

STRATEGI DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN KARIR PROFESIONAL BERKELANJUTAN GURU DI ERA DIGITAL

Nuhzatul Ainiyah¹, Muhammad Rafly Syahlan Nizammudin², Rio Danu Wicaksono³,
Syunu Trihantoyo⁴, Muhammad Sholeh⁵

¹⁻⁵ Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

24010845025@mhs.unesa.ac.id

Abstract Teacher career development is a strategic aspect in improving the quality of education, especially in today's dynamic digital era. However, career development for teachers faces various challenges, such as the need to adapt to technological advancements, changes in educational policies, and increasingly complex professional competency demands. This study aims to analyze the strategies and challenges of continuous professional development (CPD) for teachers in the digital age. The method used in this research is a literature review with a qualitative descriptive approach. Data were obtained from various sources, including scientific journals, books, research reports, and academic publications. The literature was analyzed based on thematic relevance, research methodology, key findings, and provided recommendations. The results show that teacher career development through the CPD approach is crucial for enhancing teachers' competencies in a sustainable manner. Supporting factors include training, motivation, education, digital technology, and regulatory support such as the Teacher and Lecturer Law. The challenges encountered include inefficiencies in the career development documentation system and the still low level of professionalism among some teachers. Nevertheless, the digital era also presents significant opportunities through online learning platforms, digital certification, and professional networking collaborations that can accelerate the teacher career development process.

Keywords: *teacher career development, digital era, continuous professional development, educational challenges*

Abstrak Pengembangan karir guru merupakan aspek strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama di era digital yang dinamis. Namun, pengembangan karir guru dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti kebutuhan adaptasi terhadap kemajuan teknologi, perubahan kebijakan pendidikan, serta tuntutan kompetensi profesional yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi dan tantangan pengembangan karir profesional berkelanjutan (*Continuous Professional Development*) bagi guru di era digital. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur (*literature review*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan publikasi akademik. Literatur dianalisis berdasarkan relevansi tema, metodologi penelitian, hasil temuan, serta rekomendasi yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir guru melalui pendekatan *Continuous Professional Development* sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Faktor-faktor pendukung pengembangan karir meliputi pelatihan, motivasi, pendidikan, teknologi digital, dan dukungan regulasi, seperti Undang-Undang Guru dan Dosen. Adapun hambatan yang dihadapi antara lain adalah kurangnya efisiensi dalam sistem dokumentasi pengembangan karir dan masih rendahnya profesionalisme sebagian guru. Meskipun demikian, era digital juga membuka peluang besar melalui platform pembelajaran daring, sertifikasi online, dan kolaborasi dalam jaringan profesional yang dapat mempercepat proses pengembangan karir guru.

Kata-kata Kunci: *pengembangan karir guru, era digital, pengembangan profesional berkelanjutan*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan, termasuk dalam aspek pengembangan karir guru. Guru tidak lagi hanya dituntut sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembelajar sepanjang hayat yang mampu beradaptasi secara cepat terhadap dinamika teknologi dan pedagogi digital (Jannah et al., 2023). Dalam konteks ini, pengembangan karir guru merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di suatu negara. Guru tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan inovator dalam pembelajaran. Transformasi digital menuntut guru untuk tidak hanya menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, tetapi juga literasi digital serta kemampuan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran (Sahida et al., 2023). Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru perlu mendapat perhatian serius agar mereka mampu menghadapi tantangan dinamika pendidikan yang terus berkembang. Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, guru dituntut untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi, metode pembelajaran inovatif, serta kebijakan pendidikan yang semakin kompleks.

Pengembangan karir guru dalam era digital memerlukan pendekatan yang adaptif dan berkelanjutan, seperti melalui *Continuous Professional Development* (CPD) yang memanfaatkan platform daring, kursus online, komunitas pembelajaran digital, hingga sertifikasi berbasis teknologi (Rifky et al., 2023). Namun, di tengah peluang tersebut, masih terdapat berbagai tantangan yang menghambat optimalisasi pengembangan karir guru. Hambatan ini antara lain mencakup keterbatasan literasi digital guru, kurangnya infrastruktur teknologi, minimnya dukungan kelembagaan, serta lemahnya sistem dokumentasi dan validasi kegiatan pengembangan profesional.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar mampu menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, serta wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Amanah et al., 2021). Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, setiap individu dapat menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu bentuk pengembangan pegawai yang harus dilakukan adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan upaya individu untuk mencapai jenjang karir yang diharapkan. Hal ini menjadi penting karena dapat meningkatkan kesadaran terhadap tugas dan pekerjaan, memaksimalkan potensi karyawan, serta menumbuhkan loyalitas terhadap profesi. Pengembangan karir guru dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan dan pengembangan profesional, program sertifikasi, pendidikan lanjutan, serta pengalaman kerja yang mendukung peningkatan keterampilan (Asmadi et al., 2024). Pemerintah dan lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam menyediakan akses dan kesempatan bagi guru untuk terus belajar dan berkembang. Selain itu, faktor individu seperti motivasi intrinsik dan dukungan lingkungan kerja juga turut berkontribusi dalam keberhasilan pengembangan karir guru.

Namun demikian, masih sedikit kajian yang secara komprehensif mengintegrasikan strategi pengembangan karir guru dengan tantangan serta peluang nyata yang muncul dari era digital, khususnya dalam konteks pendidikan di Indonesia. Beberapa studi masih cenderung berfokus

pada aspek konvensional pengembangan karir guru, tanpa mengeksplorasi secara mendalam potensi pemanfaatan teknologi digital dalam membangun ekosistem pengembangan karir profesional yang efektif dan inklusif. Oleh karena itu, artikel ini penting untuk diangkat karena memberikan kontribusi akademik dalam mengisi kekosongan literatur mengenai strategi pengembangan karir guru yang kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan era digital. Selain itu, artikel ini juga dapat menjadi rujukan bagi para pengambil kebijakan dan lembaga pendidikan dalam merancang program pengembangan guru yang relevan dan berdaya saing. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara sistematis strategi serta tantangan dalam pengembangan karir profesional berkelanjutan bagi guru di era digital, sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung dan hambatan yang memengaruhinya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (*literature review*) untuk menganalisis pengembangan karir dalam konteks pendidikan. Kajian literatur ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai studi dan teori yang relevan guna memahami secara mendalam strategi serta tantangan pengembangan karir guru, khususnya di era digital. Dalam pelaksanaannya, penulis mengumpulkan sumber-sumber dari berbagai jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan publikasi akademik terkini. Pemilihan literatur dilakukan dengan mempertimbangkan relevansi topik terhadap fokus penelitian serta kredibilitas sumber yang digunakan.

