



SISTEM PENGEMBANGAN KARIR GURU APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN PRINGSEWU

Fatqul Hajar Aswad ^{1)*}, Anjung Prasetya Putra ²⁾, Iswanto ³⁾

^{1, 2, 3)} Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung. Indonesia

Email correspondence: fatqulhajaraswad@umpri.ic.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem yang dikembangkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu dalam pengembangan karir guru ASN sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan berupa kajian regulasi yang mengatur tata kelola pengembangan karir jabatan fungsional guru baik berupa undang-undang, peraturan pemerintah dan peraturan kementerian terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir guru merupakan bagian integral dari sistem penghargaan dan perlindungan guru. Selain pengembangan karir, penghargaan terhadap guru ASN juga mencakup aspek peningkatan kesejahteraan dan perlindungan profesi. Implementasi pengembangan karir guru ASN diterapkan dalam sistem yang dinamakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Sistem ini berupa kumpulan dokumentasi seluruh tugas utama guru juga tugas pengembangan diri yang pada akhirnya menjadi prasyarat penilaian prestasi guru melalui sistem penilaian angka kredit jabatan fungsional guru. Sistem yang digunakan untuk penilaian prestasi kerja guru disebut sistem angka kredit jabatan fungsional guru.

Kata Kunci : Pengembangan Karir; ASN; Guru

Abstract

The purpose of this study was to find out the system developed by the Regional Government of Pringsewu Regency in developing ASN teacher careers as a form of appreciation for teacher performance. The method used is in the form of a review of regulations governing the governance of career development for functional teacher positions in the form of laws, government regulations and relevant ministry regulations. The results of the study show that the teacher career development system is an integral part of the teacher reward and protection system. In addition to career development, respect for ASN teachers also includes aspects of increasing welfare and protecting the profession. The implementation of ASN teacher career development is implemented in a system called Continuing Professional Development (PKB). This system is in the form of a collection of documentation of the entire teacher's main tasks as well as self-development tasks which in the end become a prerequisite for evaluating teacher performance through a teacher's functional position credit score scoring system. The system used for assessing teacher performance is called the functional position credit score system for teachers.

Key words: Career development; ASN; Teacher

PENDAHULUAN

Kabupaten Pringsewu merupakan bagian salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Lampung dan merupakan salah satu kabupaten berdasarkan data Badan Pusat Statistika memiliki jumlah masyarakat yang berminat dalam melanjutkan sekolah. Sehingga diperlukannya peningkatan dalam pembangunan bidang pendidikan memiliki. Hal ini disebabkan oleh berbagai hasil positif yang mungkin dihasilkan dari lompatan kualitas pendidikan, termasuk akses yang lebih baik ke pendidikan menengah dan tersier bagi pemuda setempat dan pendidikan dasar yang lebih berkualitas untuk semua anak yang tinggal di masyarakat (Ahmad.2020). Menurut Syahbana (2021), pendidikan karakter harus diinternalisasi dan diintegrasikan ke dalam kurikulum, proses pembelajaran, dan sistem penilaian dalam pendidikan jika ingin berdampak pada pembentukan karakter dan kepribadian peserta didik yang matang, sehingga mempercepat pengembangan lapangan.

Berdasarkan Arikunto (2012) dalam proses pembangunan pendidikan nantinya dapat memberikan penjelasan bahwa guru sebagai tenaga pendidik memegang peranan sentral mengingat tugas dan fungsinya pada bagian terdepan dari proses pendidikan. Menurut Pasal 1 Tahun 2008 Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang guru, tanggung jawab utama guru meliputi mempersiapkan peserta didik menghadapi tantangan pendidikan formal di tingkat SD, SMP, dan SMA. Serta meninjau kewajiban guru yang telah tercantum dalam Permenpan RB Nomor 16 dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas meliputi merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran serta melaksanakan perbaikan/ pengayaan. Kemudian, sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, guru diharapkan dapat terus meningkatkan kredensial akademik dan kemampuan profesional mereka.. Adapun dalam hal ini posisi guru berperan sebagai seorang profesional selayaknya berpegang teguh pada etika kerja, *independent* (bebas dari tekanan pihak luar), produktif, efektif dan inovatif dalam menjalankan tugas profesinya (Suhardi,2017)

Peningkatan profesionalisme guru ditempuh melalui; (1) kegiatan pengembangan pengelolaan pembelajaran dan evaluasi proses belajar melalui berbagai forum profesi atau forum ilmiah; (2) Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mempengaruhi fokus pengembangan profesional guru dengan meningkatkan pentingnya kompetisi diri melalui proses merdeka belajar (*self education*) agar mampu mendorong terbentuknya peserta didik untuk memiliki pengetahuan (*learning to know*), keterampilan pengembangan diri (*learning to be*), keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu (*learning to do*), dan keterampilan hidup berdampingan secara harmonis (belajar hidup bersama).

