


Pengembangan dan Pembinaan Karir Guru di bidang Pendidikan Kejuruan

Abdul Kadir Ritonga

Politeknik Pariwisata Medan, Indonesia

Article Info	Abstract
Article history: Received : 25 Februari 2022 Publish: 14 Maret 2022	The article is entitled the development of teacher careers in the field of vocational education. Vocational education aims to improve intelligence, knowledge, personality, noble character, and skills of students to live independently and participate in further education in accordance with the vocational program. The purpose of vocational education implies that vocational education prepares a professional workforce and also prepares students to be able to continue their education to a higher level or areas expertise. Data research is collected from some books and scientific articles referred to the research. Career development refers to the process of the developing values, skills, talents, interests, personality characteristic, and lifelong knowledge of the world of work. The role of the teacher is very important so that the development of a teacher's career must be considered by the parties concerned for the advancement of education, especially vocational education in Indonesia.
Keywords: Teachers, Vocational Education, Career Development	
Info Artikel	ABSTRAK
Article history: Diterima : 25 Februari 2022 Publis : 14 Maret 2022	Artikel ini berjudul pengembangan dan pembinaan karir guru di bidang pendidikan kejuruan. Pendidikan kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan peserta didik untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan program kejuruannya. Dari tujuan pendidikan kejuruan tersebut mengandung makna bahwa pendidikan kejuruan menyiapkan tenaga kerja yang profesional dan juga mempersiapkan peserta didik untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan program pendidikan kejuruan atau bidang keahlian. Data dalam penelitian ini bersumber dari berbagai teori dan referensi berupa buku dan artikel jurnal yang relevan dengan kajian. Pengembangan karir merujuk pada proses pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja sepanjang hayat. Peranan guru teramatlah penting sehingga perkembangan dan pembinaan karir guru harus diperhatikan oleh pihak yang terkait demi kepentingan kemajuan pendidikan khususnya pendidikan kejuruan di Indonesia.
	<i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i>
Corresponding Author: Abdul Kadir Ritonga Politeknik Pariwisata Medan, Indonesia E-mail: abdulkadir@poltekparmedan.ac.id	

1. PENDAHULUAN

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru. Karir merujuk pada aktivitas dan posisi yang ada dalam kecakapan khusus, jabatan, dan pekerjaan/tugas dan juga aktivitas yang diasosiasikan dengan masa kehidupan kerja seorang individu. Istilah yang dikedepankan dalam pendefinisian karir ini adalah aktivitas dan posisi seseorang. Jika seseorang beraktivitas atau menduduki suatu posisi dalam suatu lingkungan sosial, sementara untuk melakukan hal itu ia harus memiliki kecakapan khusus, mengerjakan tugas-tugas tertentu dan menjabat, maka bisa dikatakan bahwa orang tersebut berkarir. Demikian juga, jika seseorang dalam suatu rentang masa bekerja untuk memperoleh nafkah bagi kehidupan diri dan keluarganya, maka dikatakan bahwa orang tersebut memiliki karir. Pengembangan karir merujuk pada proses pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat,

karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja sepanjang hayat, (Niam, et.al., 2020). Sehingga dengan pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang. Pengembangan karir ini meliputi pengembangan keyakinan dan nilai seseorang berkenaan dengan dunia kerjanya, yakni orang tersebut harus meyakini 'kebenaran' dari apa yang ia lakukan (pekerjaan) untuk kehidupannya itu dan menerapkan nilai-nilai yang mendorong kemajuan kehidupannya, misalnya: kerajinan, keuletan, kejujuran, pantang menyerah dan hemat. Penyesuaian minat dan bakat dengan pekerjaan yang ia geluti juga merupakan upaya pengembangan karir yang sedikit banyak mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja seseorang.

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang dikembangkan untuk menyiapkan dan/atau meningkatkan kualifikasi sumber daya manusia sebagai tenaga kerja terlatih memasuki dunia kerja yang menguntungkan bagi dirinya, (Suharto, 2021; Smith, 2009)). Dimasa yang akan datang orientasi pengembangan pendidikan kejuruan akan diarahkan kepada program-program keahlian yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, pengalaman, wawasan, cara-cara berfikir kritis, kemampuan berkomunikasi efektif baik secara oral dan tertulis, berjiwa entrepreneurship, mampu mengakses dan menganalisis informasi, memiliki rasa ingin tahu dan mampu berimajinasi, serta memiliki jaringan yang dapat membantu diri siswa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya. Yang dicari dan dipilih oleh siswa pendidikan kejuruan adalah program keahlian yang memiliki prospek karir yang baik dan menguntungkan di masa depan.