Pemilihan dan analisis sumber dalam kajian literatur ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Identifikasi Fokus dan Kata Kunci

Peneliti terlebih dahulu menentukan fokus kajian, yaitu strategi dan tantangan pengembangan karir guru di era digital. Berdasarkan fokus tersebut, ditentukan kata kunci utama seperti: *pengembangan karir guru*, *Continuous Professional Development (CPD)*, *pendidikan digital*, *pelatihan guru*, dan *profesionalisme guru*.

b. Penelusuran Literatur

Literatur ditelusuri melalui berbagai basis data akademik terpercaya, seperti Google Scholar, ScienceDirect, Springer, dan DOAJ. Pencarian dibatasi pada literatur terbitan sepuluh tahun terakhir (2015–2025), meliputi jurnal ilmiah, buku akademik, laporan kebijakan, serta dokumen resmi pemerintah. Dalam penelitian ini, total terdapat 26 sumber referensi yang dianalisis.

c. Seleksi Literatur Relevan

Literatur yang telah ditemukan kemudian diseleksi secara ketat dengan mempertimbangkan beberapa kriteria utama. Seleksi dilakukan berdasarkan kesesuaian topik dengan fokus kajian, kredibilitas penulis dan sumber publikasi—seperti jurnal yang terindeks SINTA atau Scopus—serta jenis dan konteks penelitian, apakah berupa studi empiris, tinjauan pustaka, atau studi kasus di bidang pendidikan. Selain itu, ketersediaan akses penuh terhadap dokumen juga menjadi pertimbangan penting dalam proses seleksi agar analisis dapat dilakukan secara menyeluruh dan mendalam.

d. Analisis dan Sintesis Literatur

Setelah proses seleksi, literatur yang dianggap relevan dianalisis dan disintesis dengan memperhatikan tujuan penelitian, metodologi yang digunakan, hasil dan temuan utama, serta kritik dan rekomendasi yang disampaikan dalam masing-masing sumber. Analisis ini bertujuan untuk membangun pemahaman yang komprehensif terhadap tren, tantangan, serta strategi pengembangan karir guru, terutama yang berkaitan dengan konteks dan tuntutan era digital.

e. Organisasi dan Penyusunan Temuan

Hasil analisis literatur disusun secara sistematis dalam bentuk naratif yang terstruktur, dengan pengelompokan berdasarkan tema-tema besar, seperti: konsep CPD, peran teknologi dalam pengembangan guru, faktor pendukung dan penghambat, serta praktik baik dari berbagai negara atau konteks pendidikan.

Proses analisis dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif, di mana data yang diperoleh dari literatur disusun dalam bentuk uraian naratif. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk mengeksplorasi berbagai perspektif yang ada dalam literatur, serta menyajikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengembangan karir guru dalam konteks pendidikan era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Konsep dan Tujuan Pengembangan Karir dalam Pendidikan**

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi utama manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada pengembangan tenaga kerja. Selain pengembangan karir, terdapat juga sub fungsi lain seperti pelatihan dan pengembangan (Hutauruk et al., 2023). Menurut Zainal et al. , 2015 dalam (Rifky et al., 2023), proses pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu agar dapat mencapai karir yang diinginkan. Semua program pengembangan karir dirancang untuk mengaitkan antara pencapaian tujuan lembaga dengan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, dengan memberikan berbagai kesempatan karir yang ada di dalam lembaga tersebut. Oleh karena itu, pengembangan karir yang baik dapat membantu pendidik dan tenaga kependidikan untuk menentukan jalur karir yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pendidikan mereka.

Pengembangan karir adalah cerminan sejarah wakil suatu profesi dengan model ekspresi yang terstruktur dan jelas, serta status individu yang mencakup pekerjaan atau tugas yang dilakukan seseorang selama periode jabatannya (Rahmawati et al, 2024). Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dalam dunia pendidikan yakni proses meningkatkan kemampuan kerja untuk mengembangkan karir dalam dunia pendidikan dan mengemban pekerjaan yang dibatasi selama masa jabatannya, sehingga membutuhkan pelatihan untuk berkembang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pendidikannya.

Indikator pengembangan karir menurut Bahri & Nisa dalam (Fauzi et al., 2022) faktor-faktor yang berakibat pada pengembangan karir karyawan yakni :

- a. Kedekatan antara bawahan dan atasannya
- b. Personalialia pegawai
- c. Faktor eksternal dan internal dalam bekerja

- d. Politik dala organisasi
- e. Metode penghargaan

Sedangkan dimensi pengembangan karir terdiri dari Pendidikan, Pelatihan, Modifikasi, Promosi Jabatan, dan Masa Kerja. Menurut Tubagus, tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk memberikan pengalaman dan meningkatkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktivitas dan kesejahteraan. Maka Tujuan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja pekerja dalam mencapai hasil kerja yang telah ditentukan. Skill, pengetahuan dan tingkah laku dari tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditingkatkan dengan proses peningkatan efektifitas di lingkungan kerjanya sehingga dapat mensejahterakan karyawan tersebut. Menurut Tohardi tujuan pengembangan karir di dunia pendidikan ada 11 point yakni:

1. Produktifitas: Produktifitas Tenaga pendidik dan kependidikan akan meningkat seiring kemajuan teknologi dan kualitas serta kuantitas output akan meningkat seiring dengan meningkatnya softskil dari karyawan tersebut.
2. Efisiensi: Pengembangan Tenaga pendidik dan kependidikan akan meningkatkan efisiensi sumber daya alam dalam hal orang dan waktu sehingga dapat mengeliminasi pemborosan dari biaya operasional lembaga.
3. Kerusakan: Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan akan mengurangi malfungsi dari semua sarana karena semuanya mahir dan terampil dalam pekerjaan mereka.
4. Sebuah Kecelakaan: Pengembangan tersebut untuk menurunkan tingkat kecelakaan kerja, sehingga pengeluaran operasional lembaga berkurang
5. Pelayanan: Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang baik sehingga bisa menjadi daya tarik untuk lembaga tersebut.
6. Moral: Moral tenaga pendidik dan kependidikan akan meningkat sebagai hasil pengembangan karena pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan pekerjaannya.
7. Karir: Peluang untuk pertumbuhan karir dengan peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan sehingga pengalaman, bakat, dan prestasi kerja mereka terasa.
8. Konspetual: karena keterampilan skill maupun softskill meningkat, atasan akan semakin cepat dalam membuat penilaian tentang kinerja mereka.
9. Kepemimpinan: dengan kemajuan, kepemimpinan seorang kepala akan meningkat dan memungkinkan untuk kolaborasi sehingga ikatan kekeluargaan dalam pekerjaan bisa lebih harmonis dan dapat meningkatkan kinerja.
10. Balas jasa: dengan pengembangan balas jasa akan berpengaruh pada kinerja mereka.
11. Konsumen: Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan akan membantu masyarakat untuk memungkinkan memaka jasa mereka.

Tabel 1. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Karir dalam Pendidikan

No.	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
1.	Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan partisipatif	Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran
2.	Budaya kerja religius dan integritas tinggi di lingkungan sekolah	Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan

No.	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
3.	Kerja sama yang baik antar guru, staf, dan wali murid	Disiplin kerja guru dan siswa yang belum optimal
4.	Dukungan kebijakan dan regulasi dari pemerintah (UU Guru & Dosen)	Dokumentasi CPD yang tidak efisien dan kurang transparan
5.	Pemanfaatan teknologi digital dalam proses belajar dan pengembangan	Lemahnya motivasi sebagian guru dalam meningkatkan kompetensi secara mandiri

Pengembangan Karir Berkelanjutan dalam Pendidikan

Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, pendidik dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya agar dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Salah satu pendekatan yang digunakan untuk memastikan peningkatan kualitas tenaga pendidik adalah melalui Pengembangan Karir Berkelanjutan atau Continuous Professional Development (CPD). Pengembangan Karir Berkelanjutan mencakup berbagai strategi dan metode yang dapat membantu pendidik dalam meningkatkan keterampilan, memperbarui pengetahuan, serta mengembangkan inovasi dalam pembelajaran.

Pengembangan Karir Berkelanjutan adalah proses sistematis yang memungkinkan tenaga pendidik untuk terus meningkatkan keterampilan dan kompetensinya dalam jangka panjang. Pengembangan Karir Berkelanjutan guru tidak hanya mencakup pelatihan formal, tetapi juga pembelajaran dari pengalaman sehari-hari, refleksi, dan pengembangan diri melalui berbagai sumber. Dengan . Pengembangan Karir Berkelanjutan guru, pendidik dapat selalu selaras dengan perkembangan kebijakan pendidikan, metodologi pembelajaran, serta kemajuan teknologi yang mendukung proses belajar-mengajar. Beberapa manfaat utama . Pengembangan Karir Berkelanjutan guru bagi pendidik antara lain (Munawir, Aliya, et al., 2022):

1. Meningkatkan kompetensi profesional – Dengan mengikuti. Pengembangan Karir Berkelanjutan guru, pendidik dapat memperdalam pemahaman tentang pedagogi, psikologi pendidikan, dan strategi pembelajaran yang efektif.
2. Menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum - Pengembangan Karir Berkelanjutan guru membantu pendidik memahami perubahan dalam kurikulum dan menerapkannya secara efektif.
3. Meningkatkan kepercayaan diri – Pendidik yang terampil dan terus memperbarui pengetahuan cenderung lebih percaya diri dalam mengajar.
4. Memperluas jaringan profesional – Pengembangan Karir Berkelanjutan guru sering kali melibatkan interaksi dengan sesama pendidik, baik dalam lokakarya maupun konferensi akademik, yang dapat memperkaya wawasan dan pengalaman.

