

## Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri Se-Kota Padang

Fajar Ramadhani<sup>1</sup>, Nurhizrah Gistituati<sup>2</sup>, Irsyad<sup>3</sup>, Sulastri<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang  
e-mail: [faroramadhan@gmail.com](mailto:faroramadhan@gmail.com)

### Abstrak

Pengembangan Karir Guru adalah suatu upaya meningkatkan kualitas dan karir guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru dalam rangka mencapai karir yang lebih tinggi dengan menggunakan indikator pendidikan, pelatihan dan promosi. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri Se-Kota Padang berjumlah 818 guru dengan sampel penelitian 135 guru yang akan diambil berdasarkan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket model skala *Likert*. Angket tersebut diuji validitas dan realibilitas dibantu dengan program SPSS. Teknik Analisis data menggunakan rumus rata-rata *Mean*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Guru ditinjau dari program 1) pendidikan berada pada kriteria baik memperoleh skor rata-rata 4,18 dengan TCR (83,57%), 2) pelatihan berada pada kriteria baik memperoleh skor rata-rata 4,25 dengan TCR (85,04%), 3) promosi berada pada kriteria baik memperoleh skor rata-rata 4,30 dengan TCR (85,94%). Demikian disimpulkan bahwa pengembangan karir guru di SMK Negeri se-Kota Padang berada pada kriteria baik memperoleh skor rata-rata 4,24 dengan TCR (84,85%).

**Kata kunci:** *Pengembangan Karir Guru*

### Abstract

*Teacher Career Development is an effort to improve the quality and career of teachers carried out by school principals and teachers in order to achieve a higher career using education, training and promotion indicators. This type of research is quantitative descriptive research. The population in this research is all teachers in State Vocational Schools throughout Padang City totaling 818 teachers with a research sample of 135 teachers who will be taken based on the Stratified Proportional Random Sampling technique. The instrument used was a Likert scale model questionnaire. The questionnaire was tested for validity and reliability assisted by the SPSS program. The data analysis technique uses the Average Mean formula. The research results show that Teacher Career Development is viewed from aspects 1) education is in the good criteria getting an average score of 4.18 with TCR (83.57%), 2) training is in the good*

*criteria getting an average score of 4.25 with TCR (85.04%), 3) promotions are in the good criteria obtaining an average score of 4.30 with TCR (85.94%). Thus, it can be concluded that teacher career development in State Vocational Schools throughout Padang City is in the good criteria with an average score of 4.24 with a TCR (84.85%).*

**Keywords :** *Teacher Career Development*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas dalam sebuah organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan pelaksana teknis organisasi dalam hal mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang terdapat di sekolah yaitu guru. Guru merupakan seorang pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Untuk dapat mencapai tujuannya, sekolah tidak hanya membutuhkan guru yang terampil dan memiliki kemampuan yang tinggi saja, tetapi juga membutuhkan guru yang dapat menghubungkan tenaga, pikiran dan kreativitasnya dalam mencapai tujuan sekolah. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh sekolah adalah memberikan peluang dan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan karirnya.

Pengembangan karir guru adalah suatu proses peningkatan kualitas dan karir guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru dalam rangka mencapai karir yang lebih tinggi. Pengembangan karir guru sangat penting untuk dilakukan, karena dapat meningkatkan kesadaran guru terhadap tugas dan pekerjaannya, memudahkan pemanfaatan potensi diri dari guru, membantu guru dalam menyusun strategi pengembangan, meningkatkan kompetensi guru, meningkatkan kepuasan kerja dan lain sebagainya. Pengembangan karir guru merupakan tanggung jawab guru itu sendiri oleh karena itu diperlukan usaha terus-menerus dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru meningkatkan kualitas dan karir guru tersebut (Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, 2019).

