

Analisis Kebijakan Karir Tenaga Pendidik

Windisyah Putra

IAIN Takengon, Indonesia

E-mail: windisyah84@gmail.com

DOI: [10.61693/elhadhary.vol202.2024.67-80](https://doi.org/10.61693/elhadhary.vol202.2024.67-80)



Copyright © 2023

Diajukan: 22/10/2024

Diterima: 24/10/2024

Diterbitkan: 30/10/2024

ABSTRAK

Kebijakan pendidikan perlu dipantau dan dievaluasi secara terus-menerus karena memiliki peran yang sangat krusial. Berbagai faktor yang saling terkait, seperti komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur, berpengaruh pada pelaksanaan kebijakan ini. Implementasinya dapat dilakukan secara hierarkis, dari tingkat atas ke bawah, dengan menerapkan prosedur serta pendekatan manajerial dan politik. Menganalisis kebijakan karir tenaga pendidik di Indonesia, dengan menyoroti tantangan dan peluang yang dihadapi dalam implementasinya. Meskipun alokasi anggaran pendidikan mencapai 20% dari APBN, efektivitasnya masih diragukan akibat ketidaksepakatan pemerintah dan rendahnya kualifikasi guru, yang tercermin dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang berada di bawah standar. Data menunjukkan bahwa banyak guru yang kurang memenuhi syarat dalam kompetensi pedagogik dan profesional, yang berdampak negatif pada kualitas pendidikan dan aktivitas siswa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi isu-isu terkait dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur. Hasilnya menegaskan perlunya pembinaan guru dan strategi pengembangan karir yang lebih baik untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pendidik. Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan pendekatan yang holistik dan kolaboratif dalam kebijakan pendidikan untuk mencapai mutu yang diinginkan.

Kata Kunci: *Kebijakan, Karir Guru, Pendidikan*

ABSTRACT

Educational policies need to be continuously monitored and evaluated due to their crucial role. Various interrelated factors, such as communication, resources, disposition, and structure, influence the implementation of these policies. Implementation can occur hierarchically, from top to bottom, by applying managerial and political procedures and approaches. Analyzing the career policies of educators in Indonesia highlights the challenges and opportunities faced in their implementation. Despite the allocation of 20% of the state budget (APBN) to education, its effectiveness remains questionable due to government disagreements and low teacher qualifications, as reflected in the results of the Teacher Competency Test (UKG), which are below standard. Data indicates that many teachers lack qualifications in pedagogical and professional competencies, negatively impacting education quality and student engagement. This study employs a descriptive qualitative method to explore related issues and gather information from various literature sources. The findings emphasize the need for teacher development and better career advancement strategies to enhance professionalism and the well-being of educators. Thus, this research recommends a holistic and collaborative approach to educational policy to achieve the desired quality.

Keywords: *Policy, Teacher Career, Education*

PENDAHULUAN

Kebijakan pengalokasian 20% APBN untuk anggaran pendidikan belum sepenuhnya diterapkan. Karena ketidaksepakatan pemerintah tentang kebijakan pendidikan, selalu ada tanda tanya dan kontroversi di masyarakat dan dunia pendidikan. Membangun pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi membutuhkan peningkatan kemampuan untuk menganalisis kebijakan. Seseorang yang melakukan analisis kebijakan pendidikan harus memiliki pemahaman tentang masalah pendidikan yang terkait, baik secara internal maupun lintas sektoral. Jika negara ingin maju, pendidikan harus dianggap sebagai kebutuhan. Untuk memungkinkan pengaturan yang cepat dan tepat, pendidikan yang dilaksanakan harus memiliki visi dan misi yang jelas. Sangat penting bagi seorang guru untuk mengembangkan karir mereka. Istilah yang paling penting untuk mendefinisikan karir ini adalah aktivitas dan posisi seseorang. Karir juga merujuk pada aktivitas dan posisi yang terkait dengan keahlian khusus, jabatan, pekerjaan, dan tugas. Bisa dikatakan bahwa seseorang berkarir jika ia beraktivitas atau menduduki posisi dalam suatu lingkungan sosial, sementara untuk melakukannya ia harus memiliki keahlian khusus, dan mengerjakan tugas-tugas tertentu.