Dalam konteks Pengembangan Karir Berkelanjutan guru, mentoring dan coaching menjadi dua metode yang sangat efektif dalam membantu pendidik meningkatkan kompetensinya. Kedua metode ini berfokus pada dukungan langsung kepada pendidik melalui interaksi dengan individu yang lebih berpengalaman. Tujuan utama mentoring adalah membantu mentee mengembangkan keterampilan mengajar, menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan, serta memperoleh wawasan tentang dinamika sekolah dan kebijakan pendidikan. Beberapa manfaat

mentoring bagi pendidik menurut Amanah et al, (2021) meliputi: mempercepat adaptasi pendidik baru dalam lingkungan sekolah, meningkatkan rasa percaya diri dan kemandirian dalam mengajar, memfasilitasi transfer pengetahuan dan pengalaman dari mentor ke mentee, memberikan dukungan emosional yang dapat mengurangi stres dan kecemasan dalam mengajar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi sekaligus menjadi fasilitas dalam mengembangkan karir dan keterampilan guru ialah teknologi. Teknologi memainkan peran penting dalam. Pengembangan Karir Berkelanjutan guru, terutama dalam menyediakan akses yang lebih luas terhadap pelatihan, sumber belajar, dan jaringan profesional. Dengan kemajuan teknologi digital, pendidik kini memiliki lebih banyak peluang untuk mengembangkan karir mereka melalui berbagai platform daring. Beberapa bentuk pemanfaatan teknologi dalam pengembangan karir pendidik meliputi (Zainuri et al., 2022):

1. Kursus Daring dan Sertifikasi Profesional

Saat ini, banyak platform pembelajaran daring yang menawarkan kursus dan sertifikasi profesional bagi pendidik, seperti Coursera, UdeMy, edX, dan FutureLearn. Kursus ini mencakup berbagai topik, mulai dari pedagogi hingga kepemimpinan pendidikan. Keuntungan dari kursus daring adalah fleksibilitas waktu, akses ke materi berkualitas tinggi, dan biaya yang lebih terjangkau dibandingkan dengan pelatihan tatap muka.

2. Webinar dan Seminar Daring

Webinar dan seminar daring memungkinkan pendidik untuk memperoleh wawasan dari para ahli di bidang pendidikan tanpa harus menghadiri acara secara langsung. Kegiatan ini sering kali diselenggarakan oleh universitas, lembaga pendidikan, atau organisasi profesional yang berfokus pada pengembangan kompetensi pendidik.

3. Platform Kolaboratif dan Media Sosial

Platform seperti Google Classroom, Microsoft Teams, dan Moodle memungkinkan pendidik untuk berbagi pengetahuan, materi pembelajaran, dan strategi pengajaran secara daring. Selain itu, media sosial seperti LinkedIn, Twitter, dan Facebook juga menjadi wadah bagi pendidik untuk bergabung dalam komunitas profesional, berbagi pengalaman, dan mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan.

Selain teknologi, jaringan profesional dan organisasi keilmuan memiliki peran krusial dalam pengembangan karir. Dengan bergabung dalam jaringan ini, pendidik dapat membangun hubungan dengan sesama profesional, berbagi pengalaman, dan mendapatkan akses ke sumber daya yang dapat meningkatkan kompetensi mereka (Aruni & Faisal, 2021). Adapun manfaat Bergabung dalam Jaringan Profesional Beberapa manfaat utama yang dapat diperoleh pendidik dengan bergabung dalam jaringan profesional antara lain:

1. Kolaborasi dan berbagi praktik terbaik – Pendidik dapat bertukar pengalaman dan strategi pembelajaran dengan sesama profesional.
2. Peluang pengembangan karir – Jaringan profesional sering kali menawarkan kesempatan untuk mendapatkan beasiswa, hibah penelitian, dan posisi akademik yang lebih tinggi.
3. Akses ke sumber daya pendidikan – Anggota jaringan sering kali mendapatkan akses eksklusif ke jurnal akademik, penelitian terbaru, dan bahan ajar yang dapat memperkaya metode pembelajaran mereka.

Sedangkan peran organisasi keilmuan, seperti Ikatan Guru Indonesia (IGI), Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dan asosiasi akademik lainnya, memiliki berbagai program yang mendukung pengembangan profesional pendidik. Beberapa peran utama organisasi keilmuan dalam. Pengembangan Karir Berkelanjutan guru meliputi: 1) Menyelenggarakan konferensi, seminar, dan lokakarya untuk meningkatkan kompetensi pendidik, 2) Menyediakan akses ke penelitian dan jurnal akademik yang dapat digunakan sebagai referensi dalam pengajaran, 3) Mendorong inovasi dalam dunia pendidikan melalui diskusi dan publikasi akademik.

Strategi Implementasi Pengembangan Karir Professional Guru Secara Formal

Pengembangan karir profesional guru memerlukan pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Untuk itu, strategi implementasinya harus dirancang dengan mempertimbangkan berbagai aspek pendidikan, kompetensi, dan kebijakan. Dalam mengembangkan profesi guru, guru perlu mengambil langkah strategis yang dapat mendukung pertumbuhan dan peningkatan karir guru. Berikut adalah uraian rinci masing-masing strategi:

1. Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Lanjutan

Guru harus terus menerus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka baik diikuti melalui kursus, seminar, dan pelatihan yang relevan di bidang pendidikan dan keahlian guru. Pendidikan lanjutan ini dapat berupa studi lanjut, sertifikasi tambahan, atau workshop pedagogi terbaru dan teknologi pendidikan (Indrawan & Adabiah, 2020). Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan sarana utama dalam meningkatkan kualitas guru. Diklat harus dilakukan secara terstruktur, berjenjang, dan berkelanjutan, meliputi pelatihan berbasis kompetensi dasar dan lanjutan sesuai kebutuhan. Selain itu, penyelenggaraan program sertifikasi profesi dan pendidikan formal lanjutan seperti Program Magister (S2) dan Pendidikan Profesi Guru (PPG) menjadi bagian penting dalam upaya ini. Pelatihan harus berbasis hasil evaluasi kinerja guru dan diarahkan untuk memperkuat praktik pembelajaran di kelas.

Selain itu, workshop dan seminar adalah bentuk pelatihan praktis yang sering diadakan oleh lembaga pendidikan atau asosiasi profesional. Dalam kegiatan ini, guru dapat memahami teknik dan metode baru dalam pembelajaran yang variatif. Kemudian pelatihan kepemimpinan juga dapat menjadi opsi bagi guru untuk meningkatkan kemampuan manajerial yang berfokus untuk mempersiapkan guru dalam mengambil peran yang lebih besar dalam pengelolaan sekolah atau sistem pendidikan. Program pelatihan ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan guru yaitu pelatihan yang berorientasi pada kompetensi profesional guru yang akan dicapai sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan peserta didik. Diklat ini bertujuan untuk mengemabngkan bekal pengetahuan guru serta keterampilan yang baik dan mengarah pada penguasaan kompetensi secara maksimal dengan menjalankan tugasnya dengan baik.

