

# PENGEMBANGAN PROFESI DAN KARIR GURU

**Zuzandi (SMA Negeri 1 Sikap Dalam)**  
**Sudarwan Danim, Connie (Prodi MAP FKIP Unib)**  
email: [zuzandi1977@gmail.com](mailto:zuzandi1977@gmail.com)

**Abstract:** the general purpose of this research is describe development teacher profession and career in Public Junior High School Number One Muara Pinang. This research can be used for improvement career development of teachers to achieve in an education instution. The specially this research is: (1) how the system of assignment of professional development and career of teacher in Public Junior High School Number One Muara Pinang, (2) how the process of professional developmen and career in Public Junior High School Number One Muara Pinang, (3) how the results is be achieved from the professional development teacher and career in Public Junior High School Number One Muara Pinang. This research used descriptive qualitative method. The subject this research is headmaster, the deputy of curriculum field and all of teachers in Public Junior High School Number One Muara Pinang. The conclusion of this research is, (1) the professional development system in Public Junior High School Number One Muara Pinang are expertise, skill, professionalism, and responsibility, to improve the teacher competense, the teacher follow the professional development process such as MGMP, KKG, PLPG, etc. From this training can improve their competence, personal ability, pedagogik, professionalism, personal antitude and social, (2) the system professional development and career of the, they are giving an assignment , to increase of position and promotion of position. The result from professional development is professional developmen requires training and mastery as well as specialized knowlodge.

Keyword: Professional Development, Career Development

**Abstrak:** tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang. Penelitian ini dapat digunakan untuk perbaikan, pengembangan profesi dan karir guru untuk mencapai prestasi dalam suatu pendidikan. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan (1) Bagaimanakah sistem penugasan pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang? (2) Bagaimanakah proses pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang? (3) bagaimanakah hasil yang dicapai dari pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang? Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kurikulum, dan guru mata pelajaran di SMP Negeri 1 Muara Pinang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) sistem pengembangan profesi guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang meliputi, keahlian, keterampilan, profesionalisme, dan tanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi guru maka guru diikutsertakan dalam pelatihan berupa MGMP, KKG, Diklat PLPG, dan studi lanjutan, dari hasil pelatihan tersebut kompetensi guru dapat meningkat pada kompetensi, pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, (2) sistem pengembangan karir di SMP Negeri 1 Muara Pinang meliputi, penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Kata Kunci: Pengembangan Profesi, Pengembangan Karir

## PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Pendidikan dimulai dari pendidik anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai pendidik, guru memiliki jabatan sebagai tenaga fungsional. Jabatan fungsional guru

menunjukkan tugas, tanggung jawab dan hak guru dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu secara mandiri. Fungsional guru mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan

peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Untuk mendapatkan predikat atau peran guru bukan pekerjaan yang mudah. Hal ini berkaitan erat dengan penghargaan masyarakat atau Negara terhadap profesi ini. Negara-negara maju memberikan penghargaan yang lebih kepada guru (Supriyadi, 1999) mengidentifikasi bahwa gaji guru di negara maju lebih tinggi antara 111% s/d 235% lebih tinggi dibandingkan gaji pegawai administrasi dan sektor industri. Di Belanda gaji guru 111% lebih tinggi dibandingkan dengan gaji pegawai administrasi, Australia 116%, Amerika Serikat 128%, Perancis 157%, Selandia Baru 185%. Dibandingkan dengan sektor industri, gaji guru di Australia lebih tinggi, Skotlandia 120%, Amerika Serikat 125%, Selandia Baru 125%, Belanda 126%, Jerman 213%, Finlandia 234%, dan Swedia 235%. Hasil Survei di Amerika (Piet A. Sahertian 1994) menunjukkan bahwa pekerjaan guru menjadi urutan pertama (31,3) diikuti jabatan perawat (27,1%) pegawai pemerintah (19,1%) pedagang (12,8%) dan ahli hukum (9,7%).

