

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 12, Desember 2024, P. 822-827
Licensed By Cc By-Sa 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14577117>

Strategi Man 1 Medan Dalam Memberikan Bimbingan dan Karir Guru

Ahmad Yudha Pratama¹, Ashabi Kahfy², Gilang Luthfie Dalimunthe³, Sutan Rizki Rambe⁴
^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi pengembangan karir dan bimbingan guru di MAN 1 Medan, yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggali tantangan dan peluang pengembangan karir guru, dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan menunjukkan bahwa MAN 1 Medan menghadapi keterbatasan dalam program pelatihan internal, dukungan psikologis, serta evaluasi dan pengawasan program bimbingan. Rekomendasi meliputi pengembangan program pelatihan karir internal, peningkatan akses pelatihan dari Kementerian Agama, dan penguatan forum diskusi guru. Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru, kualitas pengajaran, dan kepuasan kerja guru di MAN 1 Medan

Kata kunci: strategi, bimbingan, karir, guru

Abstract

This study aims to explore the career development and guidance strategies of teachers at MAN 1 Medan, which play an important role in improving the quality of education. A qualitative descriptive approach was used to explore the challenges and opportunities for teacher career development, with data collected through interviews, observations, and documentation. The findings indicate that MAN 1 Medan faces limitations in internal training programs, psychological support, and evaluation and supervision of guidance programs. Recommendations include developing internal career training programs, increasing access to training from the Ministry of Religious Affairs, and strengthening teacher discussion forums. These strategies are expected to improve teacher professionalism, teaching quality, and teacher job satisfaction at MAN 1 Medan

Keywords: strategy, guidance, career, teacher

Article Info

Received date: 27 November 2024

Revised date: 15 December 2024

Accepted date: 23 December 2024

PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas adalah fondasi utama bagi kemajuan suatu negara, dan guru sebagai agen utama dalam proses tersebut memiliki peranan yang sangat penting. Kualitas guru dapat ditingkatkan melalui berbagai aspek, termasuk peningkatan pendidikan formal dan informal, kesiapan mengajar yang matang, penguatan rasa percaya diri, perluasan pengalaman kerja, serta pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan. Upaya peningkatan ini akan memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, menghadirkan instruksi pengajaran yang terstruktur dan mudah dipahami, serta meningkatkan efektivitas manajemen kelas. Dengan demikian, guru yang memiliki kompetensi lebih baik akan mampu membangun suasana pembelajaran yang inspiratif dan kondusif, sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal (Thapa et al., 2016). Dengan demikian, kompetensi dan kualitas guru yang unggul dapat memberikan peluang besar untuk terciptanya pengajaran yang efektif. Namun, hal ini tidak secara otomatis menjamin tercapainya hasil belajar yang optimal. Banyak faktor lain, seperti dukungan lingkungan belajar, motivasi siswa, sumber daya pendidikan, serta metode dan pendekatan pembelajaran yang digunakan, turut memengaruhi keberhasilan pembelajaran secara keseluruhan. Oleh karena itu, kualitas guru yang baik perlu diimbangi dengan sinergi dari berbagai elemen lain dalam sistem pendidikan untuk memastikan hasil yang maksimal (Mammadova, 2019). Sehingga untuk memastikan pendidikan yang efektif, kualitas guru perlu terus ditingkatkan agar mereka dapat memberikan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan siswa, terutama di tengah perubahan dinamika pendidikan. Meskipun peran guru sangat besar, banyak tantangan yang dihadapi dalam hal pengembangan karir dan bimbingan bagi pendidik.

Pengembangan karir memiliki peran yang krusial, karena mampu meningkatkan pemahaman terhadap tanggung jawab dan tugas pekerjaan, memaksimalkan potensi individu karyawan, mendukung karyawan dalam merancang strategi pengembangan diri, serta mendorong peningkatan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya (Fitria, 2019). Salah satu tantangan utama yang dihadapi guru adalah kurangnya jalur karir yang jelas. Banyak guru merasa terperangkap dalam rutinitas pengajaran yang tidak menyediakan peluang untuk pengembangan diri yang signifikan. Seorang guru perlu berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang dapat memperluas pengetahuan dan keterampilannya, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pendapatannya (Sarina & Lian, 2018). Tanpa adanya jalur karir yang terstruktur dengan baik, perkembangan profesional guru dapat terhambat, yang mengarah pada menurunnya motivasi dan berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan. Selain itu, banyak guru merasa terbatas dalam mengakses pelatihan atau program pengembangan lain yang bisa memperluas wawasan dan keterampilan mereka.