Menurut laporan *Global Education Monitoring* 2016 UNESCO, pendidikan di Indonesia menduduki urutan 10 dari 14 negara berkembang lainnya, dan peringkat guru di Indonesia menduduki urutan terakhir dari 14 negara berkembang lainnya. Hal ini dikuatkan oleh informasi dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang menunjukkan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2018 rata-rata di seluruh negeri hanya mencapai sekitar 53,02, atau di bawah standar kompetensi minimal 55,00. Hanya ada tujuh provinsi di Indonesia yang mencapai UKG yang ditetapkan. Menurut informasi tersebut, ada sejumlah faktor yang berkontribusi pada kualitas guru yang rendah di Indonesia. Beberapa di antaranya adalah kualifikasi pendidikan guru yang tidak memenuhi standar D4/S1, kurangnya perhatian pada pengembangan diri guru internal dan eksternal, pengangkatan dan rekrutmen guru yang terkesan tidak adil, dan upah guru yang tidak sebanding dengan tanggung jawab mereka. (Hermawan et al., 2020). Sementara data hasil uji kompetensi guru TK menguasai kompetensi pedagogik rata-rata 35% dan kompetensi profesional 52%, Guru SD menguasai kompetensi pedagogik rata-rata 45% dan kompetensi profesional 60%, guru SMP kompetensi pedagogik rata-rata 55% dan kompetensi profesional 75%, guru SMA/SMK kompetensi pedagogik rata-rata 55% dan kompetensi profesional 60% (Bachtiar, 2016, p. 196).

Jika kondisi guru seperti ini terus berlanjut, maka kualitas pendidikan akan semakin

menurun. Banyak siswa yang menjadi kurang aktif dalam proses pembelajaran, bahkan sekolah dapat menghasilkan lulusan yang tidak kompeten. Realitas ini menunjukkan bahwa masih banyak guru yang memiliki kualitas rendah, terutama dalam kompetensi pedagogis. Sebagai pelaksana pendidikan, guru menjadi fokus utama karena mereka adalah garda terdepan dalam setiap kebijakan pendidikan. Mereka memiliki tanggung jawab untuk menerapkan semua perubahan dalam dunia pendidikan secara efektif, termasuk aspek kualitas, profesionalisme, kuantitas, dan kesejahteraan (Fauzi et al., 2021, p. 1). Terkait dengan model pembelajaran yang berhubungan dengan kurikulum, guru memainkan peran yang sangat penting dalam pelaksanaannya. Dengan mempertimbangkan peran besar ini, guru dituntut untuk memberikan kontribusi optimal terhadap pengembangan dan mutu pendidikan. Namun, tantangannya adalah bahwa kondisi guru saat ini belum sepenuhnya mendukung pencapaian. Tujuan dari penelitian Analisis Kebijakan Karir Tenaga Pendidik adalah untuk mengevaluasi dan memahami efektivitas kebijakan yang mengatur pengembangan karir tenaga pendidik, dengan harapan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan profesional mereka serta kualitas pendidikan yang diberikan. Melalui analisis ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan kebijakan demi peningkatan mutu pendidikan dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Dalam studi ini, penulis menerapkan metode penelitian kualitatif deskriptif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik dan fenomena secara naratif (Ulfatin, 2015). Penelitian ini merupakan studi pustaka yang secara kritis dan mendalam mengkaji ide serta pemikiran yang ada dalam literatur, serta merumuskan topik yang dibahas secara teoritis (Ridho & Tumin, 2022). Proses pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, termasuk artikel, e-book, teks, dan dokumen lain yang dapat diakses di internet yang relevan dengan analisis kebijakan karir tenaga pendidik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis konten untuk mengekstraksi tema-tema kunci dari sumber-sumber yang telah dikumpulkan. Proses dimulai dengan pengkodean data, di mana peneliti memberikan kode pada konsep-konsep utama yang muncul dalam literatur. Selanjutnya, kode-kode tersebut dikelompokkan menjadi tema yang lebih besar, memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi isu-isu penting terkait kebijakan karir tenaga pendidik. Setelah itu, peneliti melakukan interpretasi terhadap tema-

tema yang dihasilkan, menganalisis hubungan antar tema, dan memvalidasi temuan dengan membandingkannya dengan studi sebelumnya. Hasil akhir disusun dalam narasi yang jelas, memberikan wawasan mendalam tentang dampak kebijakan karir terhadap kualitas pendidikan yang ditawarkan oleh tenaga pendidik. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan metode analisis konten terhadap jurnal dan dokumen yang diakses secara daring (Creswell, 2012).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan dari berbagai sumber literatur terdapat beberapa data terkait analisis kebijakan karir tenaga pendidik. Kemudian dari data ini penulis memperoleh pengetahuan dan melakukan analisis yang berhubungan dengan analisis kebijakan pendidikan dan kebijakan karir guru.