Kondisi ini sangat bertolak belakang dengan di Indonesia, dimana guru atau dosen menjadi pilihan profesi terakhir setelah pekerjaan lainnya. Berdasarkan pengamatan di atas nampaknya idealisme guru tidak dapat dipisahkan dengan imbalan (gaji) penghargaan yang diperoleh guru. (1) Guru yang ideal adalah guru yang menguasai kompetensinya sebagai guru, banyak menguasai bahan pelajaran, (2) Mengelola program belajar mengajar, (3) Mengelola kelas, (4) Menggunakan media/sumber belajar, (5) Menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) Mengelola interaksi belajar mengajar, (7) Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran, (8) Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan

dan konseling sekolah, (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) Memahami rumusan oleh para ahli tentang kompetensi guru, misalnya prinsip-prinsip dan menjelaskan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Keputusan Menpan Nomor 84/1993, guru adalah pegawai negeri yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan dengan tugas utama mengajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak atau membimbing peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah.

Baik buruknya kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Penilaian kinerja (PK) merupakan kegiatan untuk mengukur/menilai seorang guru sukses atau tidak dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya. Penilaian kinerja (PK) di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikenal dengan sebutan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (P2KP). Penilaian kinerja tersebut dilaksanakan menggunakan daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (P2KP), dengan unsur-unsur yang terdapat didalamnya, meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Dalam melaksanakannya P2KP tersebut sering kali dilakukan tidak obyektif. Hal ini, tentunya menjadi permasalahan yang harus mendapatkan perhatian dan tidak terjadi berlarut-larut.

Permasalahan di atas tentunya berdampak pada kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan. Di era saat ini menuntut kinerja guru yang tinggi agar

dapat bertahan hidup ditengah-tengah masyarakat. Untuk itu, maka perlu dilakukan penelitian yang mendalam agar mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengembangkan kompetensinya. Kompetensi guru yang tinggi dalam melaksanakan proses belajar mengajar tentunya berpengaruh atas prestasi terhadap suatu lembaga pendidikan. Dalam hal ini potensi kompetensi apakah yang akan menjadi perhatian. Guru yang telah mempunyai tingkat pendidikan strata satu (S1) dianggap mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya, ini dibuktikan bahwa guru sudah mengajar sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing sesuai dengan ijazahnya.

Permendiknas Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan, menetapkan 8 (Delapan) Standar Nasional Pendidikan Indonesia yang menjadi pedoman bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Berikut ini penjelasan 8 (Delapan) Standar Nasional Pendidikan Indonesia yaitu: (1) standar kompetensi kelulusan, (2) standar isi, (3) standar proses, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan pendidikan, (7) standar pembiayaan pendidikan, (8) standar penilaian pendidikan.

Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Danin, 2013). Tumbuhnya potensi kompetensi guru dalam suatu lembaga pendidikan

adalah nilai lebih yang merupakan hasil berupa prestasi kerja. Di era globalisasi ini pendidikan diharapkan mampu menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan dan tuntutan zaman. Pengembangan kompetensi guru merupakan harga mati yang tidak bisa ditawar untuk meningkatkan kemampuan guru yang menjadi tolak ukur agar sekolah mampu bersaing dengan sekolah lain terutama menghadapi tantangan global. Berkenaan dengan hal tersebut pembahasan dalam penelitian ini melihat Pengembangan Profesi dan Karir Guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang.

SMP Negeri 1 Muara Pinang di Kabupaten Empat Lawang berdiri pada tahun 1982 berawal dari inspirasi masyarakat. Berdiri berdasarkan SK Bupati Kabupaten Lahat 0299/0/1982. SMP Negeri 1 Muara Pinang yang beralamat di Jalan Merdeka Desa Muara Pinang Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Sekolah ini berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas pembelajaran dengan mengacu pada kurikulum yang dipakai sekarang, yaitu kurikulum 13. Oleh sebab itu, menggali, menghidupkan dan mengembangkan kompetensi guru menjadi suatu keharusan yang melekat pada diri seorang guru. Guru dituntut meningkatkan potensi dan kompetensinya yang menjadi tuntutan profesi. Kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Adanya kompetensi tersebut diharapkan siswa benar-benar akan memperoleh berbagai pengetahuan yang sesuai dengan harapan orang tua, masyarakat dan tuntutan zaman. Keadaan ini tentunya diperlukan kualitas sumber daya manusia yang dapat memenuhi aspirasi dan kebutuhan masyarakat.