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan untuk bekerja pada berbagai bidang pekerjaan dimana seseorang bisa mendapatkan pekerjaan yang menyenangkan dan memberi kontribusi produktif kepada masyarakat dan dunia usaha dan industri yang membutuhkan. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang dirancang untuk mengembangkan skill, kecakapan, pemahaman, sikap (*attitude*), kebiasaan kerja, dan apresiasi yang dibutuhkan oleh pekerja untuk memasuki dunia kerja dan membuat *progress* atau kemajuan dalam pekerjaan yang penuh makna dan produktif. Dengan demikian pendidikan kejuruan memiliki ciri-ciri antara lain: (1) mengembangkan skill, kecakapan, sikap (*attitude*), apresiasi kerja, kebiasaan kerja, bermakna, dan produktif; (2) mempersiapkan seseorang untuk bekerja; (3) memberdayakan individu untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak; (4) berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan; (5) ada pengawasan dari masyarakat luas; dan (6) menguntungkan bagi diri siswa sebagai pekerja. Dengan demikian apresiasi terhadap jenis-jenis pekerjaan dan jabatan sangat penting bagi masyarakat pendidikan kejuruan. Kesadaran bahwa orang hidup butuh bekerja merupakan bagian pokok dari pendidikan kejuruan. Pendidikan kejuruan menjadi tanpa makna jika masyarakat, penyelenggara, dan siswa kurang memiliki apresiasi terhadap pekerjaan-pekerjaan, serta cara bekerja yang benar dan produktif sebagai kebiasaan (*habbit*) hidup. Pendidikan kejuruan harus mampu meletakkan cara-cara berfikir, berkata, dan bertindak berdasarkan kompetensi terpola sebagai kebiasaan yang kemudian menjadi karakter yang menguntungkan. Pendidikan kejuruan harus menyiapkan terbentuknya keterampilan/skil, kecakapan, perilaku, sikap, kebiasaan kerja, dan apresiasi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan di masyarakat dan bersifat produktif.

Menurut Wardiman (1998: 32) pendidikan kejuruan dikembangkan melihat adanya kebutuhan masyarakat akan pekerjaan. Pendidikan kejuruan melayani tujuan sistim ekonomi, wahana pengembangan SDM, peka terhadap dinamika kontemporer masyarakat. Dengan demikian pendidikan kejuruan juga harus adaptif terhadap perubahan-perubahan dan difusi teknologi, mempunyai kemanfaatan sosial yang luas. Sebagai pendidikan yang diturunkan dari kebutuhan ekonomi pendidikan kejuruan jelas lebih mengarah pada *education for earning a living*. Pendidikan kejuruan berfungsi sebagai penyesuai diri akulturasi dan pembawa perubahan enkulturasi, (Wonggo, 2012 ; Sultan, 2021). Pendidikan kejuruan mendorong adanya perubahan demi perbaikan dalam upaya penyesuaian diri dengan perubahan.

Guru sebagai komponen penting dalam sistem pendidikan diharapkan mampu menjadi fasilitator, motivator dan dinamisator dalam proses belajar siswa. Oleh karena itu guru dituntut

untuk dapat mempunyai kompetensi dalam dunia pendidikan. Dalam rangka pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi, perlu adanya metode pembelajaran yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu oleh masing-masing guru. Dengan demikian proses belajar mengajar akan berjalan seiring dengan pengembangan aspek-aspek belajar siswa yang meliputi aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotor.

Untuk mewujudkan niat baik yang tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tersebut perlu adanya komitmen dari berbagai pihak, terutama pemerintah dalam mengakomodasikan keinginan para guru dalam pengembangan karier sesuai dengan Pasal 40 ayat (1).c. pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.

Dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia, penyelenggaraan pendidikan dapat dibedakan dalam dua kelompok pendidikan, yaitu: (1) pendidikan akademik, dan (2) pendidikan profesional. Pendidikan akademik merupakan penyelenggaraan program pendidikan yang bertujuan mempersiapkan peserta didik mengembangkan potensi akademik untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pendidikan profesional merupakan penyelenggaraan program pendidikan yang mempersiapkan peserta didik meningkatkan potensi kompetensi sesuai bidang keahliannya. Pendidikan profesional ini termasuk dalam kategori penyelenggaraan pendidikan yang berorientasi dunia kerja.