Karir guru sangat penting untuk terus dikembangkan melalui kegiatan pengembangan karir guru. Program pengembangan karir guru diselenggarakan oleh lembaga satuan pendidikan. Selain program yang diselenggarakan oleh pemerintah, guru juga harus berpartisipasi aktif dalam mengikuti program yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikannya agar guru dapat mengembangkan potensi serta kecakapannya (Munawir et al., 2022). Namun pada kenyataannya, masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh guru dalam pengembangan karir guru baik itu dari kepala sekolahnya maupun guru tersebut. Dengan adanya kendala-kendala yang dialami guru tersebut, oleh karena itu membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengembangan karir guru tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis setelah melaksanakan observasi ke beberapa SMK Negeri di Kota Padang terlihat berbagai fenomena mengenai pengembangan karir guru, diantaranya: 1) Banyaknya guru yang tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini dapat dilihat ketika saat melakukan observasi ke sekolah-sekolah

tersebut, lebih banyak guru yang lulusan S1 dibandingkan S2. Hal ini dikarenakan kurangnya keinginan guru untuk melanjutkan pendidikannya. 2) Rendahnya jumlah guru yang mengikuti pelatihan-pelatihan di sekolah. Hal ini dapat dilihat ketika adanya kegiatan pelatihan khusus bagi guru, tetapi masih sedikitnya guru yang ikut serta dalam pelatihan tersebut. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan dan terbatasnya informasi mengenai pelatihan khusus guru. 3) Rendahnya jumlah guru yang mengikuti program promosi. Hal ini dapat dilihat ketika adanya kegiatan promosi untuk kenaikan jabatan disekolah seperti wakil kepala sekolah, wakil kesiswaan, dan wali kelas yang mengikuti program promosi masih guru-guru yang sama. Hal ini dikarenakan kurangnya minat guru dan informasi dalam program promosi.

## METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdapat di SMK Negeri Se-Kota Padang yang berjumlah 818 orang guru dengan sampel penelitian berjumlah 135 orang guru yang diambil berdasarkan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan model skala *Likert*. Pada uji coba validitas dan realibilitasnya dibantu dengan program SPSS. Teknik analisis data menggunakan rumus rata-rata *Mean*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini akan mendeskripsikan pembahasan mengenai Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri Se-Kota Padang yang dilihat dari segi: 1) Pendidikan, 2) Pelatihan, 3) Promosi.

Tabel berikut menunjukkan hasil pengolahan data dari pengembangan karir guru di SMK Negeri Se-Kota Padang

**Tabel 1 Rekapitulasi Skor Rata-Rata Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri Se-Kota Padang**

No.	Indikator	Skor rata-rata	TCR	Kriteria
			%	
1	Pendidikan	4,18	83,57	Baik
2	Pelatihan	4,25	85,04	Baik
3	Promosi	4,30	85,94	Baik
Jumlah		12,73	84,85	Baik
Rata-rata		4,24		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat capaian pengembangan karir guru di SMK Negeri Se-Kota Padang. Dapat dilihat bahwa indikator yang mendapat skor rata-rata paling tinggi yaitu pada program Promosi dengan skor rata-rata 4,30 dengan TCR (85,94%) dengan kriteria Baik. Kemudian skor rata-rata paling rendah

yaitu pada program Pendidikan dengan skor rata-rata 4,18 dengan TCR (83,57%) dengan kriteria Baik. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir Guru Di SMK Negeri Se-Kota Padang dinyatakan Baik dengan skor rata-rata 4,24 dengan TCR (84,85%).

## **Pembahasan**

Pada bagian ini akan dikemukakan pembahasan hasil penelitian mengenai Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri Se-Kota Padang, pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan berdasarkan tiga indikator penelitian yaitu pendidikan, pelatihan dan promosi. Untuk lebih jelasnya pembahasan hasil penelitian akan diuraikan dibawah ini sebagai berikut:

### **1. Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri Se-Kota Padang dilihat dari program Pendidikan**

Salah satu indikator dari pengembangan karir guru adalah pendidikan. Pendidikan merupakan kegiatan untuk mengasah dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan guru sesuai dengan standar kompetensi yang ada. Pendidikan guru dapat ditempuh dengan pendidikan formal atau pendidikan lanjut. Berdasarkan data penelitian mengenai pengembangan karir guru dilihat dari program pendidikan mendapatkan skor rata-rata 4,18 dengan TCR (83,57%) yang berada pada kriteria baik. ini menunjukkan bahwa pengembangan karir guru tentang pendidikan guru sudah dikembangkan dengan baik di SMK Negeri Se-Kota Padang.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir guru dilihat dari program pendidikan skor tertinggi terdapat pada pernyataan kepala sekolah memberikan saya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yaitu memperoleh skor rata-rata 4,59 dengan TCR (91,85%) yang berada pada kriteria sangat baik. sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan saya berkontribusi dalam penulisan artikel atau buku pendidikan memperoleh skor rata-rata 3,81 dengan TCR (76,30%) dalam kriteria cukup baik. Kemungkinan penyebab rendahnya skor rata-rata pada pernyataan saya berkontribusi dalam penulisan artikel atau buku pendidikan dikarenakan kurangnya tingkat pendidikan dari guru untuk mengembangkan kemampuannya. Upaya yang dapat dilakukan adalah diharapkan guru memiliki minat untuk melanjutkan pendidikannya agar kemampuan guru dapat berkembang dengan baik. Dengan begitu guru akan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan memiliki kemampuan yang tinggi.

