

# **PENGEMBANGAN KARIR GURU DAN KONSELOR**

**Oleh:**

**Dra. Aas Saomah, M.Si**

## **A. Pendahuluan**

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru dan konselor karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang guru/konselor 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.

Untuk mencapai hal itu, idealnya seorang guru/konselor harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi dari tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggung jawab/kewajiban maupun ganjaran yang akan ia peroleh. Selain itu, guru/konselor juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karir ke tingkatan yang lebih tinggi tersebut. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang guru/konselor memiliki arah yang jelas dalam menjalani karir dan profesinya itu.

Kendatipun demikian, realita yang terjadi saat ini sebagian guru/konselor baru mengalami kesibukan yang luar biasa ketika ia mendapat pemberitahuan mengenai persyaratan yang harus dipenuhi untuk kenaikan pangkat. Akhirnya berbagai upaya dilakukan untuk memenuhi persyaratan tersebut walau terkadang menempuh cara yang tidak "professional". Bahkan tidak jarang upaya tersebut menimbulkan sejumlah riak-riak dan permasalahan dalam organisasi sekolah yang sedikit banyak mempengaruhi pengerjaan tugas utama guru/konselor dalam mendidik para siswa.

Makalah ini berupaya untuk menjelaskan beberapa hal berkenaan dengan pengembangan karir yang mencakup: pengertian karir dan pengembangan karir, tahapan pengembangan karir dan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan karirnya.

## **B. Pengertian Karir dan Pengembangan Karir**

Karir merujuk pada aktivitas dan posisi yang ada dalam kecakapan khusus, jabatan, dan pekerjaan/tugas dan juga aktivitas yang diasosiasikan dengan masa kehidupan kerja seorang individu. Istilah yang dikedepankan dalam pendefinisian karir ini adalah aktivitas dan posisi seseorang. Jika seseorang beraktivitas atau menduduki suatu posisi dalam suatu lingkungan sosial, sementara untuk melakukan hal itu ia harus memiliki kecakapan khusus, mengerjakan tugas-tugas tertentu dan menjabat, maka bisa dikatakan bahwa orang tersebut berkarir. Demikian juga, jika seseorang dalam suatu rentang masa bekerja untuk memperoleh nafkah bagi kehidupan diri dan keluarganya, maka dikatakan bahwa orang tersebut memiliki karir.

Pengembangan karir merujuk pada proses pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja sepanjang hayat. Sehingga dengan pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang. Pengembangan karir ini meliputi pengembangan keyakinan dan nilai seseorang berkenaan dengan dunia kerjanya, yakni orang tersebut harus meyakini 'kebenaran' dari apa yang ia lakukan (pekerjaan) untuk kehidupannya itu dan menerapkan nilai-nilai yang mendorong kemajuan kehidupannya, misalnya: kerajinan, keuletan, kejujuran, pantang menyerah dan hemat. Penyesuaian minat dan bakat dengan pekerjaan yang ia geluti juga merupakan upaya pengembangan karir yang sedikit banyak mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja seseorang. Keterampilan-keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan baik secara langsung

maupun tidak langsung dengan dunia kerjanya pun perlu ditingkatkan agar karirnya bisa berkembang. Meningkatkan kebiasaan-kebiasaan hidup efektif turut juga mengembangkan kehidupan karir seseorang karena dengan memiliki kebiasaan hidup yang efektif tersebut karakteristik kepribadiannya semakin berkualitas.

### **C. Tahapan Pengembangan Karir**

Terdapat lima tahapan pengembangan karir, yaitu:

1. *Growth* (lahir – usia 14 atau 14 tahun)

Tahapan *Growth* ini merupakan tahap perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang diasosiasikan dengan konsep diri.

Pada rentang usia ini, pengembangan karir yang dapat dilakukan terutama oleh guru/orang tua pada anak dan remaja adalah dengan memberikan pemahaman mengenai hidup mandiri dan mengapa kita harus bekerja; memperkenalkan sejumlah pekerjaan termasuk di dalamnya pemahaman segala sesuatu tentang pekerjaan tersebut; dan termasuk berkenaan dengan upaya bagaimana memperoleh pekerjaan/karir yang dimaksud.

2. *Exploratory* (usia 15-24)

Tahap *Exploratory* merupakan fase tentatif yang didalamnya pilihan dipersempit tapi tidak final.

Pengembangan karir pada tahapan ini diarahkan pada pengerucutan pilihan karir yang paling memungkinkan bagi seseorang. Minat, bakat, dan latar belakang pendidikan menjadi bahan pertimbangan dalam pengerucutan pilihan karir seseorang.

3. *Establishment* (usia 25-44)

Tahap *Establishment* merupakan tahap coba-coba dan stabilisasi melalui pengalaman kerja.

Pengembangan karir pada tahapan ini sudah pada tataran 'aksi' dimana seseorang sudah mulai masuk pada dunia kerja/karir yang ia pilih. Jika memang sesuai dengan apa yang ia cita-citakan/inginkan, maka ia akan berusaha menstabilkan diri dalam dunia kerja yang ia geluti.

#### 4. *Maintenance* (usia 45-64)

Tahap *Maintenance* merupakan proses penyesuaian yang terus menerus untuk meningkatkan posisi dan situasi kerja.

Pada tahapan ini pengembangan karirnya diarahkan pada bagaimana melakukan proses penyesuaian baik keyakinan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat meningkatkan posisinya ke arah yang lebih baik lagi dan menciptakan situasi kerja yang membuatnya lebih nyaman bekerja.

#### 5. *Decline* (usia 65+)

Tahap *Decline* merupakan tahap pertimbangan pra pensiun, keluar kerja, dan pensiun.

Pengembangan karir pada tahapan ini adalah berkenaan dengan pembukaan wawasan berkenaan dengan pensiun sehingga seseorang dapat mempersiapkan diri di saat ia harus pensiun nanti. Jika sudah pensiun, pengembangan karirnya berkenaan dengan bagaimana ia memanfaatkan waktu pensiunnya dengan semaksimal mungkin untuk kebaikan diri dan orang-orang yang terdekatnya.

### **D. Karir Guru/Konselor Sekolah**

Karir guru/konselor di sekolah meliputi dua hal, yaitu:

1. Karir Struktural, berhubungan dengan kedudukan seseorang di dalam struktur organisasi tempat ia bekerja, misalnya menjabat sebagai Wali Kelas, PKS, Wakasek, Kepala Sekolah, dan lain-lain.)

Karir ini memiliki tuntutan tanggung jawab tertentu bagi seorang guru, sehingga wawasan/pengetahuan, sikap, dan keterampilan seorang guru/konselor harus ditingkatkan untuk menjawab tuntutan yang dimaksud.

2. Karir Fungsional, berhubungan dengan tingkatan/pencapaian formal seseorang di dalam profesi yang ia geluti, contohnya guru madya, guru dewasa, guru pembina, guru professional.

Agar dapat mengalami kenaikan karir, seorang guru/konselor perlu mengerjakan sejumlah tugas-tugas profesional yang memiliki nilai kredit tertentu dan dibuktikan dengan dokumen-dokumen legal. Akumulasi nilai kredit yang dimaksud harus dapat memenuhi jumlah nilai tertentu yang ditetapkan pemerintah.

Kedua jenis karir guru/konselor di sekolah tersebut dapat dicapai tentunya dengan sejumlah pemerolehan kompetensi-kompetensi guru/konselor yang tinggi.

### **E. Kompetensi Profesi Guru/Konselor Sekolah**

Terdapat empat kompetensi yang mutlak dimiliki seorang guru/konselor sekolah, yaitu:

1. Kompetensi Pribadi, berkenaan dengan kemantapan, kestabilan, kedewasaan, kearifan, dan kewibawaan guru/konselor.
2. Kompetensi Sosial, kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, ortu siswa, dan masyarakat.
3. Kompetensi Pedagogik, kemampuan mengelola pembelajaran/BK yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran/BK, evaluasi, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.

4. Kompetensi Profesional, kemampuan penguasaan materi pembelajaran/BK secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi

#### **F. Upaya Pengembangan Karir**

Berikut ini adalah upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh guru/konselor untuk dapat meningkatkan kompetensinya agar karir yang ia geluti dapat berkembang maksimal, yaitu:

1. menghadiri/berpartisipasi dalam forum atau kegiatan ilmiah profesional (seminar, simposium, pelatihan, dan lain-lain);
2. membuat karya tulis ilmiah/populer, karya seni, karya teknologi;
3. melaksanakan penelitian/pengkajian kerja profesional baik individual maupun kolaboratif (*Lesson Study*, PTK/PTBK, dan penelitian jenis lainnya).

#### **G. Kesimpulan**

Pengembangan karir merupakan proses sepanjang hayat. Terdapat lima tahapan pengembangan karir, yaitu: *growth*, *exploratory*, *establishment*, *maintenance*, dan *decline*. Seorang guru atau konselor hendaklah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan keempat macam kompetensi yang harus dimilikinya (pribadi, sosial, pedagogik, dan profesional) agar karir profesionalnya itu dapat berkembang lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan guru untuk meningkatkan kompetensi dan karirnya adalah berpartisipasi dalam forum atau kegiatan ilmiah profesional; membuat karya tulis ilmiah/populer, karya seni, dan karya teknologi; dan melaksanakan penelitian/pengkajian kerja profesionalnya baik secara individual maupun kolaboratif.

# **PENGEMBANGAN KARIR GURU DAN KONSELOR**

**MAKALAH**



**Oleh:**

**Dra. Aas Saomah, MSi**

**JURUSAN PSIKOLOGI PENDIDIKAN DAN BIMBINGAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