2. Sistem Mentoring Coaching Formal dan Supervisi Pendidikan

Implementasi mentoring dan coaching secara formal menjadi strategi efektif untuk membimbing dan mengembangkan profesionalisme guru. Mentoring dan coaching adalah bentuk dukungan yang akan memungkinkan guru dalam menerima bimbingan serta umpan balik dari profesional yang lebih berpengalaman. Hal ini dikarenakan tidak semua pelaksanaan pembelajaran dikelas memberikan hasil yang diharapkan dan pastinya memiliki

kekurangan yang diperlukan sebagai acuan perbaikan. Setiap guru baru perlu didampingi oleh mentor berpengalaman minimal selama satu tahun pertama untuk memfasilitasi adaptasi terhadap budaya kerja dan praktik pembelajaran yang efektif. Program coaching difokuskan untuk membantu guru dalam meningkatkan area spesifik seperti manajemen kelas, inovasi metode mengajar, serta pengembangan reflektif. Supervisi akademik secara berkala juga diperlukan untuk mengevaluasi efektivitas mentoring dan coaching yang diberikan. Dalam program ini, guru bisa mendapatkan saran praktis tentang mengajar dan manajemen kelas serta dukungan dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi.

Pelaksanaan supervisi pendidikan memiliki tujuan sebagai perbaikan proses belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru sebagai upaya peningkatan hasil belajar siswa (Munawarah & Murtikusuma, 2022). Dalam pelaksanaannya, supervisi ini dilaksanakan langsung oleh kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu merencanakan supervisi dengan transparan dan menempatkan diri sebagai penasehat serta pemberi bantuan dan solusi.

3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Guru Secara Berkala

Penilaian kinerja guru secara berkala menjadi instrumen penting untuk memantau perkembangan karir. Evaluasi dilakukan melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) berbasis indikator kompetensi nasional, supervisi akademik dari kepala sekolah, serta penyusunan portofolio profesional yang merekam kegiatan pengembangan diri, inovasi pembelajaran, dan hasil karya akademik guru (Primasari et al., 2021). Evaluasi ini harus dilakukan secara objektif dan transparan untuk memberikan umpan balik konstruktif bagi guru dalam mengembangkan karirnya.

4. Melakukan pembinaan dan pengembangan karir

Strategi implementasi yang efektif harus disertai dengan pemberian penghargaan dan insentif kepada guru berprestasi. Kenaikan jabatan fungsional, pemberian sertifikat penghargaan, tunjangan profesi, serta kesempatan mengikuti pelatihan nasional maupun internasional, merupakan bentuk apresiasi nyata terhadap prestasi guru. Selain itu, inovasi pembelajaran dan kontribusi dalam pengembangan sekolah harus diberi penghargaan tersendiri, sehingga dapat mendorong budaya kompetitif yang sehat di kalangan guru. Program pembinaan dan pengembangan karir guru mencakup tiga hal (Munawir, Aliya, et al., 2022), yakni:

- a. Penugasan, dengan program ini guru dapat menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan beban mengajar yang telah ditentukan sekitar 24 jam – 40 jam tatap muka per minggu.
- b. Promosi, kegiatan ini harus didasarkan pada pertimbangan prestasi, kompetensi, kinerja serta dedikasi yang telah diberikan guru terhadap lembaga pendidikan. Guru memiliki hak untuk mendapatkan promosi sesuai dengan kualitas kerja dan prestasi yang dimilikinya.
- c. Kenaikan pangkat, program ini didasarkan pada kegiatan promosi yakni guru harus mencakup angka kredit yang telah ditetapkan oleh Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009.

5. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Program ini adalah salah satu program satuan pendidikan tingkat kecamatan yang emmfokuskan pada kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Pada dasarnya, forum

MGMP ini berfungsi sebagai sarana komunikasi, konsultasi dan musyawarah bagi para guru. Program ini sangat penting untuk diikuti guru dalam meningkatkan profesinya. Selain itu, forum MGMP juga diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan kualitas guru dalam menyusun perangkat pembelajaran. MGMP sendiri bertujuan untuk menumbuhkan keinginan dan ketertarikan guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, baik dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pembelajaran (Aruni & Faisal, 2021). Selain itu dengan adanya program ini juga diharapkan dapat menyetarakan kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki guru. Dengan begitu mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dan forum MGMP dapat dijadikan sebagai forum diskusi mengenai permasalahan yang dialami guru selama menjalankan proses belajar mengajar.

6. Pemanfaatan Teknologi Digital

Dalam era digital, teknologi menjadi alat penting untuk mempercepat dan memperluas pengembangan karir guru. Platform e-learning dapat digunakan untuk menyelenggarakan pelatihan daring bersertifikat, webinar, serta program pengembangan kompetensi yang fleksibel. Selain itu, sistem manajemen informasi guru berbasis digital memungkinkan pemantauan perkembangan karir secara real-time, sedangkan teknologi blockchain dapat digunakan untuk meningkatkan keabsahan dan transparansi sertifikat pengembangan profesional yang diterbitkan.

Dengan adanya pengintegrasian teknologi terbaru pada pembelajaran mampu meningkatkan efektivitas pengajaran. Guru perlu mempelajari dan menguasai alat dan aplikasi digital yang dapat membantu guru untuk menyampaikan materi secara interaktif pada siswa. Pengembangan dengan penerapan teknologi ini mengacu pada proses guru dalam memanfaatkan alat dan aplikasi teknologi untuk meningkatkan keterampilan pengajaran dan memperkaya pengalaman belajar siswa.

Strategi Implementasi Pengembangan Karir Professional Guru Secara Informal

Selain melalui jalur formal, pengembangan karir profesional guru juga dapat dilakukan secara informal. Strategi informal ini biasanya lebih fleksibel, berbasis inisiatif pribadi, dan memungkinkan guru mengembangkan diri melalui pengalaman nyata, komunitas profesional, maupun pembelajaran mandiri. Pengembangan karier sangat penting dilakukan guru sebagai upaya dari diri seseorang agar tercapainya rencana karier yang telah dipersiapkan (A. P. Dewi & Rusdinal, 2020). Pengembangan karier pada hakekatnya meruapakan upaya pribadi guru, jika dari diri karyawan tidak menginginkan kariernya berkembang, maka pengembangan kariernya tidak akan terlaksana. Berikut ini uraian rinci strategi implementasi pengembangan karir guru secara informal (Jajat Sudrajat, 2020):

1. Pengembangan Diri Melalui Belajar Mandiri

Belajar mandiri merupakan upaya guru untuk meningkatkan kompetensinya secara sukarela tanpa keterikatan program formal. Guru dapat memanfaatkan berbagai sumber belajar seperti membaca buku, mengikuti kursus daring gratis, menonton webinar, atau mengakses jurnal akademik untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilannya. Kegiatan ini memungkinkan guru untuk mengembangkan keterampilan baru, memperbaharui informasi tentang inovasi pembelajaran, serta mengasah kemampuan kritis secara berkelanjutan sesuai kebutuhan dan minat masing-masing. Guru akan berhasil dalam menyampaikan

materi pelajaran jika dia sendiri memahami ilmu yang diajarkannya, oleh sebab itu guru mengajar harus sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang diajarkan. Agar guru dapat mengajar secara profesional dan dapat berlangsung untuk mencapai hasil yang maksimal. Karena proses pembelajaran diawali dengan kemampuan sang guru terlebih dahulu dalam penguasaan materi yang akan diajarkan.

2. Mengikuti Komunitas Profesional dan Komunitas Praktisi

Bergabung dengan komunitas profesional atau komunitas praktisi menjadi salah satu bentuk pengembangan karir informal yang efektif. Dalam komunitas, guru dapat berbagi pengalaman, belajar dari praktik baik rekan sejawat, serta mendiskusikan tantangan dan solusi dalam dunia pendidikan (Dewi et al., 2024). Komunitas ini seringkali membentuk jaringan kolaborasi, membuka peluang pengembangan proyek bersama, hingga memperluas wawasan guru terhadap berbagai pendekatan pembelajaran inovatif yang diterapkan di berbagai institusi pendidikan.

