BAB I

PENDAHULUAN

1. **LATAR BELAKANG MASALAH**

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalamrangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi

peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai butirbutir tujuan pendidikan tersebut perlu didahului oleh proses pendidikan yang memadai tujuan pendidikan tersebut perlu didahului oleh proses pendidikan yang memadai. Agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, maka semua aspek yang dapat mempengaruhi belajar siswa hendaknya dapat berpengaruh positif bagi diri siswa, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Keterlibatan masyarakat tersebut mencakup beberapa aspek dari

perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan (UU No. 20 Th. 2003, pasal 8), termasuk berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.

Pemerintah dan pemerintah daerah berhak mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan serta wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggarakannya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun.

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 dia mampu 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.

Pada era sekarang, yang sering disebut era globalisasi, institusi pendidikan formal mengemban tugas penting untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia berkualitas di masa depan. Di lingkungan pendidikan persekolahan (education as schooling) ini, guru profesional memegang kunci utama bagi peningkatan mutu SDM masa depan itu. Guru merupakan tenaga profesional yang melakukan tugas pokok dan fungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik sebagai aset manusia Indonesia masa depan.

Pemerintah tidak pernah berhenti berupaya meningkatkan profesionalisme guru dan kesejahteraan guru. Pemerintah telah melakukan langkah-langkah strategis dalam kerangka peningkatan kualifikasi, kompetensi, kesejahteraan, serta perlindungan hukum dan perlindungan profesi bagi mereka. Langkah-langkah strategis ini perlu diambil, karena apresiasi tinggi suatu bangsa terhadap guru sebagai penyandang profesi yang bermartabat merupakan pencerminan sekaligus sebagai salah satu ukuran martabat suatu bangsa. Hingga saat ini secara kuantitatif populasi guru di Indonesia sangat besar.

Secara nasional masih banyak guru yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik. Data tahun 2008 jumlah guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1/DIV sebanyak 1.656.548.

Untuk mempercepat seluruh guru memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan yang diharapkan tuntas pada tahun 2015 sesuai dengan amanat UU Nomor 14 Tahun 2005, pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional sejak tahun 2006 memberikan subsidi peningkatan kualifikasi guru pada satuan pendidikan dasar dan menengah yang sedang dan akan menempuh pendidikan jenjang S1/D-IV,baik guru PNS maupun guru bukan PNS.

 Sejalan dengan itu, pelaksanaan sertifikasi guru yang telah dimulai sejak tahun 2007 akan terus dilakukan, sehinggan diharapkan guru-guru yang ada dan telah memenuhi persyaratan dapat memperoleh sertifikat sesuai dengan kriteria dan rentang waktu yang ditetapkan dalam undang-undang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka kami akan membahas dalam makalah kami dengan judul :

PENGOLAHAN, PERENCANAAN KARIR DAN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN “

1. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang , berikut ini kami mengidentifikasikan masalah-masalah yang yang dapat di lihat dan sebagai bahan diskusi sebagai berikut :

1. Apakah pengolahan dan perencanaan karir guru yang baik dapat meningkatkan mutu pendidikan ?
2. Bagaimana hubungan pengolahan dan perencanaan karir dengan peningkatan mutu pendidikan ?
3. Apakah ada hubungan antara pengolahan , perencanaan karir dengan peningkatan mutu pendidikan ?
4. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka permasalahan dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengolahan dan perencanaan karir guru yang baik dapat meningkatkan mutu pendidikan ?
2. Bagaimana hubungan pengolahan dan perencanaan karir dengan peningkatan mutu pendidikan ?
3. Apakah ada hubungan antara pengolahan , perencanaan karir dengan peningkatan mutu pendidikan ?

**BAB II**

**PEMBAHASAN**

1. **PENGELOLAAN PENDIDIKAN**
	1. **Pengertian Pengelolaan Pendidikan**

Pengelolaan pendidikan berasal dari kata manajemen, sedangkan istilah manajemen sama artinya dengan administrasi . Dapat diartikan pengelolaan pendidikan sebagai supaya untuk menerapkan kaidah-kaidah administrasi dalam bidang pendidikan.
Pengelolaan pendidikan meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengembangan. Pengelolaan pendidikan.

Pengelolaan adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dimana keempat proses tersebut mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Griffin pengelolaan adalah sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Terdapat beberapa fungsi dari pengelolaan itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan (Planning)**Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Pembatasan yang terakhir merumuskan perencanaan merupakan penetapan pada tindakan apa yang harus dilakukan? Apakah sebab tindakan itu harus dikerjakan? Dimanakah tindakan itu harus dikerjakan? Kapankah tindakan itu harus dikerjakan? Siapakah yang akan mengerjakan tindakan itu? Bagaimanakah caranya melaksanakan tindakan itu?
2. **Pengorganisasian (Organizing)**Oganisasi adalah dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran specific atau sejumlah sasaran. Dalam sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin, pekerjaan pemimpin meliputi beberapa kegiatan yaitu mengambil keputusan, mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara atsan dan bawahan, memberi semangat, inspirasi dan dorongan kepada bawahan agar supaya mereka melaksanakan apa yang diperintahkan.
3. **Pengarahan (Directing )**Pengarahan adalah fungsi pengelolaan yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula.
4. **Pengawasan**Pengawasan adalah fungsi pengelolaan yang berhubungan dengan usaha pemantauan kinerja agar supaya kinerja tersebut terarah dan tidak melenceng dari aturan yang sudah ditetapkan dan pemantauan berfungsi sebagai media agar kinerja tersebut terarah dan tersampaikan secara tepat.
5. **Pengembangan**
Pengembangan adalah fungsi pengelolaan yang harus dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu pengelolaan, dengan adanya pengembangan pengelolaan akan berjalan sesuai dan melebihi target yang akan diperoleh.

Tanpa suatu program yang baik sulit kiranya tujuan pendidikan akan tercapai.

Oleh karena itu, pengelolaan harus disusun guna memenuhi tuntutan, kebutuhan, harapan dan penentuan arah kebijakan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Pengelolaan kerja SMP merupakan penjabaran tugas dan pelaksanaan kebijakan Depdiknas yang di sesuaikan dengan kondisi obyektif.

Dalam pelaksanaannya setiap kegiatan mengacu pada pengelolaan yang ada sehingga proses dan pelaksanaan aktifitas di sekolah lebih terukur, terpantau dan terkendali.
Pengelolaan pendidikan berfungsi sebagai acuan bagi sekolah dalam mengukur, mengevaluasi dan merevisi kegiatan-kegiatan yang di anggap perlu.

Selain itu pengelolaan pendidikan bertujuan sebagai upaya sekolah dalam mendukung dan menjabarkan wajib belajar 9 tahun.

* 1. **Landasan Hukum**Pengelolaan pendidikan mengacu pada undang-undang dan peraturan pemerintah sebagai berikut:

1. Undang-undang no.2 tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan pemerintah no.28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar.
3. Keputusan mentri pendidikan dan kebudayaan no. 060/V/1993 tentang Kurikulum Pendidikan Dasar.
4. Keputusan Kepala kantor wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Barat no. 979/102/kep/I/1994 tentang kurikulum Muatan Lokal Pendidikian Dasar Propinsi Jawa Barat.
5. Keputusan Kepala Dinas Kota Cimahi no. 800/1330-Disdik/2009 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pendapatan dan Belanja Sekolah.

1.3. **Pengelolaan pendidikan ini meliputi beberapa tujuan yaitu**

1. Untuk meningkatkan dan memaksimalkan segenap sumberdaya pendidikan sehingga mampu mencapai tujuan pendidikan.
2. Sebagai acuan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan di sekolah, sekaligus sebagai alat evaluasi penyelenggaraan kegiatan baik selama pengelolaan berlangsung maupun akhir tahun pelajaran.

* 1. **Ruang Lingkup**Ruang lingkup pengelolaan pendidikan merupakan upaya untuk menggali, memupuk, menggerakan dan mempertahankan sumber daya pendidikan secara seimbang dan berkesinambungan demi tercapainya tujuan melalui sistem kerja sama.

Adapun bidang garapan antara lain:
1. Inventarisasi sumberdaya pendidikan .
2. Program pengeralan sistem kerja sama disetiap bidang garapan melalui:

1. Pengelolaan Kurikulum.
2. Pengelolaan Kesiswaan.
3. Pengelolaan Ketenagaan.
4. Pengelolaan Keuangan.
5. Pengelolaan Sarana Prasarana.
6. Pengelolaan Potensi Masyarakat Sekitar.
7. Pengelolaan Program SK.
8. Pengelolaan Administrasi Sekolah.
9. Pengelolaan BP/BK.
10. Pengelolan Laboratorium.
11. Pengelolaan Perpustakaan.
12. Pengelolaan Hasil Penelitian.
13. Pengelolaan Manajemen keterampilan.

