilatarbelakangi bahwa guru memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses

¹⁴ Modul PLPG Guru Guru Madrasah/SMP

¹⁵ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional. Konsep, Strategi, Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo) h. 137

pembelajaran dan mutu peserta didik. Perubahan mendasar yang terkandung dalam Permeneg PAN dan RB Nomor 16 tahun 2009 dibandingkan dengan regulasi sebelumnya, di antaranya dalam hal penilaian kinerja guru yang sebelumnya lebih bersifat administratif menjadi lebih berorientasi praktis, kuantitatif, dan kualitatif, sehingga diharapkan para guru akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya. Setiap tahun, guru harus dinilai kinerjanya secara teratur melalui Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) dan wajib mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). PKB tersebut harus dilaksanakan sejak guru memiliki golongan kepangkatan III/a dengan melakukan pengembangan diri, dan sejak golongan kepangkatan III/b guru wajib melakukan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif. Untuk naik dari golongan kepangkatan IV/c ke IV/d guru wajib melakukan presentasi ilmiah.

Secara umum, keberadaan PKB bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di Sekolah/ Madrasah yang berimbas pada peningkatan mutu pendidikan. Secara khusus, tujuan PKB disajikan berikut ini.

1. Meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan.
2. Memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam memfasilitasi proses belajar peserta didik dalam memenuhi tuntutan perkembangan ilmu, teknologi, dan seni di masa mendatang.
3. Mewujudkan guru yang memiliki komitmen kuat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
4. Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru.
5. Meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat.

Berdasarkan analisis kebutuhan dan ketentuan yang berlaku serta praktik-praktik pelaksanaannya, perlu dikembangkan mekanisme PKB yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan guru untuk meningkatkan profesionalismenya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, diketahui bahwa kualifikasi akademik mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi sederhana sebesar 0,754 yang berarti bahwa kualifikasi akademik dapat mempengaruhi pengembangan karir guru SMP di Kabupaten Bengkalis sebesar 56,85%.

Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa kualifikasi akademik mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap pengembangan karir guru SMP di Kabupaten Bengkalis, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi sederhana sebesar $0,000 < 0,025$ yang berarti bahwa kualifikasi akademik dapat mempengaruhi pengembangan karir guru SMP di Kabupaten Bengkalis sebesar 56,85%. Sedangkan Profesionalisme guru memberikan pengaruh sebesar 43,15% terhadap pengembangan karir guru SMP Negeri di Kabupaten Bengkalis.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Ivanovic. *Dictionary of Human Resources and Personnel Management*. (London:A & C Black Publishers Ltd.
- Aas Saomah. *Makalah Tentang Pengembangan Karir Guru dan Konselor*
- Allan, C. Ornstein, *Foundations of Educations*, Houghton Mifūin Company, USA, 2008
- Fautino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset. 2003)
- Kurikulum Berbasis Kompetensi untuk Menciptakan Lifelong Learners* (Jakarta: Penerbit Indonesian Heritage Foundation, 2005)
- Kunandar, *Guru Profesional, Implemetasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi*, Rajawali Pers, Jakarta
- Linda Darling Hammond, *Preparing Principals for A Changing World* (USA: Penerbit Jossey-Bass, 2010)
- M.Uzer Usman, *Menjadi Guru Professional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010)
- Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung:Alfabeta)
- Robert L Malthis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat)
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, Bab III Pasal 4 Ayat 1-6.
- Ratna Megawangi, Melly Latifah, dan Wahyu Farrah Dina, *Pendidikan Holistik: Aplikasi*
- Robert L Malthis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat)
- Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung:Alfabeta)
- Robert I. Mathis and John H. Jackson. *Human Resource Management* (USA: Cencage Learning.2010)
- Sanusi Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*
(Bandung: Alfabeta, 2011)
- Yehuda Baruch. *Managing Careers: Theory and Practice*.(London: Prentice Hall.2004)
- Wendy Paton. *Career Development Program: Preparation for lifelong career decision making*.
(Australia: Ligare Pty Ltd. 2001)
- UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 10 Ayat 1
- PP No 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 1 ayat 2
- Sanusi Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 17.
- Zorlu Senyucel, *Managing the Human Resource In 21st Century*, (USA: Ventus Publishing. 2009)