3. Berpartisipasi dalam Forum Diskusi dan Seminar Nonformal

Guru juga dapat memperkaya pengembangannya melalui partisipasi dalam forum diskusi, seminar, atau workshop nonformal yang tidak mewajibkan sertifikat. Forum-forum ini biasanya bersifat fleksibel dan interaktif, memungkinkan guru untuk bertukar ide, menyampaikan pendapat, serta mendapatkan inspirasi dari narasumber atau rekan sejawat. Partisipasi aktif dalam forum semacam ini membantu guru meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan komunikasi, serta memperluas jejaring profesional di luar lingkup institusinya.

Mengikuti komunitas profesional sangat penting bagi guru, karena komunitas dapat menawarkan peluang berharga yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi. Dengan bergabung komunitas profesional mampu memungkinkan guru untuk bertukar ide, berbagi praktik terbaik, dan mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi dalam pengajaran sehari-hari. Interaksi ini dapat memperluas jaringan profesional guru, dan memberikan guru akses ke berbagai sumber daya yang bisa memperkaya praktik mengajar mereka.

4. Praktik Refleksi Diri Secara Berkala

Refleksi diri adalah strategi penting dalam pengembangan karir informal. Dengan melakukan refleksi, guru secara sadar mengevaluasi praktik pembelajarannya, mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki, serta merancang rencana peningkatan di masa depan. Refleksi dapat dilakukan secara tertulis, dalam bentuk jurnal refleksi, atau secara lisan melalui diskusi dengan rekan sejawat. Melalui refleksi yang berkelanjutan, guru dapat memperdalam pemahaman terhadap proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pengajaran berdasarkan pengalaman pribadi.

5. Inovasi dan Eksperimen dalam Pembelajaran

Melakukan inovasi dan eksperimen secara langsung di dalam kelas merupakan bentuk pengembangan profesional informal yang sangat bernilai. Guru yang berani mencoba pendekatan baru, menerapkan teknologi baru, atau mendesain metode pembelajaran kreatif, akan memperoleh pengalaman praktis yang memperkaya keterampilannya. Eksperimen ini memungkinkan guru untuk menemukan strategi pembelajaran yang lebih

efektif dan relevan dengan karakteristik peserta didiknya, serta meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan.

6. **Membina Kolaborasi Antar Guru di Lingkungan Sekolah**

Kolaborasi informal antar guru di lingkungan sekolah, seperti belajar bersama (lesson study), berbagi praktik baik, atau membentuk kelompok belajar kecil, juga merupakan bagian dari pengembangan karir profesional secara informal. Kolaborasi ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin atau diskusi santai untuk saling memberikan masukan terkait praktik pembelajaran. Melalui kerja sama ini, guru mendapatkan dukungan moral, meningkatkan motivasi, dan memperkaya wawasan melalui perspektif yang beragam dari rekan-rekannya.

Pemanfaatan Teknologi Dalam Pengembangan Karir Profesional Guru Di Era Digital

Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan karir profesional guru di era digital menjadi kebutuhan yang tak terelakkan dalam dunia pendidikan modern. Teknologi telah merevolusi cara guru belajar, berbagi informasi, dan membangun kompetensi profesional secara lebih fleksibel dan efisien. Menurut teori Technology Acceptance Model (TAM) yang dikemukakan oleh Davis (1989), penerimaan teknologi dalam dunia kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni persepsi kemudahan penggunaan (perceived ease of use) dan persepsi kebermanfaatannya (perceived usefulness). Dalam konteks pengembangan karir guru, teknologi seperti platform e-learning, webinar, komunitas belajar daring, dan kursus sertifikasi online dianggap mampu memperluas akses guru terhadap pelatihan profesional tanpa batasan geografis maupun waktu (Ningsih & Erdisna, 2021).

Seiring dengan itu, Era Digital juga mendukung prinsip lifelong learning atau pembelajaran sepanjang hayat, sebagaimana dikemukakan oleh Knowles (1984) dalam teorinya tentang andragogi — bahwa orang dewasa, termasuk guru, belajar secara efektif ketika mereka dapat mengatur sendiri proses belajarnya dan menghubungkan pembelajaran dengan pengalaman pribadi (Nisa et al., 2024). Melalui teknologi, guru dapat mengakses materi pembelajaran, mengikuti kursus daring bersertifikat, berbagi praktik baik melalui media sosial profesional seperti LinkedIn, dan mengikuti forum akademik global. Teknologi juga memungkinkan sistem dokumentasi pengembangan profesional lebih transparan dan efisien melalui platform portofolio digital, bahkan blockchain dalam validasi sertifikat. Pengembangan Karir Berkelanjutan guru.

Pemanfaatan Learning Management System (LMS) seperti Moodle, Google Classroom, atau Edmodo memungkinkan guru untuk tidak hanya mengajar, tetapi juga mengembangkan diri melalui sumber daya pendidikan terbuka (Open Educational Resources). Dalam konteks ini, teknologi bukan sekadar alat bantu, tetapi menjadi motor utama dalam mempercepat transformasi profesionalisme guru. Oleh karena itu, dalam pengembangan karir guru di era digital, integrasi teknologi harus menjadi bagian integral dari strategi nasional maupun lokal, disertai pelatihan literasi digital yang sistematis agar semua guru mampu memanfaatkan potensi teknologi secara optimal. Tanpa keterampilan digital yang memadai, peluang besar ini justru bisa berubah menjadi kesenjangan baru dalam kualitas pendidikan.

Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Pendidikan adalah proses yang dilalui oleh seseorang selama waktu yang panjang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap melalui organisasi tertentu. Hariandja (Fauzi et al., 2022) menyatakan bahwa pendidikan dapat memberikan kekuatan tambahan bagi perusahaan dan menilai efektivitas kerja suatu organisasi. Oleh karena itu, hampir semua lembaga atau organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu memiliki standar yang baik, seperti pendidikan yang tepat. Menurut Sutrisno (Fauzi et al., 2022), untuk memajukan karir dengan memperhatikan aspek pendidikan, para pemimpin perlu mengambil langkah-langkah berikut:

- a. Menjamin adanya kejelasan mengenai orientasi profesional karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan di organisasi.
- b. Meningkatkan daya tarik organisasi atau lembaga di mata karyawan yang berkualitas.
- c. Mengadakan pengelolaan program sumber daya manusia yang efisien di dalam organisasi, terutama terkait dengan keputusan karier dan perencanaan program pengembangan organisasi secara menyeluruh.
- d. Mempermudah manajemen karyawan. Hal ini sangat penting untuk mengatur pergerakan karyawan, termasuk promosi, rotasi, atau bahkan pengurangan jabatan.

Setiap pegawai menginginkan kemajuan dalam karir mereka. Dalam pengembangan karir, pendidikan bukanlah satu-satunya hal penting; pelatihan juga berperan krusial. Untuk mencapai posisi yang lebih tinggi, biasanya diperlukan berbagai hal seperti:

- a. Kinerja memuaskan dalam menjalankan tugas saat ini
- b. Kesiediaan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar
- c. Kemampuan berpikir dengan cara yang kreatif
- d. Kemampuan bekerja dengan cara yang inovatif (Maulyan, 2019) dalam (Fauzi et al., 2022).

Selain itu, motivasi menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk terus memperbaiki karir mereka. Beberapa indikator yang mencerminkan aspek motivasi dalam pengembangan karir meliputi:

- a. Karyawan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki pemahaman tentang bagaimana karyawan menghadapi masalah pribadi
- c. Sertifikasi kinerja yang relevan dengan promosi, departemen, hadiah, bonus.
- d. Ada jaminan terkait usia

Motivasi adalah kekuatan yang dipengaruhi oleh orang lain, lingkungan, serta diri kita sendiri. Pada dasarnya, motivasi kerja dapat menjadi elemen pendorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Faktor Penghambat Pengembangan Karir Guru

Pengembangan profesi pendidik merupakan kebutuhan mendesak yang dilatarbelakangi oleh masih rendahnya profesionalisme sebagian guru. Beberapa indikator yang menunjukkan hal tersebut antara lain adalah kurangnya totalitas sebagian guru dalam menjalankan tugas, lemahnya kepatuhan terhadap norma dan etika profesi, belum optimalnya peran organisasi profesi seperti PGRI dalam meningkatkan kualitas anggotanya, serta masih adanya perbedaan pandangan

terkait proporsi materi ajar bagi calon guru. Menghadapi berbagai tantangan dalam peningkatan mutu pendidikan nasional, diperlukan guru yang profesional, modern, dan memiliki kepastian hukum serta kesejahteraan yang layak. Guru merupakan profesi yang memiliki tanggung jawab dalam proses edukatif secara terstruktur, formal, dan sistematis. Hadirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjadi dasar hukum yang memberikan jaminan perlindungan, pengakuan, dan kesejahteraan bagi profesi ini.

Undang-undang tersebut memiliki beberapa tujuan utama, yaitu: meningkatkan harkat dan martabat guru, memperkuat tanggung jawab profesional guru sebagai pendidik dan pengelola pembelajaran, mengoptimalkan peran dan fungsi guru, menjamin kesejahteraan dan perlindungan profesi guru, serta meningkatkan mutu layanan pendidikan melalui partisipasi masyarakat. Dengan demikian, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, agen perubahan, dan penggerak pembangunan masyarakat. Adapun tugas utama guru meliputi enam peran penting, yaitu sebagai pengajar, pembimbing, pengelola kelas, pengembang kurikulum, pengembang profesi, serta penghubung antara sekolah dan masyarakat.

Menurut Danim (2011), pengembangan profesi guru memiliki tiga tujuan utama: pertama, menjawab kebutuhan sosial dalam membentuk sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi; kedua, membantu tenaga pendidik mengembangkan potensi pribadinya secara holistik; dan ketiga, mendukung perkembangan pribadi siswa melalui pemenuhan potensi dasar mereka (Hafidulloh dkk, 2021). Dalam pelaksanaannya, tanggung jawab pengembangan profesionalisme guru berada di tangan pemerintah pusat dan daerah. Namun demikian, karena kepala sekolah adalah pihak yang paling sering berinteraksi langsung dengan guru, maka ia memiliki peran kunci dalam pembinaan dan pengembangan guru di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pendidikan yang mampu mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan pendidikan, termasuk dalam hal pengelolaan kurikulum, evaluasi program, pembelajaran, manajemen keuangan, pelayanan siswa, hubungan dengan masyarakat, serta penciptaan iklim belajar yang kondusif.

Faktor Pendukung Pengembangan Karir Guru

Pengembangan profesi guru merupakan kebutuhan fundamental dalam peningkatan mutu pendidikan. Meskipun kualitas pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kualitas peserta didik, ketersediaan sarana dan prasarana, manajemen pendidikan, serta faktor eksternal lainnya, peran guru tetap menjadi elemen sentral dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Kemajuan belajar peserta didik sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan kecakapan guru dalam menyampaikan materi. Oleh karena itu, perbaikan kualitas pendidikan idealnya dimulai dari peningkatan kompetensi guru dan kembali pada tanggung jawab guru sebagai agen perubahan pendidikan. Guru dituntut untuk terus berpikir kreatif dan bertindak inovatif dalam mengembangkan diri serta mendukung kemajuan dunia pendidikan.

Menurut Syaefudin dan Kurniatun (2005), ada beberapa prinsip penting dalam pelaksanaan pengembangan profesi bagi tenaga kependidikan dalam (Hafidulloh dkk, 2021), antara lain:

1. Dilaksanakan untuk seluruh jenis tenaga kependidikan, baik struktural, fungsional, maupun teknis.
2. Berorientasi pada perubahan perilaku sebagai bagian dari peningkatan kemampuan profesional serta efektivitas pelaksanaan tugas sesuai peran masing-masing.
3. Ditujukan untuk meningkatkan kontribusi individu terhadap kemajuan institusi pendidikan.
4. Diperuntukkan bagi tenaga pendidik sebelum dan sesudah mereka menduduki jabatan atau posisi tertentu.
5. Dirancang untuk menjawab tuntutan perkembangan profesi, pemecahan masalah, pemeliharaan motivasi kerja, kegiatan remedial, serta menjaga ketahanan organisasi pendidikan.

Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 7 Ayat 1 menyebutkan bahwa profesi guru memiliki sejumlah prinsip dasar, seperti memiliki bakat dan panggilan jiwa, memenuhi kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang sesuai, menguasai kompetensi bidang tugas, menjunjung kode etik profesi, bertanggung jawab secara profesional, mendapatkan imbalan yang layak, memiliki peluang pengembangan berkelanjutan, memperoleh perlindungan hukum, serta menjadi bagian dari organisasi profesi yang sah.

Kualitas profesi guru juga tercermin dari lima indikator perilaku profesional berikut ini (Munawir, Aisyah, et al., 2022):

1. Memiliki keinginan untuk selalu bertindak mendekati standar ideal.
2. Berupaya menjaga dan meningkatkan citra profesi.
3. Selalu mencari peluang pengembangan diri guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
4. Memiliki semangat untuk meraih kualitas dan tujuan luhur dalam profesinya.
5. Menunjukkan rasa bangga dan komitmen terhadap profesi yang dijalani.

Pengembangan profesi guru adalah aspek strategis yang menjadi pondasi utama dalam peningkatan kualitas pendidikan. Meskipun banyak faktor lain turut memengaruhi mutu pendidikan, guru tetap menjadi penggerak utama dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi, motivasi, dan profesionalisme guru harus dilakukan secara menyeluruh, berkelanjutan, dan terencana. Prinsip-prinsip dasar profesi guru sebagaimana diatur dalam regulasi nasional, serta indikator perilaku profesional yang mencerminkan integritas, komitmen, dan semangat belajar, harus menjadi landasan dalam merancang kebijakan dan program pengembangan guru. Melalui pendekatan ini, guru tidak hanya akan mampu memenuhi tuntutan zaman, tetapi juga menjadi teladan dalam membentuk generasi unggul.

Tantangan Dalam Pengembangan Karir Guru di Era Digital

Meskipun era digital membuka berbagai peluang baru bagi pengembangan karir guru, tantangan struktural dan kultural tetap menjadi hambatan yang signifikan. Tantangan ini mencakup aspek teknologi, kesiapan individu, serta dukungan kelembagaan yang belum merata. Beberapa tantangan utama tersebut antara lain (Rina Febriana, 2021):

1. Kesenjangan Literasi Digital, tidak semua guru memiliki tingkat literasi digital yang memadai untuk mengakses dan memanfaatkan teknologi pembelajaran daring secara

- efektif. Hal ini menghambat partisipasi aktif dalam program Continuous Professional Development (CPD) berbasis digital
2. Akses terbatas terhadap infrastruktur teknologi, seperti di daerah tertinggal atau terpencil, akses internet, perangkat digital, dan pelatihan teknologi masih menjadi kendala utama. Keterbatasan ini menimbulkan ketimpangan pengembangan karir antara guru di daerah urban dan rural.
 3. Minimnya dukungan institusi, belum semua institusi pendidikan memiliki kebijakan pengembangan karir guru yang sistematis dan terintegrasi dengan teknologi digital. CPD seringkali masih dianggap sebagai beban administratif, bukan sebagai kebutuhan profesional.
 4. Kurangnya insentif dan pengakuan formal, Banyak guru tidak termotivasi untuk mengikuti pengembangan profesi daring karena tidak ada jaminan kenaikan pangkat, pengakuan angka kredit, atau insentif finansial. Ketika hasil pengembangan tidak diakui secara formal, partisipasi guru menjadi rendah.
 5. Kultur belajar yang masih tradisional, Sebagian guru masih menunjukkan resistensi terhadap perubahan dan pembelajaran mandiri. Padahal, era digital menuntut guru untuk lebih proaktif, reflektif, dan terbuka terhadap teknologi baru.