Guru saat ini perlu menjadi orang yang berpengetahuan luas dengan pengajaran, kepribadian, sosial, dan keterampilan kerja yang baik. Kompetensi ada secara keseluruhan dan terungkap dalam proses yang berkelanjutan. Berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan, mengelola proses pembelajaran, terlibat dalam pengembangan profesional, pendidikan, dan kegiatan pelatihan, termasuk lokakarya, magang, dan studi banding, dan terlibat dalam kegiatan dukungan pendidikan adalah contoh CPD untuk pendidik.. Adanya kegiatan pengembangan profesi guru ini memiliki tujuan untuk dapat meningkatkan kompetensi berkaitan mengenai tugas serta tanggung jawab profesinya tenaga profesional, dan hak-hak guru yang tertuang dalam pasal 40 ayat. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik dan staf pendidikan berhak atas upah seumur hidup dan jaminan kesejahteraan sosial yang memadai, kompensasi yang adil atas pekerjaan mereka, kesempatan untuk memajukan karir mereka dengan cara yang memenuhi kebutuhan pengembangan kualitas, perlindungan dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan menikmati hak kekayaan intelektual mereka, dan penggunaan berbagai sumber daya.

Dalam mengembangkan karir guru dibutuhkan tata kelola sistematis dan komprehensif yang ditetapkan dalam regulasi agar dapat menjadi pedoman seluruh stakeholder, sehingga dari berbagai penjelasan yang telah tertuang sebelumnya, maka didapatkan tujuan kajian literatur yakni dapat mengidentifikasi dan menguakikan terkait kajian regulasi mengenai pengembangan karir pendidik dan sistemnya pada Pemerintah Daerah di Kabupaten Pringsewu

METODE PENELITIAN

Tinjauan pustaka, yang merupakan pendekatan sistematis, jelas, dan berulang untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis karya dan ide penelitian yang dibuat oleh peneliti dan praktisi, digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh temuan (Arikunto, 2013). *Narrative review*, *qualitative systematic review*, dan *quantitative systematic review* adalah tiga jenis utama *review*.

Menulis literatur ulasan memerlukan sejumlah langkah, seperti yang diuraikan oleh Polit & Hungler dalam Zulfikar (2020): menentukan luasnya topik yang akan ditinjau, melacak sumber yang dapat dipercaya, membaca literatur yang relevan, menyusun ulasan, dan memasukkan temuan ke dalam penelitian di masa depan. Apabila meninjau penelitian ini terdapat beberapa tahapan *literatur review* yang meliputi tahapan penetapan ruang lingkup topik yaitu sistem yang digunakan dalam pengembangan karir jabatan fungsional guru berdasarkan regulasi yang ditetapkan pemerintah. Kemudian, menetapkan sumber-sumber sebagai bahan rujukan seperti berbagai regulasi tentang tatakelola pengembangan karir jabatan fungsional guru baik

berupa undang-undang, peraturan pemerintah dan peraturan kementerian terkait. Melakukan kajian regulasi dengan meninjau keterkaitan antar regulasi serta dapat menganalisis teknis implemementasi didalamnya. Serta dapat dilakukan penyusunan kajian literatur dan dapat memberikan rekomendasi ataupun masukan kepada *stakeholder* terkait dari literatur review yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Telaah Regulasi Tentang Pengembangan Karir Pendidik di Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu

Pengembangan karir dan peningkatan kompetensi dapat ditinjau seperti dua sisi mata uang yakni satu sisi dapat meningkatkan karir seorang pendidik seperti dalam bentuk penghargaan, pengakuan yang berdampak terhadap meningkatnya kompetensi pedagogik, kepribadian sosial serta keprofesionalan pendidik. Sistem penilaian melacak peringkat kredit posisi fungsional guru untuk menunjukkan bagaimana mereka telah meningkatkan keterampilan mereka melalui pembinaan berkelanjutan dan pengembangan profesional guru (PKB). Guru perlu mengerjakan kompetensi pedagogis, pribadi, sosial, dan profesional mereka sebagai bagian dari pelatihan berkelanjutan mereka.

Tenaga pendidik (guru) yang telah berupaya mengembangkan diri, meningkatkan kompetensi dan menjalankan tugas profesinya secara maksimal wajib diberikan penghargaan dari pemerintah. Bentuk penghargaan tersebut diberikan melalui peningkatan kesejahteraan, perlindungan profesi dan pengembangan karir pendidik. Pengembangan karier guru merupakan bentuk dari bagian sistem penghargaan guru yang meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi jabatan, sehingga nantinya dikatakan *Outcome* dari pengembangan karir guru adalah meningkatnya kompetensi dan kinerja guru dalam pelaksanaan tugas profesinya.