1.5. Perencanaan Program
 *1. Visi Sekolah*
a. Sekolah merumuskan dan menetapkan visi serta mengembangkannya.
b. Visi sekolah yaitu :
1)Dijadikan sebagai cita-cita bersama warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang;
2) mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kekuatan pada warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan;
3) dirumuskan berdasar masukan dari berbagai warga sekolah/madrasah dan pihak-pihak yang berkepentingan, selaras dengan visi institusi di atasnya serta visi pendidikan nasional;
4) diputuskan oleh rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala sekolah/madrasah dengan memperhatikan masukan komite sekolah/madrasah;
5) disosialisasikan kepada warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan;
6) ditinjau dan dirumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat.

2*. Misi Sekolah/Madrasah*a. Sekolah/Madrasah merumuskan dan menetapkan misi serta mengembangkannya.
b. Misi sekolah/madrasah:
1) memberikan arah dalam mewujudkan visi sekolah/madrasah sesuai dengan tujuan pendidikan nasional;
2) merupakan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu;
3) menjadi dasar program pokok sekolah/madrasah;
4) menekankan pada kualitas layanan peserta didik dan mutu lulusan yang diharapkan oleh sekolah/madrasah;
5) memuat pernyataan umum dan khusus yang berkaitan dengan program sekolah/madrasah;
6) memberikan keluwesan dan ruang gerak pengembangan kegiatan satuan-satuan unit sekolah/madrasah yang terlibat;
7) dirumuskan berdasarkan masukan dari segenap pihak yang berkepentingan termasuk komite sekolah/madrasah dan diputuskan oleh rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala sekolah/madrasah;disosialisasikan kepada warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan;
9) ditinjau dan dirumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat.

*3. Tujuan Sekolah/Madrasah*
a. Sekolah/Madrasah merumuskan dan menetapkan tujuan serta mengembangkannya.
b. Tujuan sekolah/madrasah:
1) menggambarkan tingkat kualitas yang perlu dicapai dalam jangka menengah (empat tahunan);
2) mengacu pada visi, misi, dan tujuan pendidikan nasional serta relevan dengan kebutuhan masyarakat;
3) mengacu pada standar kompetensi lulusan yang sudah ditetapkan oleh sekolah/madrasah dan Pemerintah;
4) mengakomodasi masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan termasuk komite sekolah/madrasah dan diputuskan oleh rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala sekolah/madrasah;
5) disosialisasikan kepada warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan.

Dalam pengelolaan pendidikan, Visi, Misi dan tujuan merupakan aspek Pengembangan dalam kegiatan pengelolaan pendidikan. Institusi pendidikan yang maju dilandasi oleh Ilmu Pengetahuan, Tekhnologi, Seni dan Imtaq serta mantap dalam mengemban tugas pendidikan.

Adapun contoh Misi, tujuan dan sasaran yang biasanya dijadikan tujuan pokok dalam pengembangan dalam pengelolaan pendidikan .

Di mulainya komitmen kuat dari Pemerintah Indonesia, terutama Depdiknas, untuk merevitalisasi kinerja guru antara lain dengan *memperketat persyaratan bagi siapa saja yang ingin meniti karir profesi di bidang keguruan.* Dengan persyaratan minimum kualifikasi akademik sebagaimana diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005, diharapkan guru benar-benar memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, dimana hal itu diharapkan dapat diperoleh secara penuh melalui pendidikan profesi. Ke depan, agaknya peluang orang-orang yang berminat untuk menjadi guru cukup terbuka lebar. Dalam PP No. 19 Tahun 2005 disebutkan bahwa seseorang yang tidak memiliki ijazah S1, D-IV, atau sertifikat profesi akan tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi guru pada TK/RA/BA sampai dengan SMA atau bentuk lain yang sederajat, setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan dengan rambu-rambu tertentu.

Tentu saja masalah pengelolaan guru akan selalu muncul dengan kadar yang beragam pada masing-masing daerah. Hingga kini, beberapa masalah di bidang ini menyangkut jumlah, mutu, penyebaran, kesejahteraan, perlindungan hukum, perlindungan profesi, perlindungan ketenagakerjaan, dan manajemen. Setidaknya sebagian di antara permasalahan manajemen guru tersebut agaknya akan dapat dipecahkan, jika semua pihah memiliki komitmen, sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 14 Tahun 2005.

Berkaitan dengan manajemen guru, perlu perhatian khusus untuk beberapa hal yang sangat esensial, seperti termuat dalam UU Nomor 14 Tahun 2005.

***Pertama,*** pemerintah wajib memenuhi kebutuhan guru PNS, baik jumlah, kualifikasi, kompetensi maupun pemerataannya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan.

***Kedua,*** pemerintah provinsi wajib memenuhi kebutuhan guru PNS, baik jumlah, kualifikasi, kompetensi maupun pemerataannya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan menengah negeri dan pendidikan khusus negeri sesuai dengan SNP di wilayah kewenangannya masing-masing. Ketiga, pemerintah Kabupaten/Kota wajib memenuhi kebutuhan guru PNS, baik jumlah, kualifikasi, kompetensi maupun pemerataannya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar negeri dan pendidikan anak usia dini jalur formal sesuai dengan SNP di wilayah kewenangannya masing-masing.

***Keempat,*** penyelenggara satuan pendidikan atau satuan pendidikan dasar, menengah, atau anak usia dini jalur formal yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib memenuhi kebutuhan guru tetap, baik jumlah, kualifikasi, maupun kompetensinya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan formal sesuai dengan SNP. Jika hal ini diikuti secara konsisten oleh pihak-pihak yang tergamit, masalah manajemen guru akan dapat dipecahkan. Tentu saja hal itu harus ditunjang oleh sistem pengangkatan dan penempatan guru dilakukan secara obyektif dan transparan.

Guru profesional memiliki kemampuan mengorganisasikan lingkungan belajar yang produktif. Kata “profesi” secara terminologi diartikan suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya dengan titik tekan pada pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual. Kamampuan mental yang dimaksudkan di sini adalah ada persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis.

Kata Profesi sebenarnya menunjuk kepada suatu kelompok pekerjaan dari jenis yang ideal, yang sesungguhnya tidak ada di dalam kenyataan atau tidak pernah akan tercapai, akan tetapi menyediakan suatu model status pekerjaan yang bisa diperoleh, bila pekerjaan itu telah mencapai profesionalisasi secara penuh. Kata profesional berarti sering diartikan sifat yang ditampilkan oleh seorang penyandang profesi, berikut implikasinya dikaitkan dengan kebutuhan hidupnya. Dalam UU No. 14 tahun 2005, kata profesional diartikan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Profesionalisme berasal dari kata bahasa Inggris professionalism yang secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisasi merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu. Profesionalisasi mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis. Peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis ini harus sejalan dengan tuntutan tugas yang diemban sebagai guru.

Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah atau masyarakat. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dapat dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dana kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada meliputi meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

1. **PERENCANAAN KARIR**

Tidak semua karyawan (manajemen dan nonmanajemen) memiliki perencanaan karir yang jelas dan tertulis. Begitu pula yang terjadi pada perusahaan. Akibatnya tidak jarang para karyawan melakukan protes kepada perusahaan tentang masa depan karirnya yang tidak jelas. Ketidaktahuan batasan tentang karir dengan segala aturannya menambah permasalahan ketidak-puasan di antara karyawan. Kalau hal ini dibiarkan berlarut-larut maka akan timbul suasana kerja yang tidak nyaman yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.

**Karir** adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya (Keith Davis dan Werther W.B; 1996).

Komponen utama karir terdiri atas alur karir, tujuan karir, perencanaan karir dan pengembangan karir.

**Alur karir** adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir seseorang.

**Tujuan karir** merupakan pernyataan tentang posisi masa depan di mana seseorang berupaya mencapainya sebagai bagian dari karir hidupnya. Tujuan ini menunjukkan kedudukan seseorang sepanjang karir pekerjaannya.

**Perencanaan karir** merupakan proses di mana sesorang menyeleksi tujuan karir dan arus karir untuk mencapai tujuan tersebut, sedangkan

**Pengembangan karir** seseorang meliputi perbaikan-perbaikan personal yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karirnya.

