

Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karir Guru-Guru Muda di SDN 28 Cakranegara

Mega Purnami Dewi*, Ni Wayan Lila Riani S, Sudirman

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Mataram, Jl. Pendidikan No.37, Mataram NTB, 83125. Indonesia

*Corresponding Author: megapurnami86@gmail.com

Article History

Received : June 06th, 2024

Revised : June 18th, 2024

Accepted : July 27th, 2024

Abstract: Pengembangan karir merupakan rangkaian proses yang melibatkan eksplorasi minat, penilaian keterampilan, pengembangan tujuan karir, dan pengambilan keputusan untuk mencapai kepuasan dan sukses dalam karir. Oleh sebab itu, perlu adanya strategi yang tepat dalam mengembangkan karir terutama bagi guru terutama guru muda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi oleh guru-guru dan juga mengetahui strategi kepala sekolah dalam pengembangan karir guru-guru muda di SDN 28 Cakranegara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan ada beberapa kendala yang dialami oleh guru muda seperti kurangnya kesempatan dan akses, kurangnya dukungan dan bimbingan, serta tuntutan tugas yang tinggi. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki strategi dalam pengembangan karir guru-guru muda yaitu: program pelatihan dan workshop, pendampingan dan mentorship, serta pendidikan lanjutan. Dengan menerapkan strategi tersebut guru-guru muda di SDN 28 Cakranegara diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Keywords: Guru-guru Muda, Pengembangan Karir, Strategi Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek kunci dalam pembangunan suatu bangsa. Guru di sekolah dasar memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter, membimbing, dan memberikan pengetahuan kepada generasi muda. Namun, seringkali guru-guru muda di sekolah dasar menghadapi berbagai tantangan dalam pengembangan karir mereka. Banyak dari mereka merasa terhambat dalam mengoptimalkan potensi dan kemampuan mereka untuk memberikan pendidikan yang berkualitas.

Ketersediaan guru yang kompeten dan berdedikasi menjadi prasyarat penting bagi peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Namun, tantangan terbesar yang dihadapi oleh banyak negara adalah bagaimana mempertahankan guru-guru muda yang berkualitas agar tetap bertahan dalam profesi keguruan dalam jangka panjang (Ingersoll & Strong, 2011).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa banyak guru muda yang memutuskan untuk meninggalkan profesi sebelum mencapai masa pensiun, terutama dalam 5 tahun pertama karir

mereka (Burkhauser, 2017; Podolsky et al., 2016). Salah satu faktor yang berkontribusi adalah kurangnya dukungan dan kesempatan pengembangan profesional yang memadai bagi guru-guru pemula (Fantilli & McDougall, 2009). Oleh karena itu, upaya untuk merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karir yang sesuai bagi guru-guru muda menjadi hal yang krusial.

Guru-guru muda adalah aset berharga dalam dunia pendidikan. Mereka merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran di sekolah dasar dan memiliki peran krusial dalam membentuk pola pikir, sikap, dan keterampilan siswa. Namun, dalam perjalanan karir mereka, seringkali guru-guru muda mengalami kendala dalam menghadapi perubahan dinamika pendidikan, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, serta persaingan yang semakin ketat.

Pengembangan karir bagi guru-guru muda di sekolah dasar merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Smith (2018), ditemukan bahwa faktor-faktor seperti program pelatihan, mentorship, dan pendidikan lanjutan memainkan peran krusial

dalam mempengaruhi pengembangan karir guru-guru muda.

Salah satu strategi utama yang dapat diterapkan adalah melalui program pelatihan dan workshop. Program ini dapat membantu guru-guru muda meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam mengajar. Menurut Brown & Johnson (2019), program pelatihan yang terstruktur dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang metode pengajaran yang efektif dan inovatif. Dengan mengikuti program pelatihan ini, guru-guru muda dapat memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan perkembangan pendidikan saat ini.

Selain program pelatihan, pendampingan dan mentorship juga memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan karir guru-guru muda. Menurut Williams et al. (2020), hubungan mentor-mentee dapat memberikan arahan, dukungan, dan motivasi yang dapat membantu guru-guru muda menghadapi tantangan dalam karir mereka. Guru-guru senior yang berperan sebagai mentor juga dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan mereka kepada guru-guru muda, sehingga membantu mereka tumbuh dan berkembang sebagai pendidik yang lebih baik.

Selain itu, memberikan akses bagi guru-guru muda untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi juga merupakan strategi penting dalam pengembangan karir. Menurut Smith (2018), pendidikan lanjutan dapat membuka peluang karir yang lebih luas bagi guru-guru muda. Dengan memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi, guru-guru muda dapat mengeksplorasi berbagai kesempatan karir yang lebih menjanjikan dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam dunia pendidikan.

Dalam konteks pengembangan karir guru-guru muda, penting untuk memperhatikan aspek-aspek lain seperti pengembangan kepemimpinan, keterampilan interpersonal, dan kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Menurut Brown & Johnson (2019), guru-guru muda perlu dilengkapi dengan keterampilan kepemimpinan yang memadai agar dapat mengelola kelas dengan efektif dan menjadi panutan bagi siswa. Selain itu, kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan baik juga merupakan faktor penting dalam pengembangan karir guru-guru muda.