A. Pendekatan Analisis Kebijakan Pendidikan

1. Definisi Analisis Kebijakan Pendidikan

Secara etimologis, kata "kebijakan" berasal dari kata "bijak", yang berarti "selalu menggunakan akal budi; pandai; mahir," dan ditambahkan "ke-" untuk berarti "rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan." Dalam pemahaman ini, setidaknya ada dua hal penting yang harus dipahami: pertama, pengambilan keputusan harus didasarkan pada pertimbangan logis sehingga semua pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan dapat menerimanya. Kedua, pengambilan keputusan dapat berfungsi sebagai garis besar untuk melakukan suatu pekerjaan, profesi, atau kepemimpinan. Keputusan-keputusan ini kemudian menghasilkan satu atau lebih keputusan (Darsyah & Chanifudin, 2020). Kebijakan pendidikan yang disusun bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pelaksana kebijakan serta menyediakan pedoman kerja yang jelas, terarah, dan terukur. Kebijakan pendidikan menjadi elemen krusial dalam paradigma pendidikan suatu bangsa, yang dapat dilihat dari perspektifnya sebagai kebijakan (*education as policies*) (Hidarya et al., 2024, p. 2).

Policy analysis is a process of multidisciplinary inquiry aiming at the creation, critical assessment, and communication of policy-relevant information. As a problem-solving discipline, it draws on social science methods, theories, and substantive findings to solve practical problems (Dunn, 2015). Analisis kebijakan adalah jenis penelitian yang mencakup berbagai disiplin ilmu yang dilakukan dengan tujuan menghasilkan, menilai secara kritis, dan menyampaikan informasi yang relevan dengan

kebijakan. Sebagai disiplin pemecahan masalah, ia memecahkan masalah praktis dengan menggunakan metode ilmu sosial, teori, dan temuan substantif.

2. Implementasi Kebijakan Pendidikan

Kebijakan pendidikan harus selalu dipantau dan dievaluasi karena sangat penting dan signifikan. Sementara berbagai faktor yang saling terkait memengaruhi pelaksanaan kebijakan pendidikan, seperti komunikasi, sumber kekuasaan, disposisi, dan struktur, implementasi kebijakan pendidikan dapat dilakukan dari tingkat atas ke tingkat bawah, menggunakan prosedur dan pendekatan manajemen dan politik. Dalam menetapkan kebijakan pendidikan, penting untuk memperhatikan dan menyesuaikan diri dengan keadaan atau perubahan. Ada aktor atau pelaku dalam perumusan kebijakan pendidikan. Aktor-aktor ini terlibat dalam proses merumuskan kebijakan yang akan memberikan dukungan dan tuntutan serta menjadi sasaran dari kebijakan yang dibuat oleh sistem kebijakan. Aktor yang paling dominan dalam tahap perumusan kebijakan memiliki tuntutan intern, yang berarti mereka memiliki kekuasaan atau wewenang untuk menentukan isi dan memberikan legitimasi. Jika mereka ingin terus bermain di sistem tersebut, mereka harus mematuhi aturan main, yang pada awalnya disepakati oleh semua aktor.

Pada tahap ini, komitmen para aktor akan memaksa mereka untuk mematuhi aturan atau norma bersama. Mematuhi norma ini bahkan menjadi keharusan karena dianggap bahwa hanya dengan mematuhi norma bersama tujuan sistem dapat dicapai. Aktor-aktor elit dalam proses pembuatan kebijakan di Indonesia sangat kuat. Aktor tersebut dapat berasal dari institusi formal, seperti lembaga legislatif dan eksekutif, atau dari institusi non-formal, seperti partai politik dan kelompok kepentingan. Penyebaran kekuasaan hanya terjadi pada tingkat kebijakan dasar, tetapi tidak pada tingkat praktis. Dengan kata lain, penyebaran kekuasaan menyebabkan dominasi kekuasaan oleh aktor-aktor penting. Empat pendekatan umumnya digunakan untuk menerapkan kebijakan pendidikan. 1) Pendekatan struktural, yang pada dasarnya lebih birokratis dan kaku; 2) Pendekatan prosedural dan manajerial. lebih mementingkan prosedur dan teknik yang tepat dalam mengembangkan kebijakan daripada menantikan struktur pelaksanaan dan membutuhkan alat teknologi dalam proses pengimplementasian kebijakan; 3) Pendekatan perilaku. Kebijakan pendidikan hanya dapat dilaksanakan dengan baik jika orang juga berperilaku baik; dan 4) Pendekatan politik. Metode ini cenderung mempertimbangkan kenyataan politik. (Elwijaya et al., 2021).