Masalah lainnya adalah bimbingan guru yang seringkali tidak optimal. Banyak program bimbingan yang tidak dapat memenuhi kebutuhan spesifik guru atau tidak berkelanjutan. Bimbingan yang tidak efektif dapat menurunkan kepercayaan diri guru, membuat mereka kesulitan dalam mengelola kelas, dan tidak mampu mengimplementasikan metode pengajaran yang lebih inovatif dan relevan. Selain itu, guru juga sering menghadapi tantangan dalam menangani keberagaman siswa dan perbedaan kebutuhan pembelajaran, yang memerlukan peningkatan kemampuan profesional yang seharusnya didukung oleh bimbingan yang lebih terarah.

Keterbatasan dukungan psikologis dan emosional bagi guru juga menjadi masalah. Guru yang tidak mendapatkan bimbingan terkait pengelolaan stres atau tantangan psikologis yang mereka hadapi berisiko mengalami kelelahan emosional (*burnout*) yang dapat mengurangi motivasi dan efektivitas pengajaran. Ketidakpedulian terhadap kesejahteraan psikologis guru dapat merugikan kualitas pembelajaran karena guru yang merasa tertekan atau tidak dihargai akan kesulitan untuk menginspirasi dan memotivasi siswa secara maksimal. Selain itu, sering terjadi ketimpangan antara pelatihan dan praktik lapangan. Meskipun guru mengikuti pelatihan atau program pengembangan, terkadang materi yang diajarkan tidak sesuai dengan situasi nyata di kelas. Tanpa adanya bimbingan yang memberikan umpan balik langsung dan mendampingi guru dalam mengatasi tantangan sehari-hari, sulit bagi guru untuk menerapkan apa yang mereka pelajari.

Masalah lain yang tidak kalah penting adalah kurangnya sistem evaluasi dan pengawasan terhadap efektivitas program pengembangan karir dan bimbingan guru. Tanpa evaluasi yang memadai, sulit untuk mengukur apakah program yang diterapkan benar-benar memberikan dampak positif pada peningkatan kemampuan guru dan kualitas pengajaran. Hal ini sering berujung pada pemborosan sumber daya tanpa hasil yang maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam hal ini sangat penting untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan karir dan bimbingan bagi guru. Pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat harus bekerja sama untuk menciptakan sistem yang mendukung guru secara profesional dan psikologis, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal terhadap kualitas pendidikan.

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).

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.

Selain itu, memberikan akses bagi guruguru 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.

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

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini digunakan karena data yang dibutuhkan penulis dalam menyusun penelitian ini hanya berupa keterangan, penjelasan, dan informasi-informasi lisan. Pendekatan kualitatif merupakan suatu cara untuk mendapatkan data atau informasi mengenai persoalan-persoalan yang terjadi di lapangan atau lokasi penelitian.

Penelitian dilakukan di sekolah MAN 1 Medan yang berlokasi di Jl. Williém Iskandar No.7 B, Sidorejo, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222. Sumber data dalam penelitian ini adalah Wakil Kepala Sekolah bidang Akademik dan staf-nya. Data juga diperoleh melalui bantuan media internet berupa website dan media sosial sekolah yang menampilkan profil dan informasi tentang sekolah.

Teknik dan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi deskriptif yang berkaitan dengan karir guru, bimbingan yang diberikan sekolah, dan jenjang karir yang dapat dicapai guru di sekolah.
2. Observasi. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung untuk memperoleh data primer dan fakta yang terdapat di lokasi penelitian tentang kegiatan yang dilakukan guru dalam menjalankan kurikulum kepada siswa. Dalam melakukan observasi ini, peneliti berusaha merekam dan mencatat data dengan alat bantu pengamatan berupa catatan harian, kamera, perekam suara.
3. Dokumentasi. Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai keadaan sekolah dan kondisi suasana belajar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kompensasi. Dengan kata lain, jika karir seorang guru meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang ia terima dan tentunya hal ini akan membuat ia lebih merasa senang dan nyaman bekerja (Saomah, 2013). Beberapa strategi pengembangan karir guru, 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 (Handoko, T. H., & Rambe, 2018).