SMP Negeri 1 Muara Pinang berdiri pada tahun 1982, ini berarti sudah berusia 35 tahun. Dalam rentang waktu yang cukup lama tersebut tentunya SMP Negeri 1 Muara Pinang telah beberapa kali mengalami pergantian kepala sekolah. Pergantian kepala sekolah tersebut berpengaruh terhadap karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang. Karir guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan. Kesemua hal tersebut sudah mereka alami seperti: penugasan di mana telah ada beberapa guru yang mengikuti pelatihan-pelatihan baik tingkat Kecamatan, Kabupaten, Provinsi, dan bahkan Nasioanal.

Kenaikan pangkat, pada awalnya guru yang ada di SMP Negeri 1 Muara Pinang terdiri dari lulusan D1, D2, D3, dan hanya beberapa orang saja yang S1. Saat ini mayoritas guru S1, pangkat yang dulunya golongan IIa saat ini menjadi golongan III dan IV. Guru banyak yang mengalami promosi jabatan mulai dari pembina OSIS, Pramuka, Wakil Kepala Sekolah, menjadi kepala sekolah, dan bahkan menjadi pengawas. Berdasarkan uraian di atas tentunya banyak persoalan yang perlu dibahas seputar pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang. Untuk itu, penulis tertarik untuk mengakat judul yaitu “Pengembangan Profesi dan Karir Guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang (Studi Deskriptif Kualitatif)”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mencoba merumuskan beberapa pokok permasalahan yang berkaitan dengan judul *Pengembangan Profesi dan Karir Guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang (Studi Deskriptif Kualitatif)*. Supaya dapat memberikan arah yang jelas dalam penulisan ini, maka pokok permasalahan tersebut dikemukakan melalui pertanyaan-pertanyaan antara lain: (1) Bagaimanakah

sistem pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang?

(2) Bagaimanakah proses pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang? (3) Bagaimanakah hasil yang didapat dari penugasan pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang?

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini “untuk mendeskripsikan tentang pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.” Penelitian ini dapat dipergunakan untuk perbaikan, peningkatan mutu dan pengembangan karir guru untuk mencapai prestasi pada suatu lembaga pendidikan. Penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan: (1) Bagaimanakah sistem penugasan pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang, (2) Bagaimanakah proses pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang, (3) Bagaimanakah hasil yang dicapai dari pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsi teoritis tentang pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang dan sekolah lain yang sederajat dalam upaya meningkatkan profesi dan karir guru untuk mencapai prestasi dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Nasional pada umumnya dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang pada khususnya dalam upaya meningkatkan pengembangan profesi dan karir guru.

Ruang lingkup penulisan dibatasi oleh beberapa pokok masalah yang berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, sehingga penulisan dan pembahasan tidak meluas kemana-mana.

Penulis membatasi pembahasan pada pengembangan profesi dan karir guru. Upaya meningkatkan kompetensi guru yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Karir guru meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang, berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab setiap guru.

## **METODE**

Berdasarkan pertimbangan fokus penelitian di atas, maka metode penelitian yang tepat di gunakan adalah dengan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif

Tempat Penelitian dilaksanakan di sekolah SMP Negeri 1 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Alasan memilih lokasi penelitian disebabkan karena lokasi SMP Negeri 1 Muara Pinang tidak terlalu jauh dari tempat tinggal peneliti sehingga dapat menghemat biaya, tenaga dan waktu bagi penulis. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Menurut Iskandar (2008) bahwa penelitian kualitatif merupakan bentuk penelitian yang berpegang kepada paradigma *naturalistic*, karena penelitian kualitatif senaniasa di lakukan dalam *setting* ilmiah terhadap satu fenomena yang terjadi di lapangan. Sedangkan menurut Nasution (2003) bahwa penelitian kualitatif pada hakekatnya adalah mengamati orang dalam hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Penelitian ini bertujuan mengkaji secara mendalam terhadap peningkatan kompetensi guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang yang menyangkut penyusunan, kesesuaiannya dokumen dengan acuan baku. Dalam kegiatan ini

banyak yang terkait antara lain kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru.

Pendapat lain mengatakan desain deskriptif kualitatif sama dengan kualitatif semu yang berarti belum benar-benar kualitatif karena bentuknya masih dipengaruhi oleh tradisi kuantitatif, terutama dalam menematkan teori pada data yang diperbolehkannya (Bungin, 2007). Dengan demikian, penelitian ini dimaksudkan untuk dapat memberikan gambaran yang sebenarnya dalam bentuk kata-kata yang lebih bermakna.