Menurut Daniel dan Ferrel, (1991) mencantumkan lima alasan terpenting untuk memilih mengajar sebagai karier: a) kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang bermanfaat secara sosial, b) kegembiraan bekerja, c) keinginan lama untuk menjadi guru, d) kasih sayang umum terhadap anak-anak, dan e) kegembiraan mengajar juga melalui jenis pekerjaan lain. Salah satu meta-analisis pertama yang menganalisis 19 studi (dari tahun 1925 hingga 1987) dilakukan oleh Daniel dan Ferrell (1991). Mereka mencatat bahwa sebagian besar studi yang dilakukan bersifat empiris, retrospektif, dilakukan pada sampel representatif atau ad hoc, menggunakan wawancara atau kuesioner yang menyertakan daftar alasan untuk pilihan karier.

Berdasarkan analisis mereka, mereka mengidentifikasi 10 alasan paling umum untuk memilih profesi guru: a) keinginan untuk bekerja dengan anak-anak atau orang muda, b) gaji yang memadai dan ketegasan di tempat kerja, c) kondisi kerja yang menguntungkan, d) minat pada mata pelajaran tertentu, e) kesempatan untuk belajar seumur hidup, f) kemungkinan mengajar dan dipekerjakan di profesi lain, g) bekerja untuk kepentingan kemanusiaan atau masyarakat, h) pengaruh kerabat atau guru, i) minat di bidang pendidikan, dan j) kreativitas dan stimulasi.

Hakikat pengembangan profesional pada Guru terletak pada potensinya untuk menumbuhkan pemahaman yang lebih baik tentang metode pedagogis, seluk-beluk kurikulum, dan mekanisme pembelajaran siswa di kalangan guru. Studi menekankan peran pengembangan profesional guru yang efektif dalam meningkatkan kualitas guru, sehingga meningkatkan hasil belajar siswa. Namun, cara memvalidasi dan mendokumentasikan aktivitas pengembangan profesional guru sering kali kurang transparan dan efisien, sehingga menimbulkan skeptisisme tentang kredibilitas dan konsistensinya. Pengembangan profesional guru bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap metode mengajar, kurikulum, dan cara belajar siswa. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kualitas guru dan berdampak positif pada hasil belajar siswa. Namun, proses dokumentasi dan validasi kegiatan

pengembangan ini seringkali tidak jelas dan kurang efisien, sehingga memunculkan keraguan terhadap keabsahan dan konsistensi pelaksanaannya.

Salah satu tantangan besar dalam pengembangan profesional guru adalah sistem dokumentasi dan validasi kegiatan pelatihan yang masih rumit dan tidak transparan. Guru seringkali harus mengisi berbagai dokumen administratif yang justru menghambat fokus mereka pada pembelajaran. Ketidakkonsistenan dalam sistem ini menimbulkan keraguan terhadap kredibilitas program pelatihan yang diikuti (Tee et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan inovasi dalam sistem pengelolaan pelatihan, misalnya dengan pemanfaatan teknologi digital yang dapat menyederhanakan proses, meningkatkan keandalan data, dan mendorong partisipasi aktif guru dalam mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Peran pengembangan profesional guru dalam lanskap pendidikan sangatlah penting. Pengembangan profesional merupakan perwujudan pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan yang dilakukan guru untuk menyempurnakan keterampilan pedagogis mereka, beradaptasi dengan tren pendidikan yang terus berkembang, dan pada akhirnya, meningkatkan hasil pembelajaran siswa. pengembangan profesional guru yang efektif harus berkelanjutan, berfokus pada kurikulum, dan bersifat kolaboratif. Pengembangan profesional guru harus memungkinkan guru untuk bereksperimen, menerima umpan balik, dan merefleksikan praktik mereka. Selain itu, efektivitas pengembangan profesional guru melampaui kinerja guru secara individu. Program pengembangan profesional guru yang terstruktur dengan baik telah dikaitkan dengan pengembangan budaya kolaboratif di sekolah, sehingga meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan. Sebaliknya, program pengembangan profesional guru yang tidak efektif yang dicirikan oleh sesi pelatihan jangka pendek yang terputus-putus telah menunjukkan dampak yang minimal pada praktik guru dan hasil siswa.

Peluang Pengembangan Karir Guru di Era Digital

Era digital dan globalisasi telah mentransformasi lanskap pendidikan secara signifikan. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memungkinkan akses pendidikan yang lebih luas dan fleksibel, seperti pembelajaran daring dan penggunaan platform digital. Hal ini membuka peluang karir baru bagi pendidik dan profesional pendidikan untuk berinovasi dalam metode pengajaran, pengembangan kurikulum berbasis teknologi, serta manajemen pendidikan digital. Sebagai contoh, penelitian oleh Sart et al. (2022) menunjukkan bahwa integrasi TIK dalam pendidikan meningkatkan pencapaian akademik di negara-negara anggota baru Uni Eropa (Sart, 2022).

Perubahan cepat dalam dunia kerja akibat digitalisasi menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kompetensi digital yang mumpuni. Menurut Kimball (2021), transformasi digital dan otomatisasi menjadi penyebab utama hilangnya pekerjaan tradisional, sehingga penting bagi tenaga pendidik untuk mengembangkan keterampilan digital guna meningkatkan daya saing di pasar kerja (Deni, 2023). Baru-baru ini, teknologi yang muncul, seperti blockchain, telah disarankan sebagai solusi potensial untuk meningkatkan kredibilitas, transparansi, dan efisiensi program pengembangan profesional guru. Teknologi blockchain, dengan fitur-fiturnya yang aman, transparan, dan terdesentralisasi, dapat berfungsi sebagai sarana untuk mengotentikasi upaya pengembangan profesional guru secara andal dan berkelanjutan. Makalah ini

memperluas eksplorasi solusi potensial ini, dengan menyajikan desain dan pengembangan platform untuk pengembangan professional guru yang menggabungkan elemen-elemen teknologi blockchain.

Pendidikan memiliki peran sentral dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan dan peluang yang muncul di pasar kerja global. Di era digital ini, tuntutan pasar kerja semakin berkembang, dengan banyak industri yang berfokus pada penguasaan teknologi dan keterampilan digital. Hal ini menciptakan kebutuhan akan tenaga kerja yang siap menghadapi perubahan cepat di bidang teknologi dan inovasi. Digitalisasi telah mempengaruhi pasar tenaga kerja dan sistem pendidikan secara signifikan, dan ini menuntut sistem pendidikan untuk beradaptasi dengan kebutuhan industri yang semakin dinamis. Sistem pendidikan harus mampu memberikan keterampilan yang relevan dan siap pakai, serta mendorong pengembangan pemikiran kritis dan kreativitas siswa .