Karir yang terstruktur dan bimbingan yang efektif bagi guru memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran. Guru yang memiliki jalur karir yang jelas

dan dukungan bimbingan yang baik akan lebih siap untuk menghadapi berbagai tantangan dalam profesinya. Karir dan bimbingan guru sangat diperlukan karena:

- (1) Pengembangan kompetensi profesional guru dapat terjamin dengan adanya jalur karir yang jelas. Guru yang mengikuti program pengembangan karir, seperti pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan lanjutan, akan terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, baik dalam hal pedagogis maupun dalam pengelolaan kelas. Program-program ini juga membantu guru untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru dalam metode pengajaran dan tren pendidikan.
- (2) Kualitas pengajaran akan lebih terjaga melalui bimbingan guru. Dengan adanya mentor atau rekan sejawat yang lebih berpengalaman, guru dapat belajar untuk lebih efektif mengelola kelas, merancang pembelajaran, dan mengatasi berbagai tantangan di lapangan. Bimbingan ini meningkatkan rasa percaya diri guru dan memungkinkan mereka untuk menerapkan pendekatan yang lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Selanjutnya, kesejahteraan guru juga dapat ditingkatkan melalui pengembangan karir dan bimbingan. Guru yang merasa didukung dan dihargai akan merasa lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Ini mengurangi tingkat stres, burnout, serta meningkatkan kepuasan kerja dan rasa kebanggaan terhadap profesinya. Bimbingan guru juga berperan dalam menumbuhkan profesionalisme. Dengan adanya kesempatan untuk belajar dari mentor atau bergabung dalam komunitas profesional, guru menjadi lebih terbuka terhadap umpan balik dan pengembangan diri. Hal ini mendorong guru untuk terus berinovasi dan memberikan yang terbaik bagi siswanya, serta meningkatkan keterampilan dalam pengelolaan waktu, komunikasi dengan orang tua, dan aspek lainnya yang mendukung keberhasilan pendidikan. Pentingnya karir dan bimbingan guru juga terlihat dalam peningkatan kualitas belajar siswa. Guru yang berkembang secara profesional akan lebih mampu merespons kebutuhan individual siswa, mengadaptasi metode pengajaran sesuai gaya belajar yang berbeda, dan memanfaatkan teknologi secara efektif. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif dan mendukung perkembangan siswa, sehingga mereka dapat mencapai potensi terbaiknya. Selain itu, karir yang jelas dan adanya bimbingan dapat mengurangi stagnasi dalam pekerjaan guru. Tanpa kesempatan untuk berkembang, guru bisa merasa terjebak dalam rutinitas. Program bimbingan yang berkelanjutan memberikan tantangan baru dan peluang untuk perbaikan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan temuan yang kami dapat di MAN 1 Medan, ditemukan sejumlah temuan penting terkait pengembangan karir dan bimbingan guru yang menunjukkan tantangan dan peluang untuk perbaikan. Salah satu temuan utama adalah keterbatasan program pelatihan karir guru. Sekolah ini tidak memiliki program pelatihan internal yang terstruktur untuk membantu guru dalam mengembangkan jenjang karir mereka. Sebagian besar guru di MAN 1 Medan mengandalkan pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh pihak luar, seperti Kementerian Agama. Hal ini menimbulkan ketidakmerataan kesempatan bagi seluruh guru dalam memperoleh akses yang setara terhadap pengembangan karir.

Selain itu, Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang ada di sekolah ini berfungsi sebagai wadah diskusi antar guru, di mana mereka dapat berbagi pengalaman dan mencari solusi atas berbagai kendala yang dihadapi dalam pembelajaran. Meskipun forum ini berperan penting dalam pengembangan profesional, namun keberadaannya belum sepenuhnya dapat menggantikan pelatihan formal yang lebih terstruktur.

Pelatihan yang diberikan oleh Kementerian Agama juga berkontribusi dalam peningkatan kompetensi guru. Namun, pelatihan ini hanya dapat diikuti oleh sebagian guru yang terpilih, sehingga tidak semua guru mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Terakhir, ada keterbatasan dukungan psikologis bagi guru. Tidak adanya program bimbingan psikologis yang terstruktur berisiko mengurangi motivasi dan kesejahteraan mental guru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka di kelas dan berpotensi menimbulkan burnout.

Tantangan utama yang dihadapi oleh MAN 1 Medan adalah ketiadaan program pelatihan karir internal yang terstruktur. Hal ini membuat guru harus bergantung pada pelatihan eksternal yang belum tentu relevan dengan kebutuhan spesifik mereka di sekolah. Selain itu, terbatasnya pelatihan yang diberikan oleh Kementerian Agama juga menjadi masalah karena hanya sebagian guru yang berkesempatan mengikuti pelatihan tersebut, sehingga tidak semua guru dapat menikmati manfaatnya.