Dalam penelitian kualitatif pada umumnya sampel yang digunakan lebih kecil, karena penelitian ini lebih mengarah pada proses daripada produk. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sistem yang berjalan di SMP Negeri 1 Muara Pinang dalam meningkatkan kompetensi guru. SMP Negeri 1 Muara Pinang menjadi tempat penelitian tesis ini, sedangkan menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tehnik observasi, wawancara dengan responden, foto dan lainnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Sistem pengembangan profesi dan karir guru**

Sistem pengembangan profesi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Muara Pinang dilakukan Diknas melalui MGMP, KKG, diklat PLPG, dan studi lanjut yang diadakan oleh individu merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru. Hasil yang diperoleh guru SMP Negeri 1 Muara Pinang melalui kegiatan pelatihan MGM, KKG, diklat PLPG dan studi lanjut tersebut bahwa sebagian besar guru SMP Negeri 1 Muara Pinang telah

dapat melakukan pengajaran dan penilaian berdasarkan Kurikulum 2013.

### **Proses pengembangan profesi dan karir guru**

Proses pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang berjalan sesuai dengan yang diinginkan, ini terlihat dari kemampuan guru SMP Negeri 1 Muara Pinang dalam menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, serta karir guru meningkat ditinjau dari penugasan guru, kenaikan pangkat guru, dan promosi jabatan. Hal ini terlihat dari banyaknya guru SMP Negeri 1 Muara Pinang yang menjadi kepala sekolah.

### **Hasil pengembangan profesi dan karir guru**

Hasil yang didapat dari pengembangan profesi guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang guru memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi tersebut berkaitan erat dengan keahlian, keterampilan, profesionalisme, dan tanggung jawab. Kemampuan yang dimiliki dapat dianalisis dari kepribadian guru, pengetahuan terhadap peserta didik, kemampuan menyelesaikan masalah dan kemampuan berkomunikasi.

Pengembangan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang berupa penugasan, kenaikan pangkat dan promosi dilakukan sesuai dengan hasil penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah memberikan dampak positif bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga menjadi guru yang dipercaya oleh Dinas Pendidikan untuk mengemban tugas sebagai kepala sekolah.

## **Pembahasan**

### **Sistem Pengembangan profesi dan karir guru**

Sistem pengembangan profesi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Muara Pinang melalui Musyawara Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), Pendidikan dan Latihan Profesional Guru (PLPG), dan studi lanjut yang diadakan oleh individu. Upaya peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan, workshop, *In House Training* (IHT), diklat dan kegiatan profesional lainnya.

MGMP menjadi sarana yang sangat efektif dalam meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru, hal ini bisa dilihat dari tugas dan fungsi dari adanya wadah MGMP yaitu sebagai tempat guru untuk berdiskusi dan menelaah mengenai kesulitannya di kelas serta dapat saling tukar pikiran dalam merancang model pembelajaran dan implementasi KTSP

MGMP ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi 19 ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan kemampuan, wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya (Suherman dan Saondi, 2010).

Dalam hal ini dituntut kerjasama yang optimal diantara para guru. MGMP diharapkan akan meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai kebutuhan peserta didik. Wadah profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesionalan para anggotanya (Sa'ud, 2009).

Kegiatan MGMP pada guru SMP Negeri 1 Muara Pinang guna meningkatkan kerprofesionalan gurunya dalam pengetahuan tentang materi pelajaran dan perangkat pembelajaran. Guru pada SMP Negeri 1 Muara Pinang telah mengikuti kegiatan MGMP yang dilaksanakan oleh pihak dinas kabupaten yang bertempat di SMP Negeri 1 Tebing Tinggi. SMP Negeri 1 Muara Pinang mengikut sertakan 10 guru matapelajara.

Hasil yang diperoleh guru SMP Negeri 1 Muara Pinang melalui kegiatan pelatihan MGMP tersebut bahwa sebagian besar guru SMP Negeri 1 Muara Pinang sudah dapat melakukan pengajaran dan penilaian berdasarkan kurikulum 2013.

KKG merupakan wadah para guru untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar. Terbentuknya KKG diharapkan dapat memperlancar upaya peningkatan kemampuan profesional guru dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Untuk itu keberadaan KKG perlu diberdayakan secara optimal, terorganisir dan berkesinambungan oleh para guru. Artinya adalah melalui kegiatan-kegiatan yang sifatnya menambah pengetahuan guru tentang informasi, isu-isu dan kejadian sosial, kemajuan-kemajuan dan penemuan-penemuan baru yang ada hubungannya dengan pembelajaran dapat bertambah, hal ini dapat terlaksana melalui kegiatan diskusi, seminar, atau training di KKG.

Filosofi pembentukan KKG adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru anggota forum KKG. Menurut PP No. 38 tahun 1992 pasal 61 (Syaefudin Saud, 2010: 129) menyebutkan bahwa tenaga kependidikan dapat membentuk ikatan profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan karier, kemampuan, kewenangan

profesional, martabat, dan kesejahteraan tenaga kependidikan.

Kegiatan KKG yang dilakukan di SMP Negeri 1 Muara Pinang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam bidang pengetahuan umum. Melalui KKG kegiatan-kegiatan dapat menambah pengetahuan guru tentang informasi, isu-isu dan kejadian sosial, kemajuan-kemajuan dan penemuan-penemuan baru yang ada hubungannya dengan pembelajaran, hal ini dapat terlaksana melalui kegiatan diskusi, seminar, atau training di KKG.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*) yang strategis karena program diklat selalu berkaitan dengan masalah nilai, norma, dan perilaku individu dan kelompok. Program diklat selalu direncanakan untuk tujuan-tujuan, seperti pengembangan pribadi, pengembangan profesional, pemecahan masalah, tindakan yang remedial, motivasi, meningkatkan mobilitas, dan keamanan anggota organisasi.

PLPG adalah sebuah media yang diberikan pemerintah kepada para guru untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme saat membimbing siswa-siswinya (Mulyasa, 2013). Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan dosen bab I pada ketentuan umum Pasal 1 diterangkan bahwa “Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.”

Pada SMP Negeri 1 Muara Pinang sebagian besar guru menjadi profesional dalam kegiatan proses belajar mengajar, hal ini ditunjukkan bahwa sebagian besar gurunya sudah mengikuti Program Latihan Profesional Guru (PLPG) ini dibuktikan meningkatnya kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

### **Proses Pengembangan Profesi dan Karir guru**

Pengembangan profesi guru pada dasarnya adalah peningkatan kualitas dimensi-dimensi kompetensi guru. Beberapa dimensi utama dalam kompetensi guru adalah: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Pengertian karir itu beragam. Sebagian orang mengartikan sebagai perubahan posisi di tempat kerja. Bila posisinya naik maka dibilang karirnya cemerlang, bila posisinya turun dikatakan karirnya suram. Ada pula yang memaknai karir sebagai pekerjaan yang ditangani saat ini.

Karir dapat dikatakan sebagai *your job is not your career*, yang artinya pekerjaan dan bahkan jabatanmu bukanlah karirmu. Pekerjaan milik perusahaan. Karir adalah milikmu sendiri, karir bukan sebuah titik dalam kehidupanmu, karir adalah garis yang merangkai titik-titik yang kamu torehkan selama kehidupanmu. Karir bukan sebuah keadaan, karir adalah sebuah

proses yang merangkai beragam keadaan sepanjang hidupmu.

Dari uraian di atas dapat kita tarik satu kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan untuk merangkai beragam keadaan sepanjang masa.

*Pertama*, kompetensi pedagogik. Kompetensi ini terdiri dari lima subkompetensi, yaitu: (1) memahami peserta didik secara mendalam; (2) merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran; (3) melaksanakan pembelajaran; (4) merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran; dan (5) mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya. Subkompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.

*Kedua*, kompetensi kepribadian. Kompetensi ini terdiri dari lima subkompetensi, yaitu (1) kepribadian yang mantap dan stabil, (2) dewasa, (3) arif, (4) berwibawa, dan (5) berakhlak mulia. Subkompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. Subkompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial menampilkan kemandirian bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.

*Ketiga*, kompetensi sosial. Kompetensi ini memiliki tiga subranah.



(1) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, (2) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, (3) mampu berkomunikasi dan berkomunikasi secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Interaksi guru dengan siswa esensinya adalah interaksi sosial yang meniscayakan kompetensi sosial. Guru yang secara sosial bisa berinteraksi dengan baik kepada siswanya akan menjadi pengelola kelas yang baik selama transformasi pembelajaran.

*Keempat*, kompetensi profesional. Kompetensi ini terdiri dari dua ranah subkompetensi. *Pertama*, subkompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. *Kedua*, subkompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Pada SMP Negeri 1 Muara Pinang pemahaman tentang konteks pembelajaran, penguatan penguasaan materi, pengembangan metode mengajar, inovasi pembelajaran, dan pengalaman tentang teori-teori terkini, telah berjalan walaupun belum sepenuhnya menunjang keprofesionalan dan karir guru. Selain itu di SMP Negeri 1 Muara Pinang dalam meningkatkan

profesi dan karir guru sudah melalui beberapa proses diantaranya mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan seperti MGMP, KKG, diklat PLPG, dan Pendidikan berkelanjutan. Hal ini dilakukan agar guru pada SMP Negeri 1 Muara Pinang dapat meningkat pada penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru. Kegiatan-kegiatan lain yang dapat dilakukan SMP Negeri 1 Muara Pinang untuk meningkatkan kompetensi profesi dan karir guru adalah dengan diskusi masalah pendidikan, seminar, dan workshop.

### **Hasil pengembangan profesi dan karir guru**

Hasil yang didapat dari pengembangan profesi guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang Pengembangan profesi yang dilakukan harus disertai dengan keahlian, keterampilan, profesionalisme, dan tanggung jawab. Untuk itu, pengembangan profesi membutuhkan pelatihan dan penguasaan serta pengetahuan khusus. Keterampilan dan pendidikan khusus harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga pendidik dan kependidikan dapat menjalankan profesinya dengan baik. Kemampuan yang dimiliki dapat dianalisis dari kepribadian guru, pengetahuan terhadap peserta didik, kemampuan menyelesaikan masalah dan kemampuan berkomunikasi.

Menurut PP RI No.19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam konteks itu, maka kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas

dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi. Keempat jenis kompetensi guru dapat diuraikan sebagai berikut:

**Kompetensi Pedagogik** merupakan kompetensi yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dalam pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

**Kompetensi profesional** mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Menurut Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 bahwa yang dapat dikatakan guru profesional adalah guru atau pendidik dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik mulai pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kata profesional diartikan, sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

**Kompetensi Kepribadian** dapat diartikan sebagai sikap yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian dimaknai sebagai salah satu wujud sosok manusia yang utuh. Seorang guru sudah selayaknya jadi panutan yang bisa

diteladani oleh para peserta didik. Guru memberikan warna dan motivasi terhadap siswanya dalam berkarya dengan penuh tanggung jawab. Sosok guru teladan yang dihasilkan dapat menular pada peserta didik yang menjadi contoh bagi warga sekitar dan masyarakatnya. Sifat tersebut sukar dilihat, hanya dapat diketahui lewat penampilan, tindakan, dan atau ucapan ketika menghadapi suatu persoalan, atau melalui kepatuhan terhadap atasannya.

**Kepribadian** mencakup unsur fisik maupun psikis. Setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang. Setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif dapat meningkatkan citra diri dan kepribadian seseorang. Begitu naik kepribadian seseorang, maka akan naik pula wibawa orang tersebut.

**Kompetensi Sosial** berdasarkan hasil penelitian yang didapat di SMP Negeri 1 Muara Pinang kompetensi sosial yang berkaitan dengan kemampuan pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (PP RI Nomor 19 tahun 2005). Memahami kompetensi di atas menjadikan guru profesional dalam kompetensi sosial.

Jenis-jenis kompetensi sosial yang dimiliki sebagai guru profesional di SMP Negeri 1 Muara Pinang adalah sebagai berikut: (1) terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua/wali peserta didik, (2) bersifat simpati, (3) dapat bekerjasama dengan komite sekolah, (4) pandai bergaul dengan kawan sejawat mitra pendidikan, (5) memahami lingkungan sekitar.

**Pengembangan Karir Guru** di SMP Negeri 1 Muara Pinang karir merupakan urutan posisi yang didukung oleh kemampuan seseorang selama hidupnya. Pengembangan karir guru

diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan upaya memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan, dan perlindungan terhadap guru. Kegiatan ini menjadi bagian integral dari pengembangan keprofesionalitas guru secara berkelanjutan. Menurut UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pengembangan karir meliputi: (1) Penugasan, (2) Kenaikan Pangkat, dan (3) Promosi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Sistem pengembangan profesi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Muara Pinang dilaksanakan Diknas melalui MGMP, KKG, diklat PLPG, dan studi lanjut yang diadakan oleh individu merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru. Hasil yang diperoleh dari kegiatan tersebut dapat meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang. Kompetensi tersebut meliputi: kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Pengembangan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang berupa penugasan, kenaikan pangkat dan promosi dilakukan sesuai dengan hasil penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah memberikan dampak positif bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga menjadi guru yang dipercaya oleh Dinas Pendidikan untuk mengemban tugas sebagai kepala sekolah.

Proses pengembangan profesi dan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang berjalan sesuai dengan yang diinginkan ini terlihat dari kemampuan guru SMP Negeri 1 Muara Pinang dalam

menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, serta karir guru meningkat ditinjau dari penugasan guru, kenaikan pangkat guru, dan promosi jabatan. Hal ini terlihat dari banyaknya guru SMP Negeri 1 Muara Pinang yang menjadi kepala sekolah.

Hasil yang didapat dari pengembangan profesi guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang guru memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi tersebut berkaitan erat dengan keahlian, keterampilan, profesionalisme, dan tanggung jawab. Kemampuan yang dimiliki dapat dianalisis dari kepribadian guru, pengetahuan terhadap peserta didik, kemampuan menyelesaikan masalah dan kemampuan berkomunikasi.

Pengembangan karir guru di SMP Negeri 1 Muara Pinang berupa penugasan, kenaikan pangkat dan promosi dilakukan sesuai dengan hasil penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah memberikan dampak positif bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga menjadi guru yang dipercaya oleh Dinas Pendidikan untuk mengemban tugas sebagai kepala sekolah.

### **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, maka penulis mengemukakan beberapa saran untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi semua pihak, yaitu:

*Pertama*, Kepala sekolah SMP Negeri 1 Muara Pinang hendaknya selalu memberikan arahan, pembinaan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak dinas provinsi, kabupaten maupun sekolah baik berupa MGMP, KKG, atau pun diklat PLPG, dan studi lanjut untuk meningkatkan kompetensi guru.

Peningkatan kompetensi guru akan membawa kepada perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik. Pengembangan karir meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Terealisasinya peningkatan kompetensi dan karir guru berarti tercapainya prestasi suatu lembaga pendidikan pada suatu sekolah.

*Kedua*, perlu diadakan rapat koordinasi secara berkala agar tercipta forum komunikasi informasi yang dapat didiskusikan untuk meningkatkan segala persoalan yang berkaitan dengan kompetensi guru. Dalam hal ini rapat koordinasi *intern* sekolah dalam upaya mendapatkan berbagai informasi beberapa masalah yang dihadapi para guru, karyawan dalam melaksanakan tugas serta duduk bersama mencari langkah untuk menemukan solusi pemecahan masalah dengan konsekuensi hasil rapat merupakan keputusan bersama yang harus dilakukan oleh setiap guru, karyawan dan siswa. Selanjutnya melakukan rapat di luar sekolah, ini dilakukan untuk membahas masalah umum yang dihadapi sekolah. Selanjutnya mencari solusi untuk menemukan solusi pemecahan masalah untuk diteruskan kepada instansi terkait untuk di koordinasikan dalam upaya mengatasi masalah-masalah yang dihadapi sekolah pada lingup yang lebih luas baik kecamatan, kabupaten maupun provinsi.

*Ketiga*, guru hendaknya mampu menciptakan kondisi belajar yang kondusif dan kreatif, sehingga melahirkan karya yang berupa prestasi. Harmonisasi dan peningkatan jalinan kerjasama antar kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa dan orang tua siswa agar terjadi proses belajar yang kondusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bugin, Burhan H.M. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial*. Jakarta: Kencana Prenama Media Group.
- Danim, Sudarwan. (2013). *Profesional dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Utama.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 Tahun 1993. *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka kreditnya*.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.045/U/2002. *Tentang Kurikulum Inti Pendidikan tinggi*.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Rosdakarya.
- Nasution. (2003). *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sa'ud, Udin Syaefudin. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Dedi. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen*. Depdiknas.