Dalam sistem penyelenggaraan pendidikan berorientasi dunia kerja di Indonesia, terdapat dua istilah pendidikan yang digunakan, yaitu: pendidikan kejuruan dan pendidikan vokasi. Dalam Pasal 15 Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 dijelaskan pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu, sedangkan pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana. Dengan demikian, pendidikan kejuruan merupakan penyelenggaraan jalur pendidikan formal yang dilaksanakan pada jenjang pendidikan tingkat menengah, yaitu: pendidikan menengah kejuruan yang berbentuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pendidikan vokasi merupakan penyelenggaraan jalur pendidikan formal yang diselenggarakan pada pendidikan tinggi, seperti: politeknik, program diploma, atau sejenisnya. Uraian di atas menunjukkan bahwa pendidikan kejuruan dan pendidikan vokasi merupakan penyelenggaraan program pendidikan yang terkait erat dengan ketenagakerjaan.

Dalam rangka mendukung pengembangan SDM Pemerintah pusat bersama-sama pemerintah daerah telah melakukan upaya-upaya strategis dalam meningkatkan mutu, relevansi, dan akses SMK. Upaya-upaya yang telah dilakukan pemerintah dalam melakukan inovasi dan pengembangan mutu dan relevansi pendidikan menengah kejuruan dimasa lalu telah dimulai jauh sebelum kemerdekaan. Indonesia telah beberapa kali mengembangkan model pendidikan kejuruan sejak satu setengah abad yang lalu.

2. METODE

Tujuan penelitian ini adalah menguraikan data dan informasi yang bersumber dari berbagai dokumen. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian ini tidak perlu terjun ke lapangan, tetapi cukup memanfaatkan dari beberapa sumber kepustakaan sebagai sumber data penelitian. Penelitian kepustakaan adalah sebuah penelitian yang pelaksanaannya menggunakan sumber literatur baik itu buku, artikel, jurnal yang berkaitan dengan penelitian, (Sari, 2021; Dewi, 2020). Pengumpulan data bersumber dari berbagai literatur ilmiah, seperti buku yang digunakan sebagai rujukan. Sedangkan jurnal dan artikel ilmiah dipilih sebagai rujukan berdasarkan reputasi jurnal maupun penerbit artikel. Pemilihan jurnal dan artikel bereputasi demi menjamin kualitas sumber data yang akan dianalisis. Teknik analisis data dilakukan dengan metode analisis isi dengan mengidentifikasi informasi secara objektif dan sistematis, (Ahmad, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawasan pengembangan SDM dalam frame kebijakan *link and match* berencana dan berusaha menempatkan pendidikan kejuruan sebagai sub-sistem pembangunan nasional. Pengembangan SDM menuntut penyelenggaraan pendidikan di SMK tidak sebatas proses persekolahan sebagai layanan sosial pemenuhan kebutuhan akses pendidikan dan kewajiban belajar bagi masyarakat, tetapi lebih kepada kesungguhan untuk meningkatkan kualitas lulusan yang mampu bersaing memperebutkan pasar tenaga kerja dan bersifat produktif. Masih sejalan dengan pemikiran Wardiman (1998), SMK harus dapat diprogramkan untuk menghasilkan tamatan yang memiliki kompetensi penguasaan IPTEK, produktif, sebagai aset bangsa berprestasi sendiri, unggul dalam kompetisi menghadapi persaingan global, berkembang secara berkelanjutan. Secara terus menerus SMK harus mengukur kualitas pendidikannya menggunakan ukuran atau standar dunia kerja, cara kerja sesuai persyaratan teknis dunia kerja. Dengan demikian diklat di SMK membutuhkan pengujian oleh pihak dunia kerja dalam bentuk uji kompetensi. Pendek kata SMK harus berkemampuan sebagai pusat pengembangan budaya industri.