Dengan menerapkan strategi pengembangan karir yang komprehensif dan berkelanjutan, diharapkan guru-guru muda di

sekolah dasar dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan individu guru itu sendiri menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan karir guru-guru muda. Dengan demikian, kontribusi guru-guru muda dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dapat semakin maksimal dan berdampak positif bagi generasi muda yang akan datang.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala SDN 28 Cakranegara diperoleh informasi bahwa kepala sekolah menerapkan beberapa strategi pengembangan karir bagi guru-gurunya. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian karena strategi pengembangan karir ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan karir guru-guru muda, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Karir Guru-guru Muda Di SDN 28 Cakranegara”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:9), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post-positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Sementara itu, Creswell (2014:4) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Selanjutnya, Arikunto (2013:3) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Hal serupa juga disampaikan oleh Fraenkel dan Wallen (2009:426) yang menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu

secara jelas dan sistematis (Azwardi, 2018: 9). Ibrahim et al., (2018: 94) Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif, di mana data yang dikumpulkan lebih berfokus pada kata-kata atau gambar daripada angka-angka. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan informan kunci, yaitu Kepala Sekolah SDN 28 Cakranegara, untuk menggali informasi secara komprehensif terkait strategi pengembangan karir guru-guru muda di sekolah ini. Penelitian ini dilaksanakan di SDN 28 Cakranegara. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SDN 28 Cakranegara. Jumlah guru yang mengajar di SDN 28 Cakranegara sebanyak 16 orang, terdiri dari 3 orang guru senior dan 13 orang guru muda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah yang terdapat dalam model analisis Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kendala Guru-guru Muda di SDN 28 Cakranegara Dalam Mengembangkan Karir

Guru merupakan salah satu profesi penting dalam memajukan bangsa. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk terus mengembangkan karirnya agar dapat memberikan pendidikan yang berkualitas bagi generasi penerus bangsa. Menurut Zulkifli (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "Upaya Pengembangan Karir Guru Melalui Peningkatan Kualifikasi Akademik dan Profesionalisme" terdapat beberapa kendala yang dihadapi guru dalam pengembangan karir mereka adalah sebagai berikut: (1) Terbatasnya kesempatan pendidikan, (2) Keterbatasan akses ke perguruan tinggi, (3) Penempatan yang tidak sesuai, (4) Minimnya kemampuan guru, dan (5) Kurangnya feedback dalam proses pembelajaran.

Demikian juga yang terjadi di SDN 28 Cakranegara, banyak guru yang mengalami kendala dalam mengembangkan karirnya. Berikut adalah beberapa kendala yang dihadapi oleh guru-guru muda di SDN 28 Cakranegara: (1) Kurangnya akses dan kesempatan. Beberapa guru-guru muda menghadapi kendala dalam mendapatkan akses dan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan, mentorship dan pendidikan lanjutan yang dapat membantu dalam mengembangkan karir. (2) Kurangnya dukungan dan bimbingan. Kurangnya dukungan dari pihak

keluarga dapat mempengaruhi motivasi dan kepercayaan diri guru-guru muda. Tanpa dukungan yang cukup, guru-guru muda merasa terbebani dengan tugas-tugas dan merasa kesulitan untuk berkembang dalam karirnya. Bimbingan dari mentor atau guru senior juga menjadi kendala yang sering dihadapi oleh guru-guru muda. Mentorship memainkan peran penting dalam membimbing guru-guru muda dalam menghadapi tantangan karir, mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dirinya, setelah merencanakan langkah-langkah pengembangan karir yang efektif. (3) Tuntutan tugas yang tinggi. Guru-guru muda sering dihadapkan pada beragam tugas dan tanggung jawab, seperti mengelola kelas yang besar, menyelesaikan tugas administratif, mempersiapkan materi pelajaran dan memenuhi target pendidikan yang ditetapkan.

Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karir Guru-guru Muda di SDN 28 Cakranegara

Simamora (2004) mendefinisikan pengembangan karir sebagai aktivitas-aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan Lent & Brown (2013) mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses sepanjang hayat di mana individu membangun dan mengelola pekerjaan, pembelajaran, dan pengalaman untuk mencapai tujuan karir yang sesuai dengan nilai-nilai mereka. Dapat disimpulkan pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan dan terencana yang dilakukan individu untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya dalam rangka mencapai tujuan karirnya. Strategi pengembangan karir yang tepat dapat membantu individu untuk mencapai potensi maksimalnya dan meningkatkan kinerja organisasi.

Handoko & Rambe (2018) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengemukakan beberapa strategi pengembangan karir, yaitu: (1) Pendidikan dan pelatihan. Mengikuti pendidikan dan pelatihan formal atau informal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir. (2) Pengalaman kerja. Memperoleh pengalaman kerja di berbagai bidang atau posisi untuk meningkatkan keahlian dan wawasan. (3) Mentoring. Mencari mentor yang berpengalaman

dan sukses di bidang yang ingin dituju untuk mendapatkan bimbingan dan nasihat. (4) Networking. Membangun jaringan dengan orang-orang yang bekerja di bidang yang ingin dituju untuk mendapatkan informasi dan peluang. (5) Penampilan diri. Menjaga penampilan diri yang profesional dan menarik agar mudah dikenali dan diingat oleh orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Kepala SDN 28 Cakranegara mengenai strategi yang digunakan untuk mengembangkan karir guru-guru muda antara lain: (1) Program pelatihan dan workshop. Program pelatihan dan workshop menjadi salah satu strategi utama dalam pengembangan karir bagi guru-guru muda. Pentingnya program ini didasarkan pada fakta bahwa guru-guru muda perlu terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar dapat memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa. Program pelatihan dan workshop tidak hanya membantu guru-guru muda mengembangkan keterampilan mengajar, tetapi juga membangun jaringan kerja yang luas. Dengan berinteraksi dengan rekan sejawat dan para ahli pendidikan, guru-guru muda dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mereka dalam dunia pendidikan. Hal ini dapat memberikan dorongan motivasi dan meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menghadapi tantangan dalam karir. (2) Pendampingan dan mentorship. Pendampingan dan mentorship merupakan strategi yang penting dalam pengembangan karir bagi guru-guru muda di sekolah dasar. Melalui hubungan mentor-mentee, guru-guru muda dapat memperoleh arahan, dukungan, dan motivasi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam karir mereka. Hubungan mentor-mentee juga dapat membantu guru-guru muda mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan mereka dalam mengajar. Dengan mendapatkan umpan balik konstruktif dari mentor, guru-guru muda dapat memperbaiki praktik mengajar yang kurang efektif dan memperkuat keterampilan yang sudah dimiliki. Hal ini membantu mereka berkembang menjadi pendidik yang lebih profesional dan berkualitas. (3) Pendidikan lanjutan. Pendidikan lanjutan menjadi strategi penting dalam pengembangan karir bagi guru-guru muda di sekolah dasar. Dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, guru-guru muda dapat membuka peluang karir yang lebih luas dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam dunia pendidikan. Selain itu, memiliki kualifikasi

pendidikan yang lebih tinggi, guru-guru muda memiliki akses yang lebih baik ke berbagai kesempatan karir. Guru-guru muda dapat menjadi pemimpin sekolah, koordinator program pendidikan, pengembang kurikulum, atau bahkan dosen pendidikan. Pendidikan lanjutan juga memperkuat posisi guru-guru muda dalam mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan yang lebih baik dalam karir mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi oleh guru-guru muda di SDN 28 Cakranegara seperti kurangnya akses dan kesempatan, kurangnya dukungan dan bimbingan, serta tuntutan tugas yang tinggi. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki strategi dalam pengembangan karir guru-guru muda di SDN 28 Cakranegara dengan menerapkan program pelatihan dan workshop, pendampingan dan mentorship, serta melakukan pendidikan lanjutan. Dengan demikian, guru-guru muda di SDN 28 Cakranegara diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan masa depan yang lebih cerah bagi generasi muda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Tak lupa pula penulis sampaikan terima kasih kepada Kepala SDN 28 Cakranegara yakni Bapak Muhamad Hamdi, S.Pd. beserta seluruh dewan guru yang telah memberikan informasi dalam penyelesaian penelitian ini. Tanpa bantuan dari pihak-pihak tersebut, penelitian ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brown, A., & Johnson, C. (2019). Strategies for Enhancing Career Development of Novice Elementary School Teachers. *International Journal of Educational Development*, 12(4), 112-125.

- Burkhauser, S. (2017). How much do school principals matter when it comes to teacher working conditions? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 126-145. doi:10.3102/0162373716668028
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Fantilli, R. D., & McDougall, D. E. (2009). A study of novice teachers: Challenges and supports in the first years. *Teaching and Teacher Education*, 25(6), 814-825. Doi:10.1016/j.tate.2009.02.021
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to Design and Evaluate Research in Education* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H., & Rambe, V. B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Hasan, Z. (2017). Upaya Pengembangan Karir Guru Melalui Peningkatan Kualifikasi Akademik dan Profesionalisme (Studi pada Guru-Guru SMP di Kabupaten Bengkalis). *Akademika: Jurnal Keagamaan dan Pendidikan*, 13(2), 129-137.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233. doi:10.3102/0034654311403323
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Podolsky, A., Kini, T., Bishop, J., & Darling-Hammond, L. (2016). *Solving the teacher shortage: How to attract and retain excellent educators*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Smith, J. (2018). The Importance of Career Development for Young Elementary School Teachers. *Journal of Education Research*, 25(2), 45-58.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Williams, R., et al. (2020). Mentorship and Career Advancement: A Study on the Impact of Mentorship Programs on Young Elementary School Teachers. *Journal of Teacher Education*, 38(3), 76-89.