Pendidikan guru minimal berlatar belakang pendidikan S1/D4 dibuktikan dengan perolehan ijazah. Pendidikan guru juga dapat berupa pendidikan lanjutan seperti pendidikan profesi guru (PPG). Pendidikan profesi guru (PPG) adalah salah satu pendidikan lanjut guru yang dilaksanakan setelah program sarjana S1/D4 untuk mempersiapkan lulusan S1/D4 kependidikan atau non kependidikan yang memiliki bakat dan minat untuk menjadi guru untuk menguasai kompetensi guru

secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional (Zulfritri et al., 2019).

## **2. Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri Se-Kota Padang dilihat dari program Pelatihan**

Salah satu indikator dari pengembangan karir guru adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu upaya seorang guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya serta meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Pelatihan guru dapat berupa in house training (IHT), pelatihan khusus dan pelatihan berjenjang, kursus singkat dan lainnya. Berdasarkan data penelitian mengenai pengembangan karir guru dilihat dari program pelatihan mendapatkan skor rata-rata 4,25 dengan TCR (85,04%) pada kriteria baik. Dalam hal ini bahwa pelatihan guru di SMK Negeri Se-Kota Padang sudah diterapkan dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi mengenai pengembangan karir guru terdapat pada pernyataan kepala sekolah memberikan saya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dengan skor rata-rata 4,55 dengan TCR (90,96%) dengan kriteria sangat baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan saya mengikuti pelatihan karya ilmiah yang diselenggarakan oleh sekolah maupun lembaga pendidikan dengan skor rata-rata 3,86 dengan TCR (77,19%) dalam kriteria cukup baik. Penyebab rendahnya skor rata-rata pada pernyataan saya mengikuti pelatihan karya ilmiah yang diselenggarakan oleh sekolah maupun lembaga pendidikan dikarenakan guru kurangnya motivasi guru untuk mengikuti pelatihan. Upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan motivasi kepada guru. Memberikan motivasi kepada guru sangatlah penting. Dengan memberikan motivasi kepada guru akan meningkatkan keinginan guru untuk mengikuti pelatihan. Dengan adanya pelatihan seorang guru dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya serta meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Semakin sering guru mendapatkan pelatihan-pelatihan, semakin banyak keterampilan yang guru dapat kembangkan dan tingkatkan.

Menurut (Wirawan, 2015) pelatihan adalah pengembangan sumber daya manusia yang dirancang khusus untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap dan perilaku guru dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang sedang mereka lakukan sekarang. Menurut (Basri, H, 2015) dalam (Rusdin, 2017) pelatihan dalam rangka pengembangan karir guru adalah in house training (IHT), belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan khusus, kursus singkat di lembaga pendidikan, pembinaan internal oleh sekolah. In house Training (IHT) adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal dikelompok kerja guru, sekolah atau ditempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan (Kusmayadi, 2020). Pelatihan jenjang adalah pelatihan dilaksanakan lembaga-lembaga yang diberi wewenang dimana program disusun berjenjang dari yang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Sedangkan pelatihan khusus adalah disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu (Khairil, 2011).