Kurangnya evaluasi dan pengawasan terhadap bimbingan guru juga menjadi hambatan besar dalam memastikan bahwa program bimbingan yang ada efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan profesional guru.

Untuk meningkatkan strategi pengembangan karir dan bimbingan guru di MAN 1 Medan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

- a. Pertama, perlu pengembangan program pelatihan karir internal yang terstruktur dan berkelanjutan. Program ini dapat mencakup pelatihan khusus untuk posisi-posisi penting seperti wali kelas dan wakil kepala sekolah, sehingga para guru memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang.
- b. Kedua, kerja sama dengan Kementerian Agama dan lembaga pelatihan lainnya perlu diperkuat agar pelatihan yang tersedia dapat diakses oleh semua guru, tidak hanya mereka yang terpilih.
- c. Ketiga, tak kalah penting untuk melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap program bimbingan guru secara rutin. Evaluasi ini akan memastikan bahwa bimbingan yang diberikan benar-benar efektif dalam mendukung pengembangan kompetensi dan kualitas pengajaran guru.
- d. Keempat, sekolah juga perlu menyediakan dukungan psikologis seperti konseling dan program manajemen stres untuk menjaga kesejahteraan guru dan mencegah *burnout*.
- e. Kelima, sekolah perlu mengadakan penguatan forum MGMP dengan memperluas topik yang dibahas, termasuk inovasi pengajaran, penggunaan teknologi, dan pengelolaan kelas yang efektif, dapat membantu guru dalam mengatasi berbagai tantangan dalam pembelajaran dan terus mengembangkan keterampilan mereka.

SIMPULAN

Penelitian yang dilakukan di MAN 1 Medan menekankan pentingnya strategi pengembangan karir dan bimbingan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu temuan utamanya adalah keterbatasan program pelatihan internal di sekolah. Saat ini, guru lebih banyak mengandalkan pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh pihak seperti Kementerian Agama, namun akses terhadap pelatihan ini terbatas dan tidak merata. Selain itu, Forum MGMP yang ada di sekolah berperan sebagai wadah diskusi antar guru, tetapi forum ini belum mampu menggantikan kebutuhan pelatihan formal yang lebih komprehensif. Masalah lain yang ditemukan adalah minimnya dukungan psikologis bagi guru, sehingga berisiko menimbulkan *burnout* yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka secara negatif. Ditambah lagi, tidak adanya sistem evaluasi yang terstruktur untuk mengukur efektivitas program bimbingan dan pelatihan menjadi kendala besar dalam memastikan keberhasilan program tersebut.

Sebagai langkah perbaikan, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal penting. Pertama, sekolah perlu mengembangkan program pelatihan internal yang terstruktur dan berkelanjutan. Kedua, perluasan akses pelatihan eksternal melalui kerja sama dengan berbagai pihak juga harus dilakukan agar semua guru memiliki kesempatan yang sama. Ketiga, penyediaan dukungan psikologis berupa layanan konseling dan program manajemen stres perlu diimplementasikan untuk menjaga kesejahteraan guru. Keempat, evaluasi rutin terhadap program bimbingan sangat penting untuk memastikan keberhasilannya. Terakhir, peran Forum MGMP perlu diperkuat dengan membahas topik yang lebih beragam, seperti inovasi pengajaran dan pemanfaatan teknologi pendidikan. Strategi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karir guru serta meningkatkan kualitas pengajaran dan kesejahteraan mereka.

REFERENSI

- Fitria, Y. (2019). *Permasalahan dalam Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Terkait Sumber Daya Guru di Sekolah*. UIN Malang, 4(2).
- Handoko, T. H., & Rambe. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Mammadova, S. (2019). Teacher Quality VS Teaching Quality. *Azerbaijan Journal of Educational Studies*, 686(1), 25–32.
- Saomah, A. (2013). Pengembangan karir guru dan konselor. *Jurusan Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*.

- Sarina & Lian. (2018). Perkembangan Pendidikan Berbasis Pendidikan Karakter. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 3(2).
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., Higgins-D'Alessandro, A., Ozkan, M., Balci, S., Kayan, S., Is, E., Yoon, J., Järvinen, T., & Nilsen, T. (2016). Teacher Quality, Instructional Quality and Student Outcomes. Relationships Across Countries, Cohorts and Time (A Series of In-depth Analyses Based on Data of the International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA)). In *Comparative Education* (Vol. 52, Issue 4).
- 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.
- Smith, J. (2018). The Importance of Career Development for Young Elementary School Teachers. *Journal of Education Research*, 25(2), 45-58.