Para ahli SDM melihat perencanaan karir sebagai sebuah cara untuk memenuhi kebutuhan staf internal**.** Meskipun bantuan perencanaan karir umumnya terjadi untuk posisi-posisi manajer, profesional, dan karyawan teknisi, karena keterbatasan anggaran, **idealnya seluruh karyawan** hendaknya memiliki akses untuk itu. Ketika pengusaha mendorong perencanaan karir, para karyawan akan lebih mungkin untuk menyusun tujuan karir dan bekerja dengan giat untuk mencapai hal itu. Pada gilirannya, tujuan-tujuan itu dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan dan bentuk kegiatan pengembangan lainnya.

Kesempatan untuk maju yang termasuk ke dalam program pengembangan dapat di wujudkan jika mereka diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan pendidikan. Program pelatihan dan pendidikan yang mana yang diikuti perlu direncanakan dengan baik, agar pada gilirannya mereka mempunyai kesempatan untuk dipromosikan dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Proses perencanaan memungkinkan Sumber Daya Manusia (SDM) mengetahui tujuan-tujuan karier dan jenjang yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi misalnya lembaga pendidikan. Kemudian melalui aktivitas pengembangan SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan kariernya. Meskipun saat ini kebanyakan kegiatan pengembangan karier bersifat individual yang dilaksanakan secara sukarela oleh SDM itu sendiri, dengan upaya-upaya secara individual termasuk prestasi kerja yang baik dan eksposur yang sesuai.

Perencanaan karier sebagai suatu sistem tidak akan menjamin karier seseorang akan berkembang, tanpa ada respons dari karyawan yang dalam hal ini tenaga kependidikan. Akan tetapi, setidaknya lebih baik, sehingga ketika peluang muncul dapat dimanfaatkan oleh karyawan yang berminat.

Bilamana karyawan tidak merespons berakibat perkembangan karier karyawan tersebut akan menjadi lamban, dan akibatnya departemen SDM mungkin terhambat untuk mengisi tempat-tempat luang dalam pekerjaan dengan SDM yang ada dalam perusahaan.

Dilain pihak, bilamana dilihat dari sudut pandang organisasi, jabatan-jabatan yang ada  biasanya terlihat dalam struktur organisasi merupakan kompetensi inti organisasi dan sumber daya manusia karena jabatan-jabatan itu menghendaki persyaratan yang dapat berupa pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan, sehingga bilamana karyawan ingin mendudukinya berarti sekaligus untuk meningkatkan kompetensi organisasi melalui adanya persediaan pegawai yang cukup untuk menjalankan strateginya dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, pengelolaan karir menjadi sesuatu yang sangat penting sebagai usaha pengembangan pegawai dan peningkatan kemampuan organisasi, serta sebagai peningkatan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk memenangkan persaingan.

Pengelolaan karir disini sebagaimana tersirat di atas merupakan kegiatan dan kesempatan yang diberikan organisasi dalam upaya membantu pegawai untuk mencapai tujuan karirnya, yang sekali lagi penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi.

Berikut akan diberikan pemahaman tentang pengertian dan fungsi perencanaan, faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir bagi tenaga kependidikan maupun organisasi pendidikan, selain itu juga akan dibahas mengenai peran organisasi, khususnya organisasi pendidikan dalam perencanaan karir.

**1.1.Pengertian dan Fungsi Perencanaan Karir tenaga Kependidikan**

1.1.1. Pengertian karir

Sebagian orang menganggap karir (*career*) sebagai promosi di dalam organisasi. Kata “karir” dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. Dari satu perspektif, karir merupakan urut-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya yang obyektif. Ini merupakan karir yang obyektif. Meskipun demikian, dari perspektif lainnya karir terdiri atas perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang semakin menjadi tua.

Ini merupakan karir yang subyektif. Kedua perspektif tersebut, obyektif dan subyektif, terfokus pada individu. Kedua perspektif tadi menganggap bahwa orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka, sehingga mereka dapat mengubah peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka.

Dengan demikian lebih lanjut pendapat-pendapat tersebut mengasumsikan bahwa aktivitas sumber daya manusia haruslah mengenali tahap karir, dan membantu para karyawan dengan tugas-tugas pengembangan yang mereka hadapi disetiap tahap karir. Dalam hal ini perencanaan karir sangat penting karena konsekuensi keberhasilan atau kegagalan karir terkait erat dengan konsep diri, identittas, dan kepuasan setiap individu terhadap karir dan kehidupannya.

1.1.2. Perencanaan Karir

Perencanaan karir (career planning) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut . Dari pengertian tersebut berarti bahwa perencanaan karir harus dilalui dengan penyusunan prasyarat-prasyarat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan guna mendukung peningkatan karirnya.

Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana untuk mencapai tujuan itu. Perencanaan karir yang realistik memaksa individu untuk melihat peluang yang ada sehubungan dengan kemampuannya. Contoh seorang guru mungking berhasrat kuat untuk menjadi seorang kepala sekolah sampai kemudian menyadari bahwa tersedia lebih dari sepuluh orang guru untuk setiap posisi tersebut.

Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia. Perencanaan karir sepatutnya tidak hanya terkonsentrasi pada kesempatan posisi. Di beberapa titik, perencanaan karir perlu pula terfokus pada pencapaian keberhasilan psikologis yang tidak harus selalu memerlukan promosi.

Pada dasarnya perencanaan karir terdiri atas dua elemen utama yaitu perencanaan karir individual (*individual career planning*) dan perencanaan karir organisasional (*organizational career planning*). Perencanaan karir individual dan organisasional tidaklah dapat dipisahkan dan disendirikan.

 Seorang individu yang rencana karir individualnya tidak dapat terpenuhi di dalam organisasi, cepat atau lambat individu tersebut akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu membantu karyawan dalam perencanaan karir sehingga keduanya dapat saling memenuhi kebutuhan.

Perencanaan karir individual (*individual career planning*) terfokus pada individu yang meliputi latihan diagnostik, dan prosedur untuk membantu individu tersebut menentukan “siapa saya” dari segi potensi dan kemampuannya. Prosedur ini meliputi suatu pengecekan realitas untuk membantu individu menuju suatu identifikasi yang bermakna dari kekuatan dan kelemahannya dan dorongan memimpin kekuatan dan mengoreksi kelemahan. Dengan demikian perencanaan karir individual meliputi :

1)    penilaian diri untuk menentukan kekuatan, kelemahan, tujuan, aspirasi, preferensi, kebutuhan, ataupun jangkar karirnya (*career anchor*),

2)    penilaian pasar tenaga kerja untuk menentukan tipe kesempatan yang tersedia baik di dalam maupun di luar organisasi,

3)    penyusunan tujuan karir berdasarkan evaluasi diri,

4)    pencocokan kesempatan terhadap kebutuhan dan tujuan serta pengembangan strategi karir,

5)    perencanaan transisi karir.

Organisasi mendorong manajemen karir individu karena ingin :

a.    mengembangkan dan mempromosikan karyawan dari dalam perusahaan;

b.    mengurangi kekurangan tenaga berbakat yang dapat dipromosikan;

c.    menyatakan minat pada karyawan;

d.    meningkatkan produktivitas;

e.    mengurangi turnover karyawan;

f.     memungkinkan manajer untuk menyatakan minat pribadi terhadap bawahannya;

g.    menciptakan cita rekrutmen yang positif.

**Tenaga Kependidikan** adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang Penyelenggaraan Pendidikan .

Yang termasuk ke dalam tenaga kependidikan adalah:

1.    Kepala Satuan Pendidikan

Kepala Satuan Pendidikan yaitu orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan tersebut. Kepala Satuan Pendidikan harus mampu melaksanakan peran dan tugasnya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, figur dan mediator. Istilah lain untuk Kepala Satuan Pendidikan adalah Kepala Sekolah, Rektor, Direktur, serta istilah lainnya.

2.    Pendidik

Pendidik atau di Indonesia lebih dikenal dengan pengajar, adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Pendidik mempunyai sebutan lain sesuai kekhususannya yaitu:

a.    Guru

b.    Dosen

c.    Konselor

d.    Pamong belajar

e.    widyaiswara

f.     tutor

g.    instruktur

h.    fasilitator

i.      Ustadz, dan sebutan lainnya.

3.    Tenaga Kependidikan lainnya

Orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya:

-       Wakil-wakil/Kepala urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contoh: Kepala Urusan Kurikulum

-       Tata usaha, adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola diantaranya;

-       Administrasi surat menyurat dan pengarsipan,

-       Administrasi Kepegawaian,

-       Administrasi Peserta Didik,

-       Administrasi Keuangan,

-       Administrasi Inventaris dan lain-lain.