Selain itu, perubahan ini juga membuka peluang karir yang luas bagi tenaga pendidik, terutama dalam pengembangan kurikulum yang dapat mengakomodasi perkembangan industri dan globalisasi. Para pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam merancang dan menyusun program pembelajaran yang mengintegrasikan keterampilan digital, inovasi, serta pemahaman yang mendalam tentang tren global (Sart, 2022). Hal ini tidak hanya akan mempersiapkan siswa untuk bersaing di pasar kerja global, tetapi juga meningkatkan relevansi pendidikan dengan dunia kerja yang terus berubah. Dalam konteks ini, para pendidik perlu mengembangkan kompetensi mereka, berkolaborasi dengan berbagai pihak, dan memanfaatkan teknologi untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih baik dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Studi Kasus Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Devit Kurniawan et al. (2017) dalam penelitian berjudul “*Pengembangan Karir Guru Melalui School Capacity Building*”, dijelaskan bahwa *capacity building* berfokus pada tiga dimensi utama, yaitu: (1) pengembangan sumber daya manusia, (2) penguatan organisasi, dan (3) reformasi kelembagaan. Dalam lingkup pengembangan sumber daya manusia, perhatian lebih perlu diberikan pada pengadaan dan pengembangan personel agar menjadi profesional. Hal ini dapat diwujudkan melalui berbagai kegiatan seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), pemberian gaji atau kompensasi yang layak, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung, serta penerapan sistem rekrutmen yang tepat. Penelitian tersebut juga menekankan bahwa peningkatan kompetensi profesional guru dapat dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan yang berkelanjutan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang kreatif dan inovatif (Mallarangan et al., 2024).

SIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan karir guru merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional, terutama dalam menghadapi tuntutan era digital. Guru dituntut untuk tidak hanya menguasai kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga memiliki literasi digital serta kemampuan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kurikulum. *Continuous Professional Development* (CPD) menjadi pendekatan utama dalam menjawab kebutuhan tersebut, dengan strategi formal seperti pelatihan berjenjang, sertifikasi, mentoring, dan supervisi, serta strategi informal melalui komunitas profesional, refleksi diri, dan inovasi dalam pembelajaran.

Pemanfaatan teknologi digital—dalam bentuk platform daring, webinar, dan sertifikasi online—mempercepat akses terhadap pengembangan kompetensi secara fleksibel dan efisien.

Namun demikian, pengembangan karir guru di era digital juga menghadapi berbagai tantangan. Beberapa di antaranya adalah rendahnya literasi digital, keterbatasan infrastruktur teknologi, lemahnya sistem dokumentasi CPD, dan minimnya dukungan kelembagaan. Selain itu, kultur belajar tradisional, kurangnya insentif, dan belum adanya pengakuan formal terhadap kegiatan pengembangan profesional turut menjadi kendala signifikan. Ketidakefisienan sistem administrasi pelatihan menyebabkan sebagian guru kurang termotivasi untuk terlibat aktif dalam program pengembangan karir. Oleh karena itu, diperlukan reformasi sistem pengembangan profesional guru yang lebih inklusif, transparan, dan berbasis teknologi agar keberlanjutan dan efektivitas pengembangan karir dapat terjamin. Dalam hal ini, organisasi profesi juga diharapkan dapat mengambil peran yang lebih besar dalam mendampingi guru melalui kegiatan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Perkembangan teknologi di era digital juga membuka banyak peluang bagi guru untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan melalui berbagai platform daring, program sertifikasi, dan jejaring profesional. Pengembangan karir guru seyogianya mengedepankan pendekatan kolaboratif yang mengintegrasikan pemanfaatan teknologi, kegiatan reflektif, serta pembentukan komunitas belajar profesional. Apabila didukung dengan strategi yang tepat dan pendampingan yang konsisten, guru akan semakin siap menghadapi perubahan, lebih inovatif dalam proses pembelajaran, dan mampu menyajikan materi yang sesuai dengan kebutuhan siswa serta tantangan global. Dengan demikian, pengembangan karir guru tidak hanya penting bagi kemajuan individu, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkelanjutan, berkualitas, dan kompetitif di tengah arus perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, I. M., Hermawan, A. H., & Hidayat, W. (2021). Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 6(1), 55–62.
- Aruni, F., & Faisal, F. (2021). Efektivitas kebijakan sertifikasi dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 42–48.
- Asmadi, I., Gopur, G., Hendry, Y., Ghofur, M., Deswin, Y., & Nurwanto, N. (2024). Strategi pengembangan karir dosen sebagai upaya dan peningkatan kualitas pendidikan tinggi. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(5), 5125–5129.
- Deni, A. (2023). *Kepemimpinan digital*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Dewi, A. P., & Rusdinal, R. (2020). Perkembangan karir guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 8–18.
- Dewi, M. P., Riani, S., & Sudirman, S. (2024). Strategi kepala sekolah dalam pengembangan karir guru-guru muda di SDN 28 Cakranegara. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1753–1757.
- Febriana, D. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi Aksara Group.

- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Adawiah, S. R., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir: Pendidikan, pelatihan dan motivasi (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 717–732.
- Hafidulloh, et al. (2021). *Manajemen guru: Meningkatkan disiplin dan kinerja guru* (Vol. 1, No. 1). Bintang Pustaka Madani.
- Hutauruk, M., Amini, Hutapea, E., Indrawati, N., Solin, N., & Susianti. (2023). Pengembangan karir sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5, 1349–1358.
- Indrawan, I., & Adabiah, R. (2020). *Guru profesional*. Penerbit Lakeisha.
- Sudrajat, J. (2020). Kompetensi guru di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 100–110.
- Jannah, R., Rosyidin, A. M., Nurmala, T., Yuningsih, N., & Yenny, E. (2023). Kepemimpinan di era digital dan implementasinya di lembaga pendidikan. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(2), 264–269.
- Mallarangan, A., Rahman, A., Nur, S., Lathifah, Z., & Lubis, F. M. (2024). Analysis of the influence of continuous training development and education on professional competence of teachers in public schools. *Journal on Education*, 6(2), 13449–13456.
- Munawarah, R., & Murtikusuma. (2022). *Manajemen supervisi akademik: Peningkatan mutu pembelajaran matematika Madrasah Aliyah*. Penerbit P4I.
- Munawir, M., Aisyah, A., & Rofi'ah, I. (2022). Peningkatan kemampuan guru melalui sertifikasi. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(2), 324–329.
- Munawir, M., Aliya, N., & Bella, Q. S. (2022). Pengembangan profesi dan karir guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 75–83.
- Ningsih, S. R., & Erdisna. (2021). Implementasi e-learning sebagai media pembelajaran online bagi siswa sekolah menengah kejuruan (SMK). *JOISIE: Journal of Information System and Informatics Engineering*, 5(1), 20–28.
- Nisa, N. F., Chasanah, N., & Kamil, R. M. N. (2024). Optimalisasi pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan karir guru. *Community Development Journal*, 5(3), 4102–4107.
- Primasari, M., Marini, A., & Sumantri, M. S. (2021). Analisis kebijakan dan pengelolaan pendidikan terkait standar penilaian di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1479–1491.
- Saputri, R. E., Rizkia, A. S., & Alfiah, S. (2024). Peran guru profesional dalam mengembangkan pembelajaran berbasis PjBL kelas II (Project Based Learning). *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 2(1), 12.
- Rifky, S., Udin, T., Warningsih, K., Duryat, M., Rahmat, H., & Trisno, J. T. (2023). Model pengembangan karir tenaga kependidikan (Studi di SMP Al Hikam Garut). *Paedagogia: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*, 14(4), 456–461.
- Sahida, N. N., Rokmanah, S., & Syachruroji, A. (2023). Literature review: Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran di sekolah dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 3491–3503.

- Sart, G. (2022). Impact of higher education and globalization on sustainable development in the new EU member states. *Sustainability*, *14*(19), 1–13.
- Tee, P., Wong, L., Dada, M., & Song, B. (2024). Demand for digital skills, skill gaps and graduate employability: Evidence from employers in Malaysia. *F1000Research*, *13*, 1–19.
- Zainuri, A., Aquami, & Dewi, R. (2022). *Teknologi pendidikan*. Penerbit Qiara Media.