Link and Match sebagai dasar pembaharuan pendidikan kejuruan dilaksanakan dengan *dual-based program*, pendewasaan manajemen sekolah, pengembangan unit produksi. Terjadi penataan dan pembaharuan dimensi-dimensi pendidikan kejuruan dari: (1) *Supply Driven* ke *Demand Driven*; (2) pendidikan berbasis sekolah (*school based*) menjadi pendidikan berbasis ganda (*dual based*); (3) pengajaran berbasis mata pelajaran (*subject matter*) menjadi pengajaran berbasis kompetensi (*competencies based*); (4) program dasar yang sempit (*narrow based*) ke program dasar yang mendasar (*broad based*); (5) pendidikan formal yang kaku menjadi pendidikan formal yang luwes (*multi entry-multi exit*); (6) tidak mengakui keahlian dari luar sekolah menjadi mengakui kompetensi yang diperoleh dari manapun dan dengan cara apapun (*recognition of prior learning*); (7) pemisahan yang tegas antara pendidikan dan latihan menjadi pengintegrasian pendidikan dan latihan; (8) pendidikan bersifat terminal (*dead end*) menjadi pendidikan berkelanjutan (*bridging program*); (9) manajemen terpusat (sentralistik) menjadi manajemen mandiri (desentralistik), (Wayong, 2012; Amiruddin, et.al, 2016; Disas, 2018).

Pelaksanaan Pendidikan Sistem Ganda (PSG) belum sepenuhnya menghasilkan pembaharuan wawasan pengelolaan pendidikan kejuruan melalui pembentukan lembaga pendukung PSG, penyusunan perangkat lunak, peningkatan kesempatan kerja di industri, peningkatan mutu dan pengakuan di masyarakat melalui uji sertifikasi, peningkatan animo masyarakat, penataan pengembangan manajemen, prakerin bagi guru SMK, pelaksanaan unit produksi, pemasyarakatan PSG, gebyar SMK belum berjalan lancar. Reposisi pendidikan kejuruan selanjutnya ditujukan untuk menata ulang (*re-engineering*) sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan yang *permeable* dan fleksibel dengan menerapkan pola pembelajaran berbasis kompetensi (*competency based training/CBT*) sebagai bagian integral dari upaya peningkatan kualitas SDM wilayah/daerah, (Karwan, 2018). *Re-engineering* pada akhirnya diharapkan SMK berkembang menjadi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Terpadu.

Pada sisi lain, UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanatkan bahwa terdapat dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru, yaitu pembinaan dan pengembangan profesi, dan pembinaan dan pengembangan karir. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, social, dan professional. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional.

Pembinaan dan pengembangan karir meliputi : (1) penugasan, (2) kenaikan pangkat, dan (3) promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional guru. Pola pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru tersebut diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi terkait di dalam melaksanakan tugasnya.

Pengembangan profesi dan karir tersebut diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas, (Hasibuan, 2017). 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 keprofesian guru secara berkelanjutan, (Basri, at.al, 2020).

Salah satu kegiatan pengembangan dan pembinaan karir adalah promosi, (Usman, 2017). Promosi dimaksud dapat berupa penugasan sebagai guru Pembina, guru inti, instruktur, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan sebagainya. Kegiatan promosi ini harus didasari atas pertimbangan prestasi dan dedikasi tertentu yang dimiliki oleh guru. Peraturan pemerintah No. 74 Tentang Guru mengamanatkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian, guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Promosi dimaksud meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Sistem Pengembangan Karir Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Secara umum, Pengembangan Karir Guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut, (Hamdan, et.al, 2018; Hasan, 2017; Slamet, 2008):

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/lembaga. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karier adalah salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Dari uraian diatas berarti pembinaan karier tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (staffing). Dari kegiatan-kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan. Pengertian pengembangan karier adalah sebagai berikut (Lakshmi, et.al, 2019; Darmika, et.al, 2019):

1. Pengembangan karier adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian menempatkan posisi/ jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi/ jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya. Posisi itu ditempatinya selama kehidupannya, sejak awal memasuki suatu organisasi/ perusahaan, sampai saat berhenti, baik karena pension atau berhenti/ diberhentikan maupun karena meninggal dunia.
2. Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/ peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Dari pengertian ini, fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental, yang terjadi karena pertambahan usia. Perkembangan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi, yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.
3. Pekerjaan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.
4. Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.
5. Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi, (Muspawi, 2017; Syahputra, et.al, 2020). Pengembangan SDM dapat ditempuh dengan pendekatan tradisional dan pendekatan baru.