-       Laboran, adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di Laboratorium.

-       Pustakawan

-       Pelatih ekstrakurikuler,

-       Petugas keamanan (penjaga sekolah), Petugas kebersihan, dan lainya.

1.1.3  **Perencanaan Karir Tenaga Kependidikan**

Berdasarkan pengertian perencanaan karir, berarti perencanaan karir tenaga kependidikan adalah suatu proses dimana tenaga kependidikan dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya di dalam dunia pendidikan.

**Tahap-tahap Perkembangan Karier**
Menurut Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, dan Herma (1951) perkembangan karier dibagi menjadi 3 (tiga) tahap pokok, yaitu:
- Tahap Fantasi : 0 – 11 tahun (masa Sekolah Dasar)
- Tahap Tentatif : 12 – 18 tahun (masa Sekolah Menengah)
- Tahap Realistis : 19 – 25 tahun (masa Perguruan Tinggi)

Pada tahap fantasi anak sering kali menyebutkan cita-cita mereka kelak kalau sudah besar, misalnya ingin menjadi dokter, ingin menjadi petani, pilot pesawat, guru, tentara, dll. Mereka juga senang bermain peran (misalnya bermain dokter-dokteran, bermain jadi guru, bermain jadi polisi, dll) sesuai dengan peran-peran yang mereka lihat di lingkungan mereka.

Jabatan atau pekerjaan yang mereka inginkan atau perankan pada umumnya masih sangat dipengaruhi oleh lingkungan, misalnya dari TV, video, majalah, atau tontonan maupun tokoh-tokoh yang pernah melintas dalam kehidupan mereka.

Maka tidak mengherankan jika pekerjaan ataupun jabatan yang mereka sebut masih jauh dari pertimbangan rasional maupun moral. Mereka memang asal sebut saja pekerjaan yang dirasa menarik saat itu.

Dalam hal ini orang tua dan pendidik tidak perlu cemas atau pun gelisah jika suatu ketika anak ternyata menyebut atau menginginkan pekerjaan yang jauh dari harapan orang tua atau pun pendidik. Dalam tahap ini anak belum mampu memilih jenis pekerjaan/jabatan secara rasional dan obyektif, karena mereka belum mengetahui bakat, minat, dan potensi mereka yang sebenarnya. Mereka sekedar berfantasi saja secara bebas, yang sifatnya sama sekali tidak mengikat.

Tahap tentatif dibagi menjadi 4 (empat) sub tahap, yakni: (1) sub tahap Minat (Interest); (2) sub tahap Kapasitas (Capacity); (3) sub tahap Nilai (Values) dan (4) sub tahap Transisi (Transition). Pada tahap tentatif anak mulai menyadari bahwa mereka memiliki minat dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Ada yang lebih berminat di bidang seni, sedangkan yang lain lebih berminat di bidang olah raga.

Demikian juga mereka mulai sadar bahwa kemampuan mereka juga berbeda satu sama lain. Ada yang lebih mampu dalam bidang matematika, sedang yang lain dalam bidang bahasa, atau lain lagi bidang olah raga.

Pada sub tahap minat (11-12 tahun) anak cenderung malakukan pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan hanya yang sesuai dengan minat dan kesukaan mereka saja; sedangkan pada sub tahap kapasitas/kemampuan (13-14 tahun) anak mulai melakukan pekerjaan/kegiatan didasarkan pada kemampuan masing-masing, di samping minat dan kesukaannya.

Selanjutnya pada sub tahap nilai (15-16 tahun) anak sudah bisa membedakan mana kegiatan/pekerjaan yang dihargai oleh masyarakat, dan mana yang kurang dihargai; sedangkan pada sub tahap transisi (17-18 tahun) anak sudah mampu memikirkan atau "merencanakan" karier mereka berdasarkan minat, kamampuan dan nilai-nilai yang ingin diperjuangkan.

Pada usia perguruan tinggi (18 tahun ke atas) remaja memasuki tahap reasiltis, di mana mereka sudah mengenal secara lebih baik minat-minat, kemampuan, dan nilai-nilai yang ingin dikejar.

Lebih lagi, mereka juga sudah lebih menyadari berbagai bidang pekerjaan dengan segala konsekuensi dan tuntutannya masing-masing. Oleh sebab itu pada tahap realistis seorang remaja sudah mampu membuat perencanaan karier secara lebih rasional dan obyektif. Tahap realistis dibagi menjadi 3 (tiga) sub-tahap, yakni sub-sub tahap (1) eksplorasi (exploration), (2) kristalisasi (chystallization), dan spesifikasi/penentuan (specification).

Pada sub tahap eksplorasi umumnya remaja mulai menerapkan pilihan-pilihan yang dipikirkan pada tahap tentatif akhir. Mereka menimbang-nimbang beberapa kemungkinan pekerjaan yang mereka anggap sesuai dengan bakat, minat, serta nilai-nilai mereka, namun mereka belum berani mengambil keputusan tentang pekerjaan mana yang paling tepat.

Dalam hal ini termasuk di dalamnya masalah memilih sekolah lanjutan yang sekiranya sejalan dengan karier yang akan mereka tekuni. Pada sub tahap berikutnya, yakni tahap kristalisasi, remaja mulai merasa mantap dengan pekerjaan/karier tertentu. Berkat pergaulan yang lebih luas dan kesadaran diri yang lebih mendalam, serta pengetahuan akan dunia kerja yang lebih luas, maka remaja makin terarah pada karier tertentu meskipun belum mengambil keputusan final. Akhirnya, pada sub tahap spesifikasi remaja sudah mampu mengambil keputusan yang jelas tentang karier yang akan dipilihnya.

Dalam buku edisi revisinya Ginzberg dkk (1972) menegaskan bahwa proses pilihan karier itu terjadi sepanjang hidup manusia, artinya bahwa suatu ketika dimungkinkan orang berubah pikiran. Hal ini berarti bahwa pilihan karier tidaklah terjadi sekali saja dalam hidup manusia. Di samping itu Ginzberg juga menyadari bahwa faktor peluang/kesempatan memegang peranan yang amat penting. Meskipun seorang remaja sudah menentukan pilihan kariernya berdasar minat, bakat, dan nilai yang ia yakini, tetapi kalau peluang/kesempatan untuk bekerja pada bidang itu tertutup karena "tidak ada lowongan", maka karier yang dicita-citakan akhirnya tidak bisa terwujud.

Tokoh lain yang banyak membahas masalah perkembangan kerier adalah Donald Super. Ia menulis banyak buku yang berkaitan dengan pengembangan karier. Beberapa di antaranya adalah: The Psychology of Career (1957), dan Career and Life Development (1984). Ia juga menyusun beberapa tes untuk menilai tingkat kematangan vokasional, a.l.: Carrer Development Inventory, Career maturity Test, dan Vocational Maturity Test.

Menurut Super perkembangan karier manusia dapat dibagi menjadi 5 (lima) fase, yaitu: (1) fase pengembangan (Growth) yang meliputi masa kecil sampai usia 15 tahun. Dalam fase ini anak mengembangkan bakat-bakat, minat, kebutuhan, dan potensi, yang akhirnya dipadukan dalam struktur konsep diri (self-concept structure); (2) fase eksplorasi (exploration) antara umur 16-24 tahun, di mana saat ini remaja mulai memikirkan beberapa alternatif pekerjaan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat; (3) fase pemantaban (establishment), antara umur 25 – 44 tahun.

 Pada fase ini remaja sudah memilih karier tertentu dan mendapatkan berbagai pengalaman positif maupun negatif dari pekerjaannya. Dengan pengalaman yang diperoleh ia lalu bisa menentukan apakah ia akan terus dengan karier yang telah dijalani atau berubah haluan. (4) fase pembinaan (maintenance) antara umur 44 – 65 tahun, di mana orang sudah mantab dengan pekerjaannya dan memeliharanya agar dia bertekun sampai akhir; (5) fase kemunduran (decline), masa sesudah pensiun atau melepaskan jabatan tertentu. Dalam fase ini orang membebaskan diri dari dunia kerja formal.

Pemaparan dua tokoh di atas, Ginzberg dan Donald Super, memberi petunjuk yang jelas bagi kita bahwa karier adalah permasalahan sepanjang hidup. Maka ada pepatah yang mengatakan bahwa karier itu merupakan persoalan sejak lahir sampai mati 'from the birth unto the death' atau 'from the womb to tomb' (dari kandungan sampai kuburan). Sekarang sampailah pada persoalan pokok, yakni bagaimanakah membantu anak-anak untuk sejak dini merencanakan karier mereka di masa depan?