### 3. Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri Se-Kota Padang dilihat dari program Promosi

Salah satu indikator dari pengembangan karir guru adalah promosi. Promosi merupakan suatu kegiatan yang harus didasarkan atas pertimbangan prestasi, kompetensi, kinerja dan dedikasi yang telah guru berikan terhadap lembaga pendidikan. Berdasarkan data penelitian mengenai pengembangan karir guru dilihat dari program promosi mendapatkan skor rata-rata 4,30 dengan TCR (85,94%) dengan kriteria baik. Dalam hal ini bahwa promosi guru di SMK Negeri Se-Kota Padang bisa dikatakan sudah baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata tertinggi mengenai pengembangan karir guru di SMK Negeri se-Kota Padang dilihat dari program promosi terdapat pernyataan saya mendapat dukungan dan informasi yang cukup dari kepala sekolah terkait kenaikan pangkat menjadi wakil kepala sekolah dengan skor rata-rata 4,56 dengan TCR (91,26%) dalam kriteria baik. Sedangkan skor terendah pada pernyataan kepala sekolah merekomendasikan saya untuk mengikuti program sertifikasi tambahan dengan skor rata-rata 4,10 dengan TCR (82,07%) dalam kriteria baik. Hal ini berarti guru kurang mendapatkan rekomendasi untuk mengikuti sertifikasi tambahan, hal ini dinilai dari banyaknya jumlah guru yang tidak direkomendasikan oleh kepala sekolah.

Upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan dukungan dan informasi yang cukup kepada guru. kegiatan ini harus didasarkan atas pertimbangan prestasi, kompetensi, kinerja, dan dedikasi yang telah guru berikan terhadap lembaga pendidikan. Dalam kegiatan promosi guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan kualitas dan prestasi kerja yang dimilikinya. Kegiatan promosi dilakukan secara berjenjang, bisa sebagai guru pertama, guru utama, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, dan pegawai sekolah (Munawir et al., 2022). Menurut (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 16, 2009) guru pertama adalah jenjang paling awal bagi guru pns, pangkat guru pertama yaitu penata muda III/a dan penata muda tingkat 1 III/b. Guru muda adalah diisi oleh guru pns dengan pangkat penata III/c dan penata tingkat 1 III/d. Guru madya adalah diisi oleh guru pns dengan pangkat Pembina IV/a, Pembina tingkat 1 IV/b, dan Pembina utama muda IV/c. Guru utama adalah diisi oleh guru pns dengan pangkat Pembina utama madya IV/d dan Pembina utama IV/e. Menurut Syahril, dkk (2009:40) dalam (Dewi & Rusdinal, 2020) mengatakan bahwa “guru mempunyai golongan dan kepangkatan serta jabatan yang telah diatur sedemikian rupa dalam rangka pembinaan mereka”. Artinya pembinaan guru dan tenaga kependidikan harus berdasarkan golongan, pangkat serta jabatan yang dimiliki. Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala BKN No. 03/V/PB/2010 dan No 14 Tahun 2010 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya dijelaskan bahwa “Angka Kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka peningkatan/pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya”.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri se-Kota Padang secara umum menurut guru di SMK Negeri se-Kota Padang sudah mengembangkan karirnya dengan baik. Secara lebih rinci dapat disimpulkan sebagai berikut: Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri Se-Kota Padang dilihat dari program pendidikan berada pada kriteria baik dengan skor rata-rata 4,18 dengan TCR (83,57%). Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri Se-Kota Padang dilihat dari program pelatihan berada pada kriteria baik dengan skor rata-rata 4,25 dengan TCR (85,04%). Pengembangan Karir Guru di SMK Negeri Se-Kota Padang dilihat dari program promosi berada pada kriteria baik dengan skor rata-rata 4,30 dengan TCR (85,94%).

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, H. D. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. CV Pustaka Setia.
- Dewi, A. P., & Rusdinal, R. (2020). Perkembangan Karir Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 8. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3489>
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *Abdimas Unwahas*, 4 (1).
- Khairil, D. S. &. (2011). *Profesi Kependidikan*. Alfabeta.
- Kusmayadi. (2020). Efektifitas in House Training untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Bertanya. *ARJI: Action Research Journal Indonesia*, 2(3). [arji.insaniapublishing.com/index.php/arji](http://arji.insaniapublishing.com/index.php/arji)
- Munawir, M., Aliya, N., & Bella, Q. S. (2022). Pengembangan Profesi dan Karir Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.339>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 16, (2009).
- Rusdin, . (2017). Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru Di Smp Negeri 02 Linggang Bigung. *Jurnal Administrative Reform*, 5(4), 200. <https://doi.org/10.52239/jar.v5i4.885>
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Zulfitri, H., Setiawati, N. P., & Ismaini. (2019). Pendidikan Profesi Guru (PPG) sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Lingua, Jurnal Bahasa & Sastra*, 19(2), 130–136.