1. Pengembangan karier secara individual; Prestasi kerja, Exposure, Permintaan berhenti, Kesetiaan organisasional, Mentors dan sponsor dan peluang dan kesempatan untuk berkembang.
2. Pengembangan karir secara organisasional

Pengembangan karier seharusnya memang tidak tergantung pada usaha-usaha individual saja, sebab hal itu kadang kala tidak sesuai dengan kepentingan organisasi, untuk memungkinkan sinkronnya dengan kepentingan organisasi, maka pihak bagian yang berwenang untuk itu, yakni Subbag Kepegawaian, dapat mengatur perkembangan karier para karyawan/ anggota organisasi. Misalnya dengan mengadakan program-program latihan, kursus-kursus pengembangan karier dan sebagainya. Dalam hal ini lebih mantap lagi apabila pihak pimpinan dapat menyetujui dan merestui program-program Kepegawaian tersebut, sehingga dengan demikian pihak manajemen (pimpinan) selalu *well-informed* mengenai upaya-upaya karier personalia dalam organisasinya. Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah atau jalur-jalur serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap guru untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya.

Pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi guru itu sendiri di manapun dan kapanpun. Pilihan arah atau jalur pengembangan karir meliputi; *enrichment, lateral, vertical, relocation, exploration* dan *realignment*, (Muslim, et.al, 2020). Yaitu pergerakan ke arah bawah yang mungkin dapat merfleksikan sesuatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi karyawan untuk mengurangi resiko, tanggung jawab, dan stress, menempatkan posisi karyawan tersebut ke arah yang lebih tepat yang sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru.

Pola pengembangan dan pembinaan profesi guru yang diuraikan di atas sangat memungkinkan terjadinya perubahan paradigma dalam pengembangan profesi guru sebagai langkah antisipatif terhadap perubahan peran dan fungsi guru yang selama ini guru dianggap sebagai satu-satunya sumber informasi dan pengetahuan bagi siswa, padahal perkembangan teknologi dan informasi sekarang ini telah membuka peluang bagi setiap orang untuk dapat belajar secara mandiri dan cepat yang berarti siapapun bisa lebih dulu mengetahui yang terjadi sebelum orang lain mengetahuinya, kondisi ini mengisyaratkan adanya pergeseran pola

pembelajaran dan perubahan fungsi serta peran guru yang lebih besar yang bukan lagi sebagai satu-satunya sumber informasi pengetahuan bagi siswa melainkan sebagai fasilitator yang mengarahkan siswa dalam pembelajaran.

Pengembangan profesi guru harus pula diimbangi dengan usaha lain seperti mengusahakan perpustakaan khusus untuk guru-guru yang mencakup segala bidang studi yang diajarkan di sekolah, sehingga guru tidak terlalu sulit untuk mencari bahan dan referensi untuk mengajar di kelas, (Qohar & Rosyidi, 2017). Pengembangan yang lain dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada guru-guru untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi siswa baik secara perorangan atau berkelompok. Usaha ini dapat memotivasi guru dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitasnya yang berarti memberi peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan dengan menguasai teknologi pada masa depan, (Orishev, 2021). Peranan profesi adalah sebagai motivator, supervisor, penanggung jawab dalam membina disiplin, model perilaku, pengajar dan pembimbing dalam proses belajar, pengajar yang terus mencari pengetahuan dan ide baru untuk melengkapi dan meningkatkan pengetahuannya, komunikator terhadap orang tua murid dan masyarakat, administrator kelas, serta anggota organisasi profesi pendidikan, (Sunandar, 2021).

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi. (Pidiarta, 1999).

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

Pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja, karena tidak selalu sesuai dengan kepentingan lembaga (Priyatna, 2017). Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan lembaga dan guru, bahagian Kepegawaian sering mengadakan program-program latihan dan pengembangan bagi para guru. Di samping itu, Bahagian Kepegawaian perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada guru dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan guru dalam melaksanakan pengembangan karir. Calon yang tidak berhasil untuk mengisi lowongan pekerjaan internal harus diberitahu mengapa mereka tidak memperoleh kesempatan karir. Umpan balik ini mempunyai tiga tujuan (Yenti, 2011) yaitu:

1. Untuk menjamin para guru yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka *qualified*.
2. Untuk memperjelas mengapa mereka tidak terpilih,
3. Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus diambil.