Tenaga kependidikan hendaknya mengadakan penilaian kesempatan organisasi pendidikan dengan menanyakan hal-hal berikut:

a.    Apa prospek promosi atau transfer dari pekerjaan saya saat ini?

b.    Berapa persentase tenaga kependidikan yang mencapai tingkat sasaran tertentu di dalam organisasi pendidikannya?

c.    Bagaimana kisaran gaji untuk berbagai jenjang jabatan?

d.    Dimana pertumbuhan yang paling cepat, dan oleh karenanya, kesempatan promosi paling luas di dalam organisasi pendidikan?

e.    Sekiranya saya menemui jalan buntu, jalur karir apa lagi yang tersedia agar saya dapat bergerak naik di dalam organisasi pendidikan?

Perencanaan karir sebaiknya dimulai dengan penempatan tenaga kependidikan di dalam pekerjaan jenjang entry dan orientasi awal. Manajemen akan mengamati kinerja tenaga kependidikan dan membandingkannya dengan standar pekerjaan, yang dalam hal ini standar pendidikan.

Pada tahap ini, manajemen akan mencatat kekuatan dan kelemahan para tenaga kependidikan, memungkinkan mereka membantu kalangan tenaga kependidikan dalam membuat keputusan karir tentatif.

Tentu saja, keputusan ini dapat diubah belakangan tatkala prosesnya berlangsung. Keputusan karir tentatif berpijak pada beberapa faktor, termasuk kebutuhan pribadi, kemampuan dan aspirasi serta kebutuhan organisasi pendidikan. Manajemen kemudian dapat menjadwal program pengembangan sumber daya tenaga kependidikan yang terkait dengan kebutuhan spesifik individu.

1.1.4.**Fungsi Perencanaan Karir Tenaga Kependidikan**

Fungsi perencanaan karir pada dasarnya adalah sebagai berikut:

1.    Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern

Dengan membantu karyawan, dalam hal ini tenaga kependidikan di dalam perencanaan karir, maka departemen SDM dalam organisasi pendidikan tersebut dapat mengantisipasi rencana kerjanya serta mendapatkan bakat yang diperlukan untuk mendukung strategi organisasi pendidikan.

2.    Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan

Perencanaan karir membantu di dalam penyediaan internal bakat-bakat karyawan yang dapat dipromosikan guna memenuhi lowongan yang disebabkan oleh pensiun, pengunduran diri dan pertumbuhan.

3.    Memudahkan penempatan ke luar negeri

Organisasi pendidikan menggunakan perencanaan karir untuk membantu mengidentifikasi dan menyiapkan karyawan ke seluruh penjuru dunia

4.    Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja

Perencanaan karir membantu karyawan yang beraneka ragam latar belakangnya di dalam mempelajari harapan-harapan organisasi pendidikan.

5.    Mengurangi pergantian

Meningkatkan perhatian dan kesepakatan karyawan akan loyalitasnya terhadap perusahaan serta mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan.

6.    Menyaring potensi karyawan

Perencanaan karir mendorong karyawan untuk lebih selektif di dlam menggunakan kemampuannya sebab mereka mempunyai tujuan karir yang lebih khusus.

7.    Meneruskan pertumbuhan pribadi

Perencanaan karir mendorong karyawan untuk tumbuh dan berkembang

8.    Mengurangi penimbunan

Perencanaan karir menjadikan karyawan sadar akan pentingnya kualifikasi karyawan, mencegah manajer yang mementingkan dirinya sendiri serta menyadarkan bahwa departemen SDM bukan departemen yang menentukan segala-galanya.

9.    Memuaskan kebutuhan karyawan

Adanya kesempatan pada karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta terpenuhinya kebutuhan individu akan harga dirinya menjadikan karyawan mudah merasa puas.

10. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif

Perencanaan karir membantu menyiapkan pekerjaan yang lebih penting serta pelaksnaan rencana kegiatan yang telah ditentukan.

**Penempatan dan Pembinaan Guru**

Proses penempatan guru yang tidak terarah, tidak adil dan tidak

proporsional akan berpengaruh negatif terhadap guru dalam mengembangkan

kemampuan dan pengabdiaan profesional kependidikannya. Selain itu juga

menyurutkan niat generasi muda untuk memasuki profesi keguruan.

Kenyataan yang dihadapi banyak guru yang berada di daerah t erpencil

tidak memiliki masa depan, baik bagi pengembangan karirnya maupun kesehatan

rohani dan jasmaninya.

 Dihapuskannya program rotasi semakin menjadikan ciut

semangat guru untuk meningkatkan profesionalismenya, karena dalam benaknya

sudah merasa bahwa sampai pensiun dia tetap berada di sekolah tersebut.

Rasio jumlah guru terhadap jumlah peserta didik semakin tidak seimbang.

Adanya sekolah yang kelebihan guru, namun di sisi lain masih banyak sekolahsekolah yang kekurangan guru. Sekolah-sekolah yang kekurangan guru ini terpaksa mengangkat guru honorer/guru tidak tetap (GTT) yang gajinya jauh

bawah upah minimum. Lebih celakanya jenis guru yang satu ini tidak mempunyai

terpaksa mengangkat guru honorer/guru tidak tetap (GTT) yang gajinya jauh di

bawah upah minimum. Lebih celakanya jenis guru yang satu ini tidak mempunyai

yang kekurangan guru. Sekolah-sekolah yang kekurangan guru ini

terpaksa mengangkat guru honorer/guru tidak tetap (GTT) yang gajinya jauh di

bawah upah minimum. Lebih celakanya jenis guru yang satu ini tidak mempunyai

ikatan perjanjian hukum yang jelas sehingga sewaktu-waktu dapat diberhentikan

karena ada *droping* guru negeri baru.

Sementara itu pembinaan guru yang selama ini dilakukan barulah sebatas

penataran dan sejenisnya yang itu dilakukan tanpa perencanaan yang matang,

karena tidak didasarkan atas hasil evaluasi, supervisi dan diagnostik kinerja guru.

Bahkan penataran yang dilakukan seolah-olah hanya untuk menghabiskan

anggaran saja. Sedangkan supervisi yang dilakukan pengawas pendidikan

terhadap guru hanya merupakan alat legitimasi jabatan saja, karena hanya

dilakukan pada saat guru akan mengajukan DUPAK (daftar usulan penilaian

angka kredit).

Di sisi lain kepala sekolah yang seharusnya merupakan atasan langsung

dari si guru sibuk dengan proyek-proyek pembangunan fisik sekolah. Pembinaan

yang dilakukan kepala sekolah kadang-kadang hanya dilakukan secara massal,

misalnya pada saat rapat dinas. Padahal sudah sewajarnyalah jika ada guru yang

bermasalah langsung dibina saat itu juga, sehingga permasalahannya tidak

berlarut-larut dan mengimbas pada guru yang lain.

Sedangkan langkah-langkah pembinaan yang dilakukan pihak Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten belum terasa denyutnya. Menurut hemat

penulis baru sebatas ***briefing*** sewaktu menerima SK Kenaikan Pangkat saja.

1.1.5.Faktor-faktor yang mempengaruhi Perencanaan Karir Tenaga Kependidikan

Ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi perencanaan karier, di mana seseorang akan mengakui dan mau mempertimbangkan faktor-faktor tersebut saat mereka merencanakan karier, yaitu sebagai berikut :

1.     Tahap Kehidupan Karier

Seseorang akan berubah secara terus menerus dan kemudian memandang perbedaan karier mereka pada berbagai tingkatan dalam hidupnya. Yang dilakukan individu dalam upaya pengembangan karirnya meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:

a.     *Entry stage*, merupakan tahap mulai memasuki organisasi, yaitu waktu seseorang baru memasuki suatu lembaga pendidikan sebagai tenaga kependidikan baru. Pada tahap ini tenaga kependidikan akan bertanya apakah keahliannya diterapkan disini, apakah pekerjaannya menyenangkan, apakh dia akan diterima oleh rekan kerja, apakah dia dapat berkembang dan mencapai tujuan karir sesuai dengan minat, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki.

b.     *Mastery stage*, adalah tahap dimana seseorang karena pengalaman atau keahlian yang sudah didapat menginginkan jabatan baru yang biasanya lebih tinggi atau lebih menarik dan menantang.

Pada tahap ini dapat terjadi 2 kemungkinan kecenderungan diantaranya:

1.    *Achievement stage*: ditandai dengan keinginan seseorang atau dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi.

2.    *Mid-career stage*: ditandai dengan keinginan untuk penilaian kembali karirnya dan motivasi kerja juga sudah menurun.

Ada 3 kemungkinan alasan dari kecenderungan diatas, yaitu:

1.    Kesempatan karir yang lebih sempit

2.    Perubahan pandangan terhadap karir

3.    Ketidakpastian mengenai karir

c.      *Passage stage*, dahulu tahap ini dikatakan masa-masa pegawai untuk mempersiapkan pensiun, namun masa sekarang akibat faktor-faktor terjadinya lebih banyak oleh pemutusan hubungan kerja, baik sebagai akibat dari situasi ekonomi maupun karena pemecatan, dan banyak faktor yang mempengaruhi karir seperti tersedianya pekerjaan di luar organisasi dan kesempatan pendidikan yang didapat.

2.     Dasar Karier

Setiap orang dapat memiliki aspirasi, latar belakang, dan pengalaman yang berbeda satu dengan yang lain.

Ada lima perbedaan motif dasar karier yang menjelaskan jalan bagi orang-orang untuk memilih dan mempersiapkan kariernya, di mana mereka menyebutnya sebagai jangkar karier (career anchors) yaitu antara lain :

a.    kemampuan manajerial,

Tujuan karier bagi manajer adalah untuk mening-katkan kualitas dari diri sendiri, analitis, dan kemampuan emosional. Manajer menggunakan dasar ini untuk mengatur orang atau karyawan

b.    kemampuan fungsional-teknis,

Dasar ini digunakan untuk para teknisi yang akan melanjutkan pengembangan dari bakat teknisnya. Orang-orang tersebut tidak mencari kedudukan dalam manajerial

c.    keamanan,

Dasar ini digunakan untuk kesadaran keamanan individu untuk memantapkan kesadaran karier mereka. Mereka seringkali melihat ikatan mereka sendiri sebagai organisasi yang istimewa atau lokasi geografi

d.    kreativitas,

Seseorang yang kreatif memiliki sedikit sikap seperti pengusaha. Mereka ingin menciptakan atau membangun sesuatu yang benar-benar milik mereka

e.    otonomi dan kebebasan.

Dasar karier ini digunakan untuk orang yang memiliki hasrat kebebasan agar bebas dari aturan-aturan organisasi. Mereka menilai otonomi dan ingin menjadi bos dari mereka sendiri dan bekerja pada langkah mereka sendiri

. 3. Jalur Karir

Jalur karir merupakan urutan jabatan-jabatan yang dapat diduduki untuk mencapai tujuan karir seseorang, misalnya di sebuah sekolah, jalur karir untuk menjadi seorang kepala sekolah yang dimulai dari guru adalah guru bidang studi – wakil kepala sekolah – kepala sekolah, dengan waktu yang diharuskan menduduki jabatan ini, persyaratan untuk kerja, dan persyaratan lainnya.

Disebabkan berbagai macam faktor seperti tingkat pendidikan dan kebijakan organisasi, tenaga kependidikan dapat memulai karirnya dari jabatan yang berbeda-beda. Seseorang  mungkin dapat langsung menjadi kepala sekolah disebabkan kebijakan organisasi yang tidak semua orang bisa menjadi seperti itu.

Secara teoriti, beberapa sistem jalur karir sebagai berikut:

a.    *Vertical system*, adalah jalur karir yang dapat dilalui dalam satu fungsi melalui hirarki.

b.    *Trunk and branch system*, adalah jalur dimana seseorang untuk menaiki posisi yang lebih tinggi diharuskan melalui posisi pada fungsi lain.

c.    *Planned job rotation system*, adalah jalur trunk and branch system yang dimana organisasi melakukan perencanaan yang teliti mengenai pengalihan seseorang dari satu jabatan sebelum menduduki jabatan tertentu.

d.    *Diamond system*, adalah jalur karir yang lebih banyak posisi berubah menyamping dari pada naik keatas

. **PERAN ORGANISASI DALAM PERENCANAAN KARIR**

Keterlibatan organisasi dalam perencanaan karir menjadi sebuah keharusan karena perencanaan karir merupakan usaha pengembangan sumber daya manusia. Keterlibatan dapat dilakukan dalam bentuk khusus, yaitu:

1.    Melakukan pendidikan karir

Pendidikan karir adalah upaya untuk merangsang, memotivasi, dan menyadarkan pegawai akan karir yang dapat dicapai dalam organisasi dan membantu mereka untuk merencanakannya. Pendidikan karir ini dapat dilakukan dengan berbagai bentuk seperti lokakarya, seminar atau jenis pertemuan lainnya.

2.    Informasi karir

Informasi karir adalah informasi yang dibutuhkan seperti uraian jabatan (*job description*), persyaratan jabatan (*job specification*), dan standar unjuk kerja (*performance standard*), sehingga tenaga kependidikan dapat merumuskan rencana karir yang masuk akal bagi mereka melalui jalur karir yang ada di organisasi atau lembaga pendidikan yang paling tepat untuk ditempuh, jenis-jenis pekerjaan yang memiliki dasar keahlian yang sama, dan langkah-langkah untuk dapat menaikinya atau mendudukinya.

3.    Bimbingan karir

Bimbingan karir adalah upaya untuk menentukan jalur karir yang paling tepat bagi seseorang, yang dilakukan melalui penyadaran akan minat dan kemampuan untuk memilih jalur karir yang paling tepat, yang dapat dilakukan melalui tes-tes bakat yang dikaitkan dengan kemungkinan jalur karir yang paling efektif

Selain itu, strategi perencanaan karir memungkinkan keterlibatan organisasi mengembangkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan tujuan karirnya.

Ada berbagai faktor yang menyebabkan organisasi mengadakan perencanaan karirnya

1.      Keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan pegawai dari dalam.

2.      Kekurangan orang yang cakap yang dapat dipromosikan.

3.      Keinginan untuk membantu perencanaan karir perseorangan.

4.      Pernyataan minat pegawai yang besar.

5.      Keinginan untuk meningkatkan produktivitas.

6.      Tanggung jawab program tindakan yang menguatkan.

7.      Perhatian terhadap pemindahan tenaga kerja.

8.      Minat pribadi dari manajer-manajer unit.

9.    Keinginan akan gambaran tentang pengadaan tenaga kerja yang positif.

Program pengembangan karir juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. Dengan proses perencanaan karir pegawai- pegawai dibantu untuk menentukan tujuan- tujuan realistik dan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk sasaran jabatan.

Sebuah organisasi dengan tujuan fleksibilitas dan adaptabilitas akan lebih membutuhkan menajemen karir dibantu organisasi yang hanya berharap agar tetap stabil.

Organisasi menciptakan aturan, prosedur, kebijakan, dan ragam lain dari peraturan untuk perencanaan dan pengembangan karir. Dalam latar belakang organisasi efektifitas karir (*carieer effectivenes*) dinilai tidak hanya individu namun juga oleh organisasi itu sendiri.

Apakah organisasi mempunyai pandangan yang sama mengenai karir mereka? Kinerja karir disini tampaknya berkaitan dengan kualitas produktifitas efisiensi dan tujuan, arah dan kebijakan organisasi.

Organisasi yang berorientasi pada karir tidak hanya menilai kinerja masa lalu. Sebagai gantinya penyelia dan pegawai dituntut untuk dapat memadukan kinerja masa lalu pegawai, pilihan karir, dan kebutuhan pengembangan untuk perencanaan karir formal.

1. **Bagaimana cara meningkatkan Mutu Pendidikan**

Untuk [**meningkatkan mutu pendidikan**](http://kafeilmu.co.cc/tag/meningkatkan-mutu-pendidikan) kita perlu melihat dari banyak sisi. Telah banyak pakar pendidikan mengemukakan pendapatnya tentang faktor penyebab dan solusi mengatasi kemerosotan mutu pendidikan di lndonesia.

Dengan masukan ilmiah ahli itu, pemerintah tak berdiam diri sehingga tujuan pendidikan nasional tercapai.

Masukan ilmiah yang disampaikan para ahli dari negara-negara yang berhasil menerapkannya, seperti Amerika Serikat, Australia, Kanada, Selandia Baru dan Singapura selalu memunculkan konsep yang tidak selalu bisa diadopsi dan diadaptasi.

Karena berbagai macam latar yang berbeda. Situasi, kondisi, latar budaya dan pola pikir bangsa kita tentunya tidak homogen dengan negara-negara yang diteladani. Malahan, konsep yang di impor itu terkesan dijadikan sebagai “proyek” yang bertendensi pada kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Artinya, proyek bukan sebagai alat melainkan sebagai tujuan.