Dalam pengembangan karir tenaga pendidik seperti guru, Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu telah merujuk pada regulasi yang telah tertuang dalam pedoman pelaksanaan sistem pengembangan karir guru sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003
- b. Undang-Undang Guru dan Dosen Kedua Tahun 2005, UU No. 14
- c. Peraturan Pemerintah Ketiga Tentang Tenaga Pendidik (G.R. No. 78 Tahun 2008, sebagaimana telah diubah dengan G.R. No. 19 Tahun 2017
- d. Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2015, yang membahas tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005,

Tentang Standar Nasional Pendidikan, merupakan perubahan terakhir atas Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005..

- e. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tah U N 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya
- f. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Pemberian Kesetaraan Jabatan Dan Pangkat Bagi Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil;
- g. Pedoman Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Nilai Kredit: Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Direktur Badan Kepegawaian Negara, No. 03/V/PB/2010-14 Tahun 2010;
- h. Petunjuk Teknis Penerapan Peran Fungsional Guru dan Nilai Kredit, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010;

Mengkaji dan mengevaluasi pertumbuhan dan kemajuan profesional guru Guru dan staf sekolah lainnya memiliki perlindungan yang tercantum dalam Pasal 40 UU No. 20 Tahun 2003, yang menetapkan Sistem Pendidikan Nasional:

- a. Penghasilan dan manfaat jaminan sosial yang cukup dan layak;
- b. Kompensasi proporsional dengan tugas dan hasil di tempat kerja;
- c. Pembinaan karir sesuai dengan persyaratan pengembangan mutu;
- d. Tanggung jawab dan hak kekayaan intelektual dilindungi secara hukum sebagai konsekuensinya;
- e. Akses terhadap sumber daya pendidikan, prasarana, dan sarana untuk memudahkan pelaksanaan tugas secara efisien.

Pasal 14 UU 14 Tahun 2005 mengatur hak dan tanggung jawab guru dan dosen dalam kegiatan profesionalnya, termasuk perlindungan, pengakuan, dan pengembangan karir instruktur, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Dapat meningkatkan pendapatan dasar mereka dan memenuhi syarat untuk mendapatkan bantuan;
- b. Memperoleh kenaikan gaji dan penghargaan yang sepadan dengan kinerja;
- c. Melindungi kemampuan seseorang untuk melakukan kewajibannya dan memperoleh kepemilikan atas ide-idenya;
- d. Dapatkan akses ke peluang pelatihan dan pengembangan;
- e. Memperoleh dan memelihara sarana prasarana dan sumber daya pendidikan untuk memudahkan pekerjaan sehari-hari guru;

- f. Merasa diberdayakan untuk membuat keputusan tentang kelulusan, hadiah, dan / atau hukuman siswa berdasarkan penilaian profesional mereka sendiri dan sesuai dengan cita-cita pendidikan, kode etik, dan peraturan perundang-undangan yang relevan.

2. Sistem Pengembangan Karir Pendidik

Panduan untuk implementasi posisi fungsional guru dan angka kredit ditetapkan oleh Peraturan Bersama No. 03/V/Pb/2010 dan No. 14/2010 yang diterbitkan oleh Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Layanan Publik Negara, dan Permendiknas No. 35/2010 memberikan pedoman teknis untuk implementasi posisi fungsional dan angka kredit guru.

Panduan untuk implementasi posisi fungsional guru dan angka kredit ditetapkan oleh Peraturan Bersama No. 03/V/Pb/2010 dan No. 14/2010 yang diterbitkan oleh Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Layanan Publik Negara, dan Permendiknas No. 35/2010 memberikan pedoman teknis untuk implementasi posisi fungsional dan angka kredit guru.

Guru melaksanakan dan melacak tiga tugas utama mengajar berupa gambaran umum atau profil kinerja guru, yang membantu mewujudkan hasil dari penilaian kompetensi guru dan evaluasi kinerja guru yang didukung oleh temuan evaluasi diri. Jika profil guru dibawa ke dalam kelas sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan dalam evaluasi kinerja guru, maka guru wajib memenuhi persyaratan standar kompetensi. Sementara itu, inisiatif pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) untuk guru yang profilnya saat ini sesuai dengan persyaratan kompetensi yang diperlukan dalam evaluasi kinerja guru berusaha untuk memperluas kemampuan ini untuk kepentingan siswa dan peningkatan profesional pendidik sendiri.