Bagi para guru yang ingin mencapai suatu karir, mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan, (Rasyid & Tanjung, 2020). Bila mereka akan lebih terarah menuju peningkatan kesempatan-kesempatan karir dalam berbagai kesempatan. Pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat yang hampir sama dengan apa yang dikemukakan di atas, namun manfaat pengembangan ini ada kekhususan karena sudah menyangkut kegiatan pendidikan dan latihan. Desain program pengembangan karir ini akan membantu para guru dalam membuat keputusan yang kreatif mengenai pengembangan karir para guru, (Prasetyono & Ramdayana, 2020). Untuk itu perlu dibedakan atas tiga fase dalam mendesain program pengembangan karir yang terdiri dari:

1. Fase perencanaan
2. Fase pengarahan
 - a) Dengan menyelenggarakan konseling karier.
 - b) Perbedaan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi yang mencakup kegiatan sebagai berikut, sistem pemberitaan pekerjaan sasaran terbuka, menyediakan informasi inventarisasi kemampuan guru, yang dapat dan boleh diketahui dan Informasi tentang aliran karier menunjukkan kemungkinan arah dan kesempatan yang tersedia di dalam organisasi.
3. Fase pengembangan.

Fase ini adalah tenggang waktu yang diperlukan guru untuk memenuhi persyaratan yang memungkinkannya melakukan gerak dari suatu posisi ke posisi lain yang menginginkannya. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan antara lain, Menyelenggarakan *system mentor*, pelatihan, rotasi jabatan dan program beasiswa/ ikatan dinas, (Suryokusumo, 2019).

4. KESIMPULAN

Karier merupakan suatu yang harus diwujudkan dan terus dikejar bagi guru, dan keadaan karier macet harus dihindarkan. Untuk itu manajemen harus secara bersungguh-sungguh memperhatikan dan memperlakukan guru dengan menghargai potensi prestasinya. Penggunaan arah dan jalur proses dan pengembangan karier sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan guru kearah saling menguntungkan. Proses dan pengembangan karier harus dapat memberikan kepastian kepada guru lebih transparan dan terjamin serta dapat menumbuhkan dan mengembangkan semua kemampuan, intelektual, wawasan, motivasi, dan dedikasi guru pada posisi pekerjaan yang diemban.

SARAN

Dengan memperhatikan dimensi pembaharuan pendidikan kejuruan dalam kerangka pengembangan SDM khususnya guru maka perencanaan pembangunan pendidikan kejuruan harus melibatkan pihak dunia kerja agar pembangunan Pendidikan Kejuruan dengan berbagai jenis program, bidang, dan kompetensi keahlian betul-betul sesuai atau relevan dengan kebutuhan. Penyusunan kurikulum sebagai basis program pendidikan juga harus melibatkan dunia kerja karena dunia kerjalah yang lebih tahu kebutuhan kompetensi tamatan. Pendidikan di Pendidikan Kejuruan sejak awal harus memberikan pengalaman belajar pembentukan wawasan mutu, wawasan keunggulan, wawasan pasar, wawasan nilai tambah, dan pembentukan etos kerja melalui *learning by doing* bukan atas teori di kelas.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J. (2018). Desain penelitian analisis isi (Content analysis). *Research Gate*, 5(9), 1-20.
- Amiruddin, A., Kustono, D., Hadi, S., & Djuanda, D. (2016). Analisis implementasi pendidikan sistem ganda pada SMK masa studi 3 tahun dan 4 tahun. *Teknologi dan Kejuruan: Jurnal teknologi, Kejuruan dan Pengajarannya*, 39(1).
- Basri, B., & Akmaluddin, A. (2020). Evaluasi Profesionalisme Guru. *JOURNAL OF EDUCATION SCIENCE*, 6(1), 75-85.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153-4182.
- Dedi Supriadi, (2002). *Satu Setengah Abad Pendidikan Kejuruan di Indonesia* dalam Dedi Supriadi, *Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan Di Indonesia*. (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan Menengah
- Dewi, W. A. F. (2020). Dampak Covid-19 terhadap implementasi pembelajaran daring di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 55-61.
- Disas, E. P. (2018). Link and match sebagai kebijakan pendidikan kejuruan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(2), 231-242.

- Finch & Crunkilton. (1999). *Curriculum Development in Vocational and Technical Education, Planning, Content, and Implementation*. United State of America: Allyn & Bacon A Viacom Company.
- Finlay, Niven, & Young. (1998). *Changing Vocational Education and Training an International Comparative Perspective*. London: Routledge.
- Gill, I.S., Fluitman, F., & Dar, A. (2000). *Vocational Education and Training Reform, Matching Skills to Markets and Budgets*. Washington: Oxford University Press.
- Hamdan, H., & Radiansyah, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Pengembangan Karir. *JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 1-21.
- Hasan, Z. (2017). Upaya Pengembangan Karir Guru Melalui Peningkatan Kualifikasi Akademik dan Profesionalisme (Studi pada Guru-Guru SMP di Kabupaten Bengkalis). *Akademika: Jurnal Keagamaan dan Pendidikan*, 13(2), 129-137.
- Hasibuan, A. A. (2017). Manajemen pembinaan profesi dalam peningkatan kinerja guru. *Tanzhim*, 1(01), 122-137.
- Karwan, D. H. (2018). KEMITRAAN DALAM REVITALISASI PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN Gerakan Mewujudkan SMK Berorientasi Kebutuhan Industri.
- Lakshmi, P. A. V., & Sumaryono, S. (2019). Kesuksesan Karier Ditinjau dari Persepsi Pengembangan Karier dan Komitmen Karier pada Pekerja Millennial. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(1), 57-75.
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non PNS Di Rumah Sakit X. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 6(1), 16-27.
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114-122.
- Niam, K., Munawir, M., Rusydiyah, E. F., Zuhri, A. M., Tolchah, M., Faizin, M., ... & Rakhmawati, R. (2020). Pendidikan Agama Islam dan budi pekerti.
- Orishev, J. (2021). Project for training professional skills for future teachers of technological education. *Mental Enlightenment Scientific-Methodological Journal*, 2021(2), 139-150.
- Pavlova, M. (2009). *Technology and vocational education for sustainable development: Empowering individuals for the future*. Australia: Springer.
- Pidarta. (1997). *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Rineka Cipta.
- Power, C.N. (1999). Technical dan vocational education for the twenty-first century. *Prospects Journal*, Vol. xxix, No. 1, 29-36.
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108-123.
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.
- Qohar, A., & Rosyidi, M. H. (2017). Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Bungah. *Ummul Qura: Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan*, 9(1), 1-12.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Sari, R. K. (2021). Penelitian Kepustakaan Dalam Penelitian Pengembangan Pendidikan Bahasa Indonesia. *Jurnal Borneo Humaniora*, 4(2), 60-69.
- Slamet, P.H. (2008). *Desentralisasi Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Smith, E. (2009). *Teacher, Instructors and Trainers: An Australian Focus*. Maclean, R., Wilson, D. International Handbok of Education for the Changing World of Work bridging Academic and Vocating Learning. Germany: UESCO-UNEVOC

- Soeharsono Sagir. (1989). *Membangun manusia karya, masalah ketenagakerjaan dan pengembangan sumberdaya manusia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Suharto, R. B. (2021). *Ekonomi sumber daya manusia*. RV Pustaka Horizon Anggota Ikapi.
- Sultan, S. (2021). *FAKTOR EKSTERNAL DAN INTERNAL DALAM BELAJAR TUNE UP PADA SISWA JURUSAN TKR DI SMK NEGERI 3 MAKASSAR* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Sunandar, U. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERINTEGRASI BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN KEMAMPUAN PROFESIONALISME PEGAWAI DI BALAI PEMASYARAKATN (BAPAS) KELAS I CIREBON. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(7), 1987-1994.
- Suryokusumo, S. (2019). Konsep Manajemen Talenta Di Sektor Publik: Studi Kasus Penerapan Manajemen Talenta Di Kementerian Keuangan Dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. *Civil Service Journal*, 13(2 Nov), 63-72.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Thompson, John F, 1973. *Foundation of Vocational Education Social and Philosophical Concepts*. Prentice-Hall, New Jersey
- Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003
- Usman, B. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, (54).
- Wagner, T. (2008). *The global achievement gap*. New York: Basic Books.
- Wardiman Djojonegoro. 1998. *Pengembangan Sumberdaya Manusia melalui SMK*. Jakarta : PT. Jayakarta Agung Offset.
- Wayong, A. D. C. (2012). Relevansi Pendidikan Sistem Ganda (PSG) pada Sekolah Kejuruan dengan Kebutuhan Dunia Kerja. *Prosiding APTEKINDO*, 6(1).
- Wonggo, D. (2012). Tantangan Pendidikan Kejuruan dalam Era Perdagangan Bebas. *Prosiding APTEKINDO*, 6(1).
- Yenti, S. (2011). *RELEVANSI PENILAIAN KINERJA DENGAN PEMBINAAN KARYAWAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SU LTHAN S YARIF KA SIM RIAU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).