B. Ruang Lingkup Kebijakan Pendidikan

Ruang lingkup kebijakan pendidikan mencakup berbagai aspek penting yang mempengaruhi sistem pendidikan, seperti tujuan pendidikan yang menekankan pengembangan karakter dan keterampilan, penentuan kurikulum yang relevan, serta pengembangan profesional bagi tenaga pendidik. Kebijakan ini juga mencakup pendanaan yang adil, akses yang setara bagi semua kelompok masyarakat, serta pengembangan infrastruktur dan fasilitas pendidikan yang memadai. Selain itu, evaluasi dan akuntabilitas menjadi bagian integral untuk memastikan kualitas pendidikan yang terus meningkat, didukung oleh peraturan dan undang-undang yang relevan. Dengan memahami ruang lingkup ini, pemangku kepentingan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Menurut Charles O. Jones (1979), ada lima komponen kebijakan pendidikan: 1) Tujuan. Tujuan adalah hasil yang ingin dicapai oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Untuk memulai suatu kegiatan, tujuan dirancang. Agar proses pelaksanaan kebijakan pendidikan berjalan dengan lancar, kebijakan tersebut harus memiliki tujuan yang jelas. Tujuan kebijakan pendidikan harus logis dan dapat diterima oleh berbagai pihak; 2) Rencana. Setelah tujuan pendidikan ditetapkan, selanjutnya adalah membuat perencanaan kerja yang lebih khusus. Untuk membuat proses implementasi kebijakan pendidikan terarah dan mudah dipahami, rencana kerja dibuat; 3) *Programme* (Program). Setelah perencanaan kerja dibuat, selanjutnya adalah proses pengembangan program. Program adalah aktivitas proyek yang nyata yang didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut dengan menilai tingkat keberhasilannya. Diharapkan pembuatan kebijakan pendidikan akan memungkinkan beberapa pilihan untuk dipertimbangkan selama proses pengambilan keputusan; 4) Keputusan. Keputusan adalah bentuk tindakan dalam hal penentuan tujuan, pembuatan rencana program, pelaksanaan program, dan evaluasi program. Hasil uji coba pilihan kebijakan pendidikan digunakan untuk membuat keputusan. Agar hasil keputusan kebijakan pendidikan dapat diterima oleh berbagai pihak, hasil harus rasional. 5) Efek. Dampak adalah efek yang terjadi setelah kebijakan diterapkan. Mereka dapat memiliki dampak primer atau sekunder, sengaja atau tidak sengaja. Mereka juga dapat memiliki dampak positif atau negatif (Elwijaya et al., 2021).

Strategi analisis kebijakan mengubah informasi sebelum pengambilan tindakan kebijakan dan menganalisis keputusan. Berikut adalah strategi analisis kebijakan dan komponen-komponennya (Dunn, 2015):

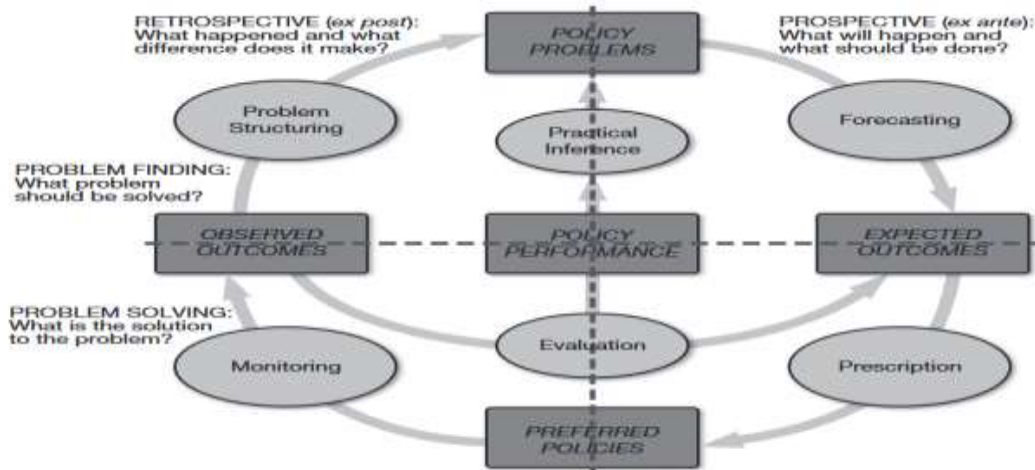


FIGURE 1.2
Forms strategies of policy analysis

C. Kebijakan Karir Guru

Dalam konteks pekerjaan, kata "profesi" dan "karir" adalah dua istilah yang sering disamakan artinya. Semua pekerjaan membutuhkan kemampuan khusus, yang biasanya diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan. Karena itu, "karir" adalah riwayat kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi, yang dimulai saat mereka diterima sebagai pegawai baru dan berakhir saat mereka meninggalkan perusahaan. Selama perjalanan karir mereka, seorang pegawai berusaha untuk mencapai tujuan karir, yaitu posisi atau jabatan yang lebih tinggi, yang dapat dicapai hanya jika individu tersebut memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi posisi atau jabatan tersebut. Karir sebagai panduan karir yang sistematis dan jelas untuk kemajuan atau perbaikan, atau sering disebut sebagai jalur karir (Syafaruddin et al., 2021). Pengembangan karir adalah kemampuan tambahan yang dimiliki guru selain pekerjaan utamanya sebagai pendidik. Oleh karena itