

**PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KARIR GURU
DI SMK TI LABBAIKA SAMARINDA**

Kurniawan

Dewan7751@yahoo.co.id

SMK TI Labbaika Samarinda

Woro Utari

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study uses a qualitative descriptive approach because the symptoms of information or information from the observations during the research process indicate that this research occurs naturally and without any manipulation of existing circumstances and conditions. The focus and dimensions of research in this study are to describe the career development of SMK TI Labbaika Samarinda teachers, how the descriptions of SMK TI Labbaika Samarinda teachers, how the planning and constraints faced in the career development of IT Labbaika Samarinda Vocational School teachers. The results of the research after conducting interviews, observation and in-depth analysis. From the interview data presented with the informants, it shows that the planning and implementation of career development has been done in accordance with the guidance and career development of SMK TI Labbaika teachers, which are in accordance with the requirements of career planning, namely planning. it must suit organizational, individual and managerial.

Keywords: *career planning, career development*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menjelaskan fokus dan dimensi mengenai pengembangan karir guru SMK TI Labbaika Samarinda bagaimana deskripsi guru SMK TI Labbaika Samarinda, bagaimana perencanaan dan kendala yang dihadapi dalam pengembangan karir guru SMK TI Labbaika Samarinda. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rencana dan pelaksanaan pengembangan karir telah sesuai dengan pembinaan. Selain itu, pengembangan karir guru SMK TI Labbaika juga sudah sesuai dengan syarat perencanaan karir yaitu perencanaan itu harus sesuai dengan organisasi, individu dan manajerial.

Kata kunci: perencanaan karir, pengembangan karir

PENDAHULUAN

SMK TI Labbaika Samarinda adalah sekolah kejuruan di kota Samarinda yang sedang berkembang. Sekolah ini memiliki model pembelajaran dengan sistem komputer dengan fasilitas lengkap, sehingga dipercaya sebagai tempat untuk Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) di SMK TI Labbaika dengan peserta UNBK di SMK TI Labbaika berjumlah 84 siswa.

SMK TI Labbaika Samarinda bertempat di Jl. KH. Harun Nafsi Gg. Tugul No.171, Rapak Dalam, Kec. Loa Janan Ilir, Kota Samarinda, Kalimantan Timur memiliki bangunan fisik yang baik. SMK TI Labbaika Samarinda terus melakukan langkah-langkah untuk memaksimalkan nilai kualitas sekolahnya untuk tetap dapat meningkatkan pengembangan karir guru baik saat ini maupun akan datang.

Salah satu faktor pendukung keberhasilan dan kemajuan SMK TI Labbaika Samarinda adalah faktor sumber daya manusia. Tingkat keberhasilan sumber daya guru dapat diukur melalui suatu pelaksanaan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaika Samarinda dengan aturan, model dan sistem yang telah ditentukan pimpinan SMK TI Labbaika Samarinda.

Dengan memperhatikan pengembangan karir guru yang baik, sekolah yang berdiri tahun 2009 telah memiliki jumlah siswa terus meningkat sejak tahun ajar 2017/2018 jumlah siswa 342, tahun 2018/2019 jumlah siswa 375, dan tahun ajar 2019/2020 jumlah siswa 393. Pengembangan karir di SMK TI Labbaika Samarinda memberikan pengaruh kepada para guru. Pengembangan karir di SMK TI Labbaika Samarinda yang dipraktekkan selain tergantung dari karakter atau sifat para pelaku itu sendiri juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik para guru dan karir mereka.

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan daya saing SMK TI Labbaika Samarinda, diantaranya melakukan program pengembangan karir yang tepat bagi seluruh sektor sumber daya manusianya. Diharapkan mereka mampu memaksimalkan potensi yang ada dalam diri mereka, agar tujuan sekolah dan tujuan dari masing-masing individu guru dapat tercapai. Dengan jumlah prosentase guru bersertifikasi 10,53%, dan guru kualifikasi 100%, kinerja guru harus lebih dipacu lagi agar lebih optimal, karena dengan meningkat jumlah siswa akan memaksa adanya penambahan tenaga guru dengan kualifikasi sehingga rasio siswa guru tinggi dari yang sekarang sebesar 20,79%.

Kontribusi Pengembangan karir di SMK TI Labbaika Samarinda akan dapat menjadi komitmen dan kebijakan sekolah dalam pengembangan karir guru SMK TI Labbaika Samarinda. Keadaan ini menuntut tanggungjawab guru untuk mengembangkan karirnya melalui cara-cara yang memungkinkan, sehingga secara otomatis guru bersedia untuk kerja sebaik-baiknya. Kontribusi Pengembangan karir di SMK TI Labbaika Samarinda dituntut untuk dapat memengaruhi karir orang lain, yaitu guru yang menjadi tujuan yang telah ditetapkan. Sekolah yang baik harus tetap memperhatikan kebutuhan para gurunya.

Sejumlah penelitian yang berkaitan relevan dengan penelitian ini dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Antara lain penelitian Fuad Maknun (2018), dengan judul: Pembinaan Karir Tenaga Pendidik Di SD Alirsyad Al Islamiyah 01 Purwokerto. Hasil penelitian ini menunjukkan pembinaan karir yang dilakukan oleh SD Al Irsyad Al Islamiyah 01 Purwokerto meliputi pengorganisasian tenaga pendidik, rapat koordinasi, pembinaan kompetensi religius, pembinaan kompetensi di awal tahun, pembinaan rutin dan berkala, semua

pembinaan yang dilakukan di sekolah SD Al Irsyad Al Islamiyyah 01 Purwokerto adalah bentuk dari perhatian LPP kepada semua tenaga pendidik di Al Irsyad agar menjadi tenaga pendidik dengan karir profesional.

Kemudian penelitian Saidi Mukti (2017) dengan judul: Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan kualifikasi pendidikan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja guru begitu pula dengan pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja guru. Peningkatan produktivitas kerja guru di madrasah dapat dilakukan dengan adanya perbaikan dan peningkatan kualitas (mutu) kualifikasi pendidikan dan pengembangan karir guru yang baik di madrasah.

TINJAUAN TEORETIS

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengadaaan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna.

Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2017) pengembangan karir

adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Mangkunegara (2015) menyatakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai/pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Wahyudi (2017:161) pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Ada sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu. Menurut Siagian (2016:215), terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu prestasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, dan berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan dengan

kenyataan (fakta) yang diperoleh di lapangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari subyek itu sendiri.

Menurut Sugiyono (2015:15), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Teknik wawancara yang peneliti gunakan adalah secara terstruktur (tertulis) yaitu dengan menyusun terlebih dahulu beberapa pertanyaan yang akan disampaikan kepada informan. Hal ini dimaksudkan agar pembicaraan dalam wawancara lebih terarah dan fokus pada tujuan yang dimaksud dan menghindari pembicaraan yang terlalu melebar. Selain itu juga digunakan sebagai patokan umum dan dapat dikembangkan peneliti melalui pertanyaan yang muncul ketika kegiatan wawancara berlangsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

SMK TI Labbaika didirikan pada tahun 2009, dengan surat izin operasional dari Dinas Pendidikan Kota Samarinda Nomor: 421/0049/DP.IIIA/01/2009, tanggal: 15 Januari 2009. SMK TI adalah sekolah kejuruan yang khusus untuk program Teknik Informatika dengan program keahlian Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ).

Pada awal tahun Ajaran 2009/2010 SMK TI Labbaika dengan program keahlian

Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) menerima siswa angkatan pertama sebanyak 31 siswa terdiri laki-laki berjumlah 18 orang dan perempuan 13 orang. Dan pada tahun ajaran 2011/2012 telah meluluskan angkatan pertama dengan tingkat kelulusan 100 % dan rata2 nilai Ujian Nasional 7.54. Pada tahun 2012 SMK TI Labbaika telah melaksanakan Akreditasi sekolah dan mendapatkan status akreditasi B dengan nilai 81 sesuai dengan SK. Badan Akreditasi Provinsi Sekolah Provinsi Kaltim nomor: 081/BAP-SM/OT/XI/2012.

Tahun pelajaran 2017/2018 jumlah siswa SMK TI Labbaika seluruhnya adalah 345 siswa dan telah mempunyai 2 jurusan yaitu Teknik Komputer Jaringan (TKJ) dan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP) dengan 10 rombongan belajar dengan gedung bertingkat tiga, Tenaga Pendidik dan Kependidikan berjumlah 28 orang dengan kualifikasi tenaga pendidik Sarjana S1 sesuai dengan jurusan yang diajarkan. Dengan sarana prasarana yang sesuai standar sekolah kejuruan SMK TI Labbaika mempunyai Wifi gratis sebagai fasilitas belajar bagi siswa. Dimasa yang akan datang SMK TI Labbaika adalah salah satu Sekolah yang mencetak generasi muda yang berkualitas dan berorientasi menjadi sekolah unggulan dan andalan di kota Samarinda.

Perencanaan Pengembangan Karir Guru SMK TI Labbaikan Samarinda Kalimantan Timur

Perencanaan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaika Samarinda, seperti yang disampaikan oleh Kepala Sekolah Bapak Ahmad Ade Sulaiman:

Pembinaan dan pengembangan karir di SMK TI Labbaika meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan guru harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka.

Perencanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika Samarinda tidak hanya terhadap tenaga pendidik tetapi juga tenaga kependidikan. Sebagaimana dengan wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Ahmad Ade Sulaiman:

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan sehingga tenaga kependidikan memiliki kesempatan yang sama dengan tenaga pendidik untuk mengembangkan karir sesuai dengan jenjang jabatan mereka sehingga sebuah pendidikan bisa berjalan dengan baik dalam satu visi dan misi.

Dukungan terhadap perencanaan pembinaan dan pengembangan karir oleh SMK TI Labbaika Samarinda terhadap guru secara individu guru sangat diperhatikan oleh lembaga, memberikan masukan bagi guru untuk bersikap dinamis melakukan perubahan dan meningkatkan kualitas hasil pendidikan, hal ini sesuai dengan apa dikemukakan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan Bapak Bayu Mauliddani:

Ya... karena peran seorang guru dalam dunia pendidikan bukan hanya bisa mengajar dengan baik tetapi juga seorang guru yang profesional harus dapat mengembangkan minat dan bakat para peserta didik mereka.

Selain dukungan terhadap perencanaan pembinaan dan pengembangan karir oleh lembaga SMK TI Labbaika Samarinda, pengembangan karir di SMK TI Labbaika Samarinda harus memenuhi standar pendidik, menguasai materi/isi pelajaran sesuai dengan standar isi, dan menghayati dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan hasil

wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Ibu Lydiawati:

Iya , karena semua tenaga pegajar di SMK TI Labbaika mengajar sesuai dengan kompetensi keahliannya dan berdasarkan kode etik dan kurikulum yang berlaku.

Secara individu para guru sudah memahami dan mengerti apa yang telah di rencanakan dalam pembinaan dan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaika Samarinda, sesuai dengan pertanyaan oleh peneliti terhadap informan guru mengenai 1). Pengembangan karir yang ada di sekolah ini seharusnya diketahui oleh semua warga sekolah, 2). Pengembangan karir di sekolah ini sudah terprogram dengan baik, 3). Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua guru, dengan informan Aprilia Eka Winda Damayanti, Diyah Ayu Roziyah Ahmad, Duwitami Kusumayanti, Khairun Nissa, Siti Suleha, Lita Sayyidah Rofifah, Rahimah.

Dari data hasil wawancara yang disajikan bersama informan menunjukkan bahwa rencana pengembangan karir telah dilakukan sesuai dengan pembinaan dan pengembangan karir guru SMK TI Labbaika, dimana sudah sesuai dengan syarat perencanaan karir yaitu perencanaan itu harus sesuai dengan organisasi, individu dan manajerial.

Pelaksanaan Pengembangan Karir Guru SMK TI Labbaikan Samarinda Kalimantan Timur

Pelaksanaan pengembangan karir dilakukan adalah sebagai aktivitas kepersonaliaan sekolah SMK TI Labbaika yang membantu tenaga kependidikan dan pendidik untuk merencanakan karir masa depan mereka di SMK. TI Labbaika, hal ini dimaksud agar SMK TI Labbaika dan guru yang bersangkutan secara bersama-sama dapat mengembangkan diri secara maksimum.

a. Berdasarkan Kompetensi

Pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika Samarinda sudah memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugasnya. Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMK TI Labbaika Bapak Ahmad Ade Sulaiman tentang pelaksanaan pengembangan karir yang sudah memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan para guru:

Iya karena dalam pengembangan karir di SMK TI Labbaika harus sesuai dengan jenjang jabatan fungsional mereka.

Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Ibu Lydiawati, mengatakan:

Pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI labbaika berdasarkan asas keterbukaan. Kepala Sekolah memberikan ruang dan motivasi untuk guru dalam mengembangkan karir profesionalisme sebagai tenaga pengajar.

Dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan mereka dalam pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika, juga akan berdampak pada prestasi akademik siswa dan nama sekolah SMK TI Labbaika, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan, Bapak Bayu Mauliddani menyatakan:

Sangat dimaksimalkan, karena perkembangan sekolah sangat berpengaruh pada prestasi siswa/i yang bergerak di bidang akademik dan non akademik. Dengan adanya prestasi yang diraih secara tidak langsung menjadi promosi sekolah.

Sementara itu menurut Mustopadidjaja (2016), karir yang berarti juga meningkatkan kecakapan, keterampilan, mutu aparatur, profesionalisme dan pengetahuan jabatan karir (pegawai) sejalan dengan

meningkatkan karir yang bersangkutan sepanjang karir yang ada. Pengembangan karir (terutama untuk kepentingan promosi jabatan) dan peningkatan profesionalisme aparatur dalam wujudnya yang nyata dapat berupa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika juga mengemukakan pelatihan-palatihan sebagai dasar bagi pelaksanaan pengembangan karir, hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan kepala sekolah, Bapak Ahmad Ade Sulaiman:

Salah satu aspek dasar pendukung pengembangan karir adalah pelatihan karena dengan pelatihan mereka bisa mendapatkan keterampilan, wawasan luas dan perubahan perilaku yang dapat menjadi pendorong dan motivasi dalam peningkatan karir mereka (tenaga pendidik dan kependidikan).

b. Berdasarkan Kualifikasi

Dimensi Kualifikasi merupakan persyaratan yang wajib dipenuhi bagi tenaga kependidikan dan pendidik yang akan memangku jabatan tertentu, supaya dapat melaksanakan tugas dalam jabatannya secara baik dan profesional, teruma dalam penerapan kerangka teori, analisis maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatan yang akan di pangku. Sebagai lembaga sekolah yang baik dan maju, SMK TI Labbaika, malaksanakan pengembangan karir guru SMK TI Labbaika dengan mengutamakan kualifikasi tenaga yang bersangkutan.

Hal ini tercermin dalam wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum Ibu Lydiawati yang menyatakan:

Pengembangan karir di SMK TI Labbaika sudah sesuai dengan persyaratan/ kualifikasi yang dibutuhkan karena kepala sekolah menerima tenaga pengajar dan mengarahkan

pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan agar bisa terlaksana dengan baik dan bisa diaplikasikan di sekolah sesuai dengan kualifikasi masing-masing guru.

Demikian juga dengan kualifikasi akademik yang bersangkutan dapat menjadi standar bagi pelaksanaan pengembangan karir selanjutnya, seperti yang dikatakan oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum Ibu Lydiawati:

Iya, pengembangan karir di SMK TI Labbaika melihat kualifikasi akademik karena syarat tenaga pengajar di SMK TI Labbaika adalah Strata satu (S-1) dan mengajar sesuai dengan jurusan.

Kendala Dalam Pengembangan Karir Guru SMK TI Labbaikan Samarinda Kalimantan Timur

Beberapa kendala dalam pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika telah peneliti perbandingkan dengan beberapa Dimensi tidak maksimalnya pelaksanaan pengembangan karir, diantaranya,

1. Pendidikan guru yang jauh dari memadai berdampak pada kualitas dan kompetensi guru.
2. Guru yang telah lulus dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan justru malah menurun kompetensinya.
3. Prestasi harus ditekankan melalui pemahaman visi bukan dengan pemaksaan aturan.
4. Guru harus memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, pendidikan atau seminar yang sangat mendukung peningkatan kualitas sumber daya guru

Pengembangan karir juga menyangkut individu masing-masing, tidak mengambil kesempatan yang ada yang diberikan oleh lembaga, untuk meningkat

kualifikasi profesional guru masih terkendala faktor eksternal.

Sebagaimana wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah Ahmad Ade Sulaiman:

Kepala sekolah mendukung dan memotivasi pengembangan karir tenaga pendidik dan kependidikan di SMK TI Labbaika, tetapi kendala itu terkadang muncul dari individu masing-masing. Kesempatan sudah ada tetapi faktor eksternal terkadang mempengaruhi, misalnya faktor ketidakpercayaan diri dan faktor persetujuan keluarga khususnya apabila mereka harus keluar daerah untuk pengembangan karir mereka.

Sebagai guru yang memiliki kemampuan komprehensif, guru dituntut Adakalanya seseorang memiliki kompetensi yang mumpuni, namun tidak diimbangi dengan sikap kerja yang baik seperti kurangnya rasa tanggung jawab, kurang percaya diri, sering tidak ada di tempat, malas, suka terlambat, dan lain-lain.

Hal ini juga menjadi kendala bagi pelaksanaan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaika, wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Ibu Lydiawati:

Kendalanya terkadang dari individu guru sendiri yang masih memiliki ketidakpercayaan diri dalam mengembangkan karirnya sendiri dan ada pula yang terhambat karena faktor eksternal keluarga, misalnya apabila ada kesempatan pengembangan karir tetapi harus berada di luar kota/provinsi.

Pengelolaan sarana dan prasarana amat penting di SMK TI Labbaika, karena mendukung terhadap suksesnya proses kegiatan belajar mengajar (KBM). Dalam pelaksanaan pengembangan karir sarana dan prasarana di sekolah sangat dibutuhkan

karena menyakut manajemen karir sekolah, sehingga dengan memiliki sarana dan prasarana yang baik dapat menunjang perkembangan karr guru dan sekolah dapat melakkan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pemeliharaan dan pengawasan.

Menurut Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan, Bapak Bayu Mauliddani:

Adapun faktor yang mempengaruhi adalah penyediaan sarana & prasarana, selain mepermudah proses pembelajaran, sapras yang memadai akan memudahkan para siswa/i menyerap ilmu yang terkait dengan pembelajaran.

Jika sebuah lembaga sekolah masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan, ini adalah merupakan persoalan serius, karena bisa berpotensi mengakibatkan turunya kualitas mutu pendidikan di sekolah ini. Faktor Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dapat memberikan laporan formal kepada pemangku kepentingan demi meningkatkan akuntabilitas sekolah.

Pembahasan

Perencanaan Pengembangan Karir Guru SMK TI Labbaik Samarinda Kalimantan Timur

Perencanaan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaik telah berlangsung dan terus di sempurnakan agar sesuai dengan visi dan misi sekolah, dan telah selaras dengan Dimensi pengembangan karir yaitu mengkomunikasikan tujuan visi misi, kebijakan dan prosedur, pelatihan dan pengembangan diri guru, memberikan informasi kepada semua tenaga kependidikan dan pendidik tentang karir.

Pembinaan dan pengembangan karir di SMK TI Labbaik meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan guru harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka.

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan sehingga tenaga kependidikan memiliki kesempatan yang sama dengan tenaga pendidik untuk mengembangkan karir sesuai dengan jenjang jabatan mereka sehingga sebuah pendidikan bisa berjalan dengan baik dalam satu visi dan misi.

Dukungan terhadap perencanaan pembinaan dan pengembangan karir oleh SMK TI Labbaik Samarinda terhadap guru secara individu guru sangat diperhatikan oleh lembaga, memberikan masukan bagi guru untuk bersikap dinamis melakukan perubahan dan meningkatkan kualitas hasil pendidikan,

Selain dukungan terhadap perencanaan pembinaan dan pengembangan karir oleh lembaga SMK TI Labbaik Samarinda, pengembangan karir di SMK TI Labbaik Samarinda harus memenuhi standar pendidik, menguasai materi/isi pelajaran sesuai dengan standar isi, dan menghayati dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran. Secara individu para guru sudah memahami dan mengerti apa yang telah di rencanakan dalam pembinaan dan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaik Samarinda, sesuai dengan pernyataan oleh peneliti terhadap informan guru mengenai

1). Pengembangan karir yang ada di sekolah ini seharusnya diketahui oleh semua warga sekolah,

2). Pengembangan karir di sekolah ini sudah terprogram dengan baik,

3). Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua guru.

Dari data hasil wawancara yang disajikan bersama informan menunjukkan bahwa rencana pengembangan karir telah dilakukan sesuai dengan pembinaan dan

pengembangan karir guru SMK TI Labbaika, dimana sudah sesuai dengan syarat perencanaan karir yaitu perencanaan itu harus sesuai dengan organisasi, individu dan manajerial.

Penelitian lain oleh Nisaul Hasanah (2016), langkah yang digunakan dalam memanaj karirnya yaitu dimulai dari perencanaan karir, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Dalam meningkatkan mutu pendidikan guru selalu meningkatkan kemampuan profesionalnya terkait dengan bidang study, cara belajar-mengajar, mengikuti workshop, diklat, dan meningkatkan penguasaan IT.

Menurut hasil penelitian Septian Aji Kurniawan (2016) menunjukkan 1) perencanaan pengembangan karir guru dilakukan dengan membahas kebutuhan dan karier sekolah yang melibatkan kepala sekolah dan guru, 2) implementasi pengembangan karir guru yang didukung oleh sekolah baik dalam aspek infrastruktur maupun finansial. Dinas Pendidikan di Bekasi juga secara tidak langsung mendukung pengembangan karier guru dengan memiliki kerja sama dengan sekolah untuk membuat program pengembangan karir, 3) evaluasi pengembangan karier guru sangat penting bagi kemajuan guru di sekolah. Melalui program pengawasan yang dilakukan di kelas, kita dapat melihat hasil dari program pengembangan karir yang dilakukan oleh para guru dan juga melalui pengumpulan dokumen secara administratif yang juga untuk mendukung proses pembelajaran guru di kelas.

Menurut Yean & Yahya (2016), perencanaan karir adalah kegiatan yang membuat seseorang individu untuk bertanggung jawab dan mengembangkan karirnya. Usaha mengembangkan karir tersebut dapat diwujudkan dalam sebuah tindakan nyata. Tindakan yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk memilih dan memutuskan tempat tinggal dan pekerjaan demi mencapai kehidupan yang

bahagia dengan memperhatikan peluang dan berbagai alternatif pilihan.

Perencanaan karir individu juga dapat didefinisikan sebagai semua tindakan yang dirancang untuk membantu individu dalam membuat pilihan dan perubahan tentang karir. Ini adalah tindakan yang rumit yang membutuhkan pemikiran sistematis dan hati-hati dalam merumuskan tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Antoniu, 2018:15).

Sedangkan menurut Leong (2008: 1494) tujuan perencanaan karir adalah mendorong individu untuk mengeksplorasi dan mengumpulkan informasi tentang berbagai pendidikan dan peluang karir sehingga memungkinkan mereka untuk mengembangkan tujuan karir yang realistis.

Pelaksanaan Pengembangan Karir Guru SMK TI Labbaikan Samarinda Kalimantan Timur

Pelaksanaan pengembangan karir dilakukan adalah sebagai aktivitas kepersonaliaan sekolah SMK TI Labbaika yang membantu tenaga kependidikan dan pendidik untuk merencanakan karir masa depan mereka di SMK. TI Labbaika, pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika Samarinda sudah memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugasnya, memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan mereka,

Dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan mereka dalam pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika, juga akan berdampak pada prestasi akademik siswa dan nama sekolah SMK TI Labbaika.

Pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika juga mengemukakan pelatihan-palatihan sebagai dasar bagi pelaksanaan pengembangan karir, karena dengan pelatihan mereka bisa mendapatkan keterampilan, wawasan luas dan perubahan perilaku yang dapat menjadipendorong dan

motivasi dalam peningkatan karir mereka (tenaga pendidik dan kependidikan).

Pelaksanaan pengembangan karir guru SMK TI Labbaika memperhatikan kompetensi guru dan prestasi kerja yang bersangkutan karena pengembangan karir dan kompetensi serta prestasi kerja guru merupakan satu kesatuan yang saling bersinergi dalam pengembangan karir. Guru yang memiliki kompetensi dan prestasi kerja juga akan mendapatkan kesempatan yang lebih diutamakan dalam pengembangan karir.

Ada beberapa kualifikasi dalam pelaksanaan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaika, yaitu berdasarkan pada dimensi Kualifikasi, merupakan persyaratan yang wajib dipenuhi bagi tenaga kependidikan dan pendidik yang akan memangku jabatan tertentu, supaya dapat melaksanakan tugas dalam jabatannya secara baik dan profesional, teruma dalam penerapan kerangka teori, analisis maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatan yang akan di pangku.

Pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika sudah sesuai dengan persyaratan/ kualifikasi yang dibutuhkan karena kepala sekolah menerima tenaga pengajar dan mengarahkan pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan agar bisa terlaksana dengan baik dan bisa diaplikasikan di sekolah sesuai dengan kualifikasi masing-masing guru.

Demikian juga dengan kualifikasi akademik yang bersangkutan dapat menjadi standar bagi pelaksanaan pengembangan karir selanjutnya di SMK TI Labbaika melihat kualifikasi akademik karena syarat tenaga pengajar di SMK TI Labbaika adalah Strata satu (S-1) dan mengajar sesuai dengan jurusan.

Dalam wawancara dengan berbagai informan di level pimpinan struktural, peneliti juga melakukan penyebaran angket untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika

yang mereka pahami, dan memperoleh hasil yang sangat baik.

Penelitian lain In Hidayati, 2017, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Pelaksanaan Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Lingga (Studi Kasus Pada Bidang Pembinaan Pendidikan Pra-Sekolah dan Pendidikan Dasar), Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Lingga Pada Bidang Pembinaan Pendidikan Pra-Sekolah dan Pendidikan Dasar belum berjalan optimal. Pendidikan dan latihan ditemukan bahwa kesuaian antara bidang pekerjaan dan pendidikan pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lingga sudah berjalan baik kemudian dalam promosi, belum berjalan baik karena promosi harus melewati penilaian termasuk dalam peningkatan tugas jabatan, namun Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lingga belum dapat mengambil keputusan pada saat mendesak sedangkan mutasi ditemukan bahwa di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lingga mutasi yang dilakukan masih menuai permasalahan, ketidak tepatan tempat menjadi salah satu masalah yang dikeluhkan pegawai.

Menurut Handoko (2017), pelaksanaan pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Menurut Panggabean (2002), pelaksanaan pengembangan karier didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja.

Pada tahap ini pelaksanaan pengembangan karier guru didukung secara penuh oleh pihak sekolah. menyiapkan anggaran dasar dan rumah tangga untuk

kegiatan pengembangan karier guru itu sendiri.

Pihak yayasan dan pimpinan struktural juga turut mendukung pengembangan karier guru yang ada di SMK Labbaika, dimana pada pelaksanaan pengembangan karier guru untuk mengikuti pendidikan, pelatihan atau seminar, selama pendidikan dan pelatihan serta terciptanya perubahan baik dari segi metode, kompetensi, wawasan dan moral seorang guru.

Kendala Dalam Pengembangan Karir Guru SMK TI Labbaikan Samarinda Kalimantan Timur

Beberapa kendala dalam pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika telah peneliti perbandingkan dengan beberapa dimensi tidak maksimalnya pelaksanaan pengembangan karir. Diantaranya pendidikan guru yang jauh dari memadai berdampak pada kualitas dan kompetensi guru. Guru yang telah lulus dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan justru malah menurun kompetensinya. Prestasi harus ditekankan melalui pemahaman visi bukan dengan pemaksaan aturan.

Pengembangan karir juga menyangkut individu masing-masing, tidak mengambil kesempatan yang ada yang diberikan oleh lembaga, untuk meningkatkan kualifikasi profesional guru masih terkendala faktor eksternal.

Kendala itu terkadang muncul dari individu masing-masing. Kesempatan sudah ada tetapi faktor eksternal terkadang mempengaruhi, misalnya faktor ketidakpercayaan diri dan faktor persetujuan keluarga khususnya apabila mereka harus keluar daerah untuk pengembangan karir mereka. Sebagai guru yang memiliki kemampuan komprehensif, guru dituntut Adakalanya seseorang memiliki kompetensi yang mumpuni, namun tidak diimbangi dengan sikap kerja yang baik seperti

kurangnya rasa tanggung jawab, kurang percaya diri, sering tidak ada di tempat, malas, suka terlambat, dan lain-lain.

Kendalanya terkadang dari individu guru sendiri yang masih memiliki ketidakpercayaan diri dalam mengembangkan karirnya sendiri dan ada pula yang terhambat karena faktor eksternal keluarga, misalnya apabila ada kesempatan pengembangan karir tetapi harus berada di luar kota / provinsi.

Pengelolaan sarana dan prasarana amat penting di SMK TI Labbaika, karena mendukung terhadap suksesnya proses kegiatan belajar mengajar (KBM). Dalam pelaksanaan pengembangan karir, sarana dan prasarana di sekolah sangat dibutuhkan karena menyangkut manajemen karir sekolah, sehingga dengan memiliki sarana dan prasarana yang baik dapat menunjang perkembangan karir guru dan sekolah dapat melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pemeliharaan dan pengawasan.

Dalam penelitian Zubaidi Subha (2014) yang menyatakan kurangnya kedisiplinan dan sarana prasarana seperti IT, hal ini menyangkut pelaksanaan pengembangan karir guru selanjutnya. Dalam penelitian Ahmad Fauzan Fauzan (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru atau staf adalah pengembangan karir. Jelas karir di organisasi akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa kepuasan. Setiap sumber daya manusia diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dan kemampuan secara optimal. Tujuan karir adalah posisi lebih lanjut dari individu/ karyawan dalam pekerjaan mereka. Kondisi seperti itu menuntut organisasi untuk melakukan pembinaan karir bagi pekerja, yang harus dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia (SDM),

harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan sumber daya manusia (SDM) lainnya. Sedangkan perencanaan karir yang direncanakan oleh karyawan dan organisasi berkenaan dengan karir karyawan, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan karir tertentu. Intinya perencanaan karir karyawan harus dilakukan oleh kedua belah pihak, karyawan dan organisasi. Jika tidak, maka perencanaan karir karyawan tidak akan menghasilkan rencana yang baik dan realistis.

Menurut Utomo & Sugiarto. (2017), semibilan faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu:

a. Hubungan pegawai dan organisasi Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.

b. Personalia pegawai Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain. Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

c. Faktor eksternal Aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

d. Politik dalam organisasi Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

e. Sistem penghargaan Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

f. Jumlah pegawai Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

g. Ukuran organisasi Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

h. Kultur organisasi Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

i. Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan

pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa dalam tahap awal yakni tahap perencanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika Samarinda telah berjalan sesuai dengan rencana untuk tahapan pelaksanaan pengembangan karir SMK TI Labbaika selanjutnya. Dalam tahap pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika telah memenuhi standar pengembangan karir yang telah di tekankan dalam Dimensi pengembangan karir yaitu, berdasarkan pada dimensi kompetensi, dimensi kualifikasi ditambah dengan penilaian dari pada individu guru. Dalam pelaksanaan pengembangan karir di SMK TI Labbaika tentu terdapat beberapa kendala, antara lain faktor individu, faktor eksternal yang bersangkutan, dan faktor sarana dan prasarana sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Febriyanti. 2018. Universitas Raden Fatah, *Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir*.
- Fuad Maknun, 2018, *Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Pembinaan Karir Tenaga Pendidik Di SD Alirsyad Al Islamiyah 01 Purwokerto*
- Handoko. 2015. *Manajemen*, Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2018. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2015. *Human Resource Management*, edisi 10,. Salemba Empat. Jakarta.
- Sagala. 2018. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Alfabeta. Bandung.
- Saidi Mukti. 2017. *Kualifikasi Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru*. Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan Vol. 11, No. 1, 2017; ISSN 1978-8169.
- Stolovitch and Keeps: 1992, *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher
- Supardi. 2018. *Penelitian Pendidikan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uliy Ni'mah. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Uma Sekaran. 2016., *Research Methods for business Edisi 1 and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umi Narimawati. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasinya*. Bandung : Fakultas Ekonomi UNIKOM
- Uno. 2017. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar*. Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta: Bumi Aksara
- Yeasmin & Rahman. 2014. Keefektifan Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Dengan Pendekatan Scientific Dalam Pembelajaran Matematika di Kelas VIII SMP Negeri 2 Majene.