Beberapa penerapan pola peningkatan mutu di Indonesia telah banyak dilakukan, namun masih belum dapat secara langsung memberikan efek perbaikan mutu. Di antaranya adalah usaha peningkatan mutu dengan [perubahan kurikulum](http://kafeilmu.co.cc/tag/perubahan-kurikulum) dan proyek peningkatan lain; Proyek Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS), Proyek Perpustakaan, Proyek Bantuan Meningkatkan Manajemen Mutu (BOMM), Proyek Bantuan lmbal Swadaya (BIS), Proyek Pengadaan Buku Paket, Proyek Peningkatan Mutu Guru, Dana Bantuan Langsung (DBL), Bantuan Operasioanal Sekolah (BOS) dan Bantuan Khusus Murid (BKM). Dengan memperhatikan sejumlah proyek itu, dapatlah kita simpulkan bahwa pemerintah telah banyak menghabiskan anggaran dana untuk membiayai proyek itu sebagai upaya [**meningkatkan mutu pendidikan**.](http://kafeilmu.co.cc/tema/meningkatkan-mutu-pendidikan.html)

Upaya pemerintah yang begitu mahal belum menunjukkan hasil menggembirakan. Ada yang berpendapat mungkin manajemennya yang kurang tepat dan ada pula yang mengatakan bahwa pemerintah kurang konsisten dengan upaya yang dijalankan.

Karena itu, kembali pada apa yang kita sebut sebagai kekayaan lokal, bahwa tidak sepenuhnya apa yang dapat dipraktikkan dengan baik di luar negeri bisa seratus persen juga berhasil di Indonesia, semua itu membutuhkan tahapan, namun dengan kerangka yang jelas dan tidak dibebani oleh proyek yang demi kepentingan sesaat atau golongan. Hal-hal berikut adalah elemen dasar bagaimana kita dapat **meningkatkan mutu pendidikan** di Indonesia.

### Insan Pendidikan Patut Mendapatkan Penghargaan Karenaitu Berikanlah Penghargaan

 “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengatakan, penghargaan diberikan untuk menarik dan mempertahankan SDM karena diperlukan untuk mencapai saran-saran organisasi. Staf (guru) akan termotivasi jika diberikan penghargaan ekstrinsik (gaji, tunjangan, bonus dan komisi) maupun penghargaan instrinsik (pujian, tantangan, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan dan pengembangan karir). [Mc. Keena & Beech](http://kafeilmu.co.cc/tema/mc-keena-beech.html) (1995 : 161).

Manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang memiliki lima tingkatan (hierarchy of needs) yakni, mulai dari kebutuhan fisiologis (pangan, sandang dan papan), kebutuhan rasa aman ( terhindar dari rasa takut akan gangguan keamanan), kebutuhan sosial (bermasyarakat), kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri di tengah masyarakat. [Abraham H. Maslow](http://kafeilmu.co.cc/tema/abraham-maslow.html)

Pendidik dan pengajar sebagai manusia yang diharapkan sebagai ujung tombak meningkatkan mutu berhasrat mengangkat harkat dan martabatnya. Jasanya yang besar dalam dunia pendidikan pantas untuk mendapatkan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik agar tidak termarjinalkan dalam kehidupan masyarakat.

Kurikulum dan panduan manajemen sekolah sebaik apapun tidak akan berarti jika tidak ditangani oleh guru profesional. Karena itu tuntutan terhadap profesinalisme guru yang sering dilontarkan masyarakat dunia usaha/industri, legislatif, dan pemerintah adalah hal yang wajar untuk disikapi secara arif dan bijaksana.

Konsep tentang [guru profesional](http://kafeilmu.co.cc/tema/guru-profesional.html) ini selalu dikaitkan dengan pengetahuan tentang wawasan dan kebijakan pendidikan, teori belajar dan pembelajaran, penelitian pendidikan (tindakan kelas), evaluasi pembelajaran, kepemimpinan pendidikan, manajemen pengelolaan kelas/sekolah, serta tekhnologi informasi dan komunikasi. Sebagian besar tentang indikator itu sudah diperoleh di LPTK antara lain IKIP, FKIP, dan STKIP non-refreshing.

Fenomena menunjukkan bahwa kualitas [profesionalisme guru](http://kafeilmu.co.cc/tag/profesionalisme-guru) kita masih rendah. Faktor-faktor internal seperti penghasilan guru yang belum mampu memenuhi kebutuhan fisiologis dan profesi masih dianggap sebagai faktor determinan. Akibatnya, upaya untuk menambah pengetahuan dan wawasan menjadi terhambat karena ketidakmampuan guru secara financial dalam pengembangan SDM melalui peningkatan jenjang pendidikan.

Hal itu juga telah disadari pemerintah sehingga program pelatihan mutlak diperlukan karena terbatasnya anggaran untuk meningkatkan pendidikan guru. Program pelatihan ini dimaksudkan untuk menghasilkan guru sebagai tenaga yang terampil (skill labour) atau dengan istilah lain guru yang memiliki kompetensi.

UU Sisdiknas No. 20/2003 Pasal 42 ayat (1) menyebutkan pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Uraian pasal 42 itu cukup jelas bahwa untuk menjadi guru sebagai tahapan awal harus memenuhi persyaratan kualifikasi minimal (latar belakang pendidikan keguruan/umum dan memiliki akta mengajar). Setelah guru memenuhi persyaratan kualifikasi, maka guru akan dan sedang berada pada tahapan kompetensi. Namun, fenomena menunjukkan bahwa pendidik di sekolah masih banyak yang tidak memenuhi persyaratan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa lapangan pekerjaan guru sangat mudah untuk dimasuki oleh siapa saja.

### Berantas Korupsi

Menurut laporan BPK tahun 2003 lalu, Depdiknas merupakan lembaga pemerintah terkorup kedua setelah Departemen Agama. Kemudian Laporan ICW menyebutkan bahwa korupsi dalam dunia pendidikan dilakukan secara bersama-sama (Amin Rais menyebutnya korupsi berjamaah) dalam berbagai jenjang mulai tingkat sekolah, dinas, sampai departemen. Pelakunya mulai dari guru, kepala sekolah, kepala dinas, dan seterusnya masuk dalam jaringan korupsi. Sekolah yang diharapkan menjadi benteng pertahanan yang menjunjung nilai-nilai kejujuran justru mempertotonkan praktik korupsi kepada peserta didik.

Korupsi itu berhubungan dengan dana yang berasal dari pemerintah dan dana yang langsung ditarik dari masyarakat. Jika selama ini anggaran pendidikan yang sangat minim dikeluhkan, ternyata dana yang kecil itupun tak luput dari korupsi. Hal ini tidak terlepas dar kekaburan sistem anggaran sekolah. Kekaburan dalam sistem anggaran (RAPBS) itu memungkinkan kepala sekolah mempraktikkan Pembiayaan Sistem Ganda (PSG). Misalnya dana operasional pembelian barang yang telah dianggarkan dari dana pemerintah dibebankan lagi kepada masyarakat.

Semakin terpuruknya peringkat SDM Indonesia pada tahun 2004, tak perlu hanya kita sesali, melainkan menjadikannya sebagai motivasi untuk bangkit dari keterpurukan. Jika kondisi itu mau diubah mulailah dari menerapkan konsep yang berpijak pada akar masalah.

###  Sarana dan Prasarana Yang Layak

Dengan diberlakukannya kurikulum 2004 (KBK), kini guru lebih dituntut untuk mengkontekstualkan pembelajarannya dengan dunia nyata, atau minimal siswa mendapat gambaran miniatur tentang dunia nyata. Harapan itu tidak mungkin tercapai tanpa bantuan alat-alat pembelajaran (sarana dan prasarana pendidikan).

Menurut Kepmendikbud No. 053/U/2001 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM), sekolah harus memiliki persyaratan minimal untuk menyelenggarakan pendidikan dengan serba lengkap dan cukup seperti, luas lahan, perabot lengkap, peralatan/laboratorium/media, infrastruktur, sarana olahraga, dan buku rasio 1:2. Kehadiran Kepmendiknas itu dirasakan sangat tepat karena dengan keputusan ini diharapkan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak “kebablasan cepat” atau “keterlaluan tertinggal” di bawah persyaratan minimal sehingga kualitas pendidikan menjadi semakin terpuruk.