Tujuan dari proyek ini adalah untuk menerapkan kegiatan pembelajaran/bimbingan, pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan kegiatan dukungan profesional yang dibutuhkan oleh Peraturan Menteri Aparat Negara tentang Kemerdekaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 terkait Posisi Fungsional dan Skor Kredit Guru. Tujuan yang dinyatakan oleh peraturan ini adalah untuk menghasilkan guru profesional dan untuk mempromosikan pengembangan minat dan bakat siswa sesuai dengan bidang studi mereka di master. Guru di abad ke-21 perlu menjadi pembelajar seumur hidup sendiri sehingga mereka dapat mengikuti perkembangan seni di bidangnya dan memberi siswa mereka informasi, keterampilan, dan sikap yang mereka butuhkan untuk menjadi sukses di tempat kerja.

Setiap tahun, profil pendidik diperiksa melalui proses perencanaan kegiatan belajar / bimbingan, CPD, dan kegiatan dukungan profesional lainnya. Hal ini sesuai dengan kebijakan pemerintah mengenai pendidik sebagai pejabat negara sipil (PNS), sebagaimana diuraikan dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 terkait penilaian wajib kinerja pejabat pemerintah sipil untuk menetapkan target pekerjaan untuk pejabat sipil. Otoritas Negara (BKN) pada Nomor 1 Tahun 2013 terkait Ketentuan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 mengatur persyaratan Peraturan pemerintah Nomor 46 tahun 2011. Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bahwa kegiatan pembelajaran serta pembinaan, pengembangan profesi berkelanjutan, dan kegiatan penunjang profesi harus dilakukan oleh guru untuk tahun berjalan.

Komponen SKP harus digunakan sebagai bentuk sasaran kinerja untuk tahun sekolah saat ini, dan kewajiban guru harus mencakup hal-hal seperti merencanakan, menerapkan, menilai, mengevaluasi, mengajar, membimbing, dan melakukan tugas tambahan, serta terlibat dalam pengembangan profesional dan elemen dukungan profesional. Berdasarkan hasil analisis SKP, rencana penentuan skor kredit telah diusulkan. Kemajuan guru dan keamanan pekerjaan tergantung pada skor kredit ini, sehingga perhitungannya penting.

Adanya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) pada unsur pengembangan diri dapat ditempuh melalui beberapa metode antara lain sebagai berikut:

- a. Berdasarkan kebutuhan guru, pemimpin menyediakan instruktur dengan pengembangan intensif (dari pengembangan hingga intensif). Teknik ini diimplementasikan dengan menggunakan sejumlah proses yang terorganisir, termasuk persiapan, pelaksanaannya, dan penilaian dan pertemuan atau refleksi terbalik. Teknik pengembangan dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, seminar, dan kegiatan sejenis lainnya.
- b. Pengembangan kooperatif adalah bentuk pengembangan profesional pendidik yang ditandai dengan kerja sama dengan rekan-rekan yang berpikiran sama dalam tim yang berkomitmen pada peningkatan efektivitas pendidik secara sistematis dan kolaboratif melalui penyediaan sumber daya seperti materi kelas, umpan balik teman sebaya, dan layanan kesehatan dan kebugaran. Pertemuan KKG dan MGMP/MGBK, juga dikenal sebagai pengawasan sejawat dan pengawasan kolaboratif, adalah salah satu metode pengembangan keterampilan;

- c. Pertumbuhan individu melalui pengembangan mandiri. Instruktur diberi banyak kebebasan untuk merancang pelajaran, mengelolanya, dan merefleksikan hasilnya dalam upaya untuk memperbaiki dirinya sendiri. Evaluasi diri adalah alat yang berguna untuk tujuan ini (*self evaluation/self supervision*).

KESIMPULAN

Sistem pengembangan karir pendidik (guru) merupakan bagian integral dari Sistem penghargaan dan perlindungan guru. Selain pengembangan karir, penghargaan terhadap guru juga mencakup aspek peningkatan kesejahteraan dan perlindungan profesi. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan sistem yang ditetapkan untuk merekam dan mendokumentasikan seluruh tugas utama guru juga tugas pengembangan diri yang pada akhirnya menjadi prasyarat penilaian prestasi guru melalui sistem penilaian angka kredit jabatan fungsional guru. Sistem yang digunakan untuk pengembangan karir pendidik (guru) disebut sistem angka kredit jabatan fungsional guru

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, suharsimi .2013. dan Yuliana. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta.Aditya media Pers
- Kementerian Pan-RB RI, “Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya,” 2009.
- Polit & Hungler, *Guiding Faculty to Excellence*, colorado. Colorado;Purposefull Design Publication.
- Peraturan Pemerintah RI, Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru,
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan,
- Suhardi, 2017. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam konsep MSDM,Jakarta. Rineka Cipta.
- Syambani Ulhaq Zulvikar, Panduan Penulisan Literature Review. Malang: UIN Malang, 2020.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 2005.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003