Selanjutnya, UU Sisdiknas No. 20/2003 pasal 45 ayat (1) berbunyi, setiap satuan pendidikan menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik. Jika kita lihat kenyataan di lapangan bahwa hanya sekolah-sekolah tertentu di beberapa kota di Indonesia saja yang memenuhi persyaratan SPM, umumnya sekolah negeri dan swasta favorit. Berdasarkan fakta ini, keterbatasan sarana dan prasarana pada sekolah-sekolah tertentu, pengadaannya selalu dibebankan kepada masyarakat. Alasannya pun telah dilegalkan berdasarkan Kepmendiknas No. 044/U/2002 dan UU Sisdiknas No. 20/2003 pasal 56 ayat (1).

Dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan yang meliputi perencanaan, pengawasan dan evaluasi program pendidikan melalui dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah, ayat (2) Dewan pendidikan, sebagai lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan ditingkat nasional, provinsi dan kabupaten/ kota yang tidak mempunyai hubungan hierarkis, dan ayat (3) Komite sekolah/madrasah sebagai lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Menyikapi keadaan yang demikian sulit, apalagi kondisi negara yang kian kritis, solusi yang ditawarkan adalah manfaatkan seluruh potensi sumber daya sekolah dan masyarkat sekitar, termasuk memberdayakan dewan pendidikan dan komite sekolah.

Mudah-mudahan dengan sistem anggaran pendidikan yang mengacu pada UU Sisdiknas No. 20/2003 pasal 46 dan 49 permasalahan ini dapat diatasi dengan membangun kebersamaan dan kepercayaan antara keluarga, masyarakat, dan pemerintah.

Dengan melandaskan pada cita-cita luhur pendidikan, diharapkan **mutu pendidikan Indonesia terus meningkat** dan terjadi perkembangan pada perbaikan yang terus menerus.

**STUDI KASUS 1**

**Jenjang Karir**

Sekolah Global Jaya adalah sekolah nasional yang berstandar internasional. Manajemen Global Jaya menyadari betul arti pentingnya guru bagi keberlangsungan hidup sekolah, maka guru merupakan aset sekolah yang harus dirawat dan dibina dengan baik. Dengan demikian juga perlu diberikan penghargaan dan jenjang karir bagi yang berprestasi.

Pada tahun pertama, status guru adalah sebagai karyawan kontrak, setelah melalui proses pembinaan, pelatihan dan penilain maka guru yang bagus dapat diangkat sebagai pegawai tetap pada tahun kedua.  Penggolongan guru di Global Jaya sebagai berikut:

TK-SD            : Guru Asisten (Junior Teacher), Guru Kelas, Year Level Coordinator, Curriculum Coordinator. Guru spesialis (agama, olah raga, seni dll)

SMP-SMA     : Guru bidang studi, guru wali kelas, Year Level Coordinator, Faculty Coordinator, Curriculum Coordinator, Area Leader.

Pengelolaan arus karir dapat dijelaskan sebagai berikut:

TK-SD:

Seorang guru asisten yang berprestasi akan ditetapkan menjadi guru bila ada posisi.

Seorang guru yang berprestasi akan ditetapkan sebagai Year Level Coordinator yang bertugas mengkoordinir guru-guru yang mengajar di suatu tingkat tertentu (misalnya kelas 3 SD).

Seorang guru atau Year level coordinator yang berprestasi bisa ditetapkan sebagai Curriculum Coordinator yang bertanggung jawab pelaksanaan kurikulum TK-SD.

SMP-SMA:

Seorang guru bidang studi yang bagus akan dipilih menjadi wali kelas.

Seorang guru yang berprestasi bisa terpilih menjadi Year Level Coordinator, Curriculum Coordinator ataupun Area leader.

Setiap seorang guru menduduki suatu ‘jabatan’ tertentu biasanya diikuti dengan tambahan penghasilan.

**STUDI KASUS 2**

**Penempatan dan Pembinaan Guru**

Proses penempatan guru yang tidak terarah, tidak adil dan tidak

proporsional akan berpengaruh negatif terhadap guru dalam mengembangkan

kemampuan dan pengabdiaan profesional kependidikannya. Selain itu juga

menyurutkan niat generasi muda untuk memasuki profesi keguruan.

Kenyataan yang dihadapi banyak guru yang berada di daerah terpencil

tidak memiliki masa depan, baik bagi pengembangan karirnya maupun kesehatan

rohani dan jasmaninya.

 Dihapuskannya program rotasi semakin menjadikan ciut

semangat guru untuk meningkatkan profesionalismenya, karena dalam benaknya

sudah merasa bahwa sampai pensiun dia tetap berada di sekolah tersebut.

Rasio jumlah guru terhadap jumlah peserta didik semakin tidak seimbang.

Adanya sekolah yang kelebihan guru, namun di sisi lain masih banyak sekolahsekolah yang kekurangan guru. Sekolah-sekolah yang kekurangan guru ini terpaksa mengangkat guru honorer/guru tidak tetap (GTT) yang gajinya jauh

bawah upah minimum. Lebih celakanya jenis guru yang satu ini tidak mempunyai

terpaksa mengangkat guru honorer/guru tidak tetap (GTT) yang gajinya jauh di

bawah upah minimum. Lebih celakanya jenis guru yang satu ini tidak mempunyai yang kekurangan guru. Sekolah-sekolah yang kekurangan guru ini

terpaksa mengangkat guru honorer/guru tidak tetap (GTT) yang gajinya jauh di

bawah upah minimum.

Lebih celakanya jenis guru yang satu ini tidak mempunyai ikatan perjanjian hukum yang jelas sehingga sewaktu-waktu dapat diberhentikan karena ada *droping* guru negeri baru.

Ikatan perjanjian hukum yang jelas sehingga sewaktu-waktu dapat diberhentikan

karena ada *droping* guru negeri baru.

Sementara itu pembinaan guru yang selama ini dilakukan barulah sebatas

penataran dan sejenisnya yang itu dilakukan tanpa perencanaan yang matang,

karena tidak didasarkan atas hasil evaluasi, supervisi dan diagnostik kinerja guru.

Bahkan penataran yang dilakukan seolah-olah hanya untuk menghabiskan

anggaran saja.

Sedangkan supervisi yang dilakukan pengawas pendidikan terhadap guru hanya merupakan alat legitimasi jabatan saja, karena hanya

dilakukan pada saat guru akan mengajukan DUPAK (daftar usulan penilaian

angka kredit).

Di sisi lain kepala sekolah yang seharusnya merupakan atasan langsung

dari si guru sibuk dengan proyek-proyek pembangunan fisik sekolah. Pembinaan

yang dilakukan kepala sekolah kadang-kadang hanya dilakukan secara massal,

misalnya pada saat rapat dinas.

Padahal sudah sewajarnyalah jika ada guru yang

bermasalah langsung dibina saat itu juga, sehingga permasalahannya tidak

berlarut-larut dan mengimbas pada guru yang lain.

Sedangkan langkah-langkah pembinaan yang dilakukan pihak Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten belum terasa denyutnya. ***Bagaimana***

***Menurut anda ?***

**BAB III**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **KESIMPULAN**

1. Pengelolaan dan perencanaan karir tenaga kependidikan adalah keseluruhan usaha yang dilakukan organisasi atau lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan karir yang diharapkan dapat memuaskan tenaga kependidikan individu, menyiapkan tenaga kependidikan akan tugas-tugas yang lebih berat, dan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan sekaligus meningkatkan kompetensi organisasi atau lembaga pendidikan dalam menghadapi persaingan bebas. Dan di tambah lagi proses rekrutmen dan pendidikan guru belum berjalan / di lakukan dengan baik masih kekurangan di sana sini.

1. Perencanaan karir tenaga kependidikan adalah suatu proses dimana tenaga kependidikan dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya didunia pendidikan.
2. Pengelolaan dan perencanaan karir tenaga kependidikan pada akhirnya menjadi tanggung jawab tenaga kependidikan itu sendiri. Tetapi organisasi atau lembaga pendidikan tentu saja harus campur tangan dan berperan dalam bentuk bantuan untuk memotivasi tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan karirnya.
3. Peran organisasi disini bisa dalam bentuk memberikan pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir, dan secara khusus memberikan orientasi, pelatihan, menciptakan promosi yang adil, dan lain-lain.
4. SARAN
5. Dengan adanya desentralisasi pendidikan mengikuti berlakunyaUndang-

Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Otonomi Daerah sudah sewajarnya pemerintah daerah menerima tanggung jawab manajemen pendidikan yang meliputi semua aspek pendidikan termasuk manajemen guru dengan lapang dada.

1. Pemerintah daerah perlu meningkatkan potensi para guru sebagai komponen utama dalam bidang pendidikan. Dengan meningkatnya kompetensi guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan diikuti dengan pengembangan karier bagi guru dengan melalui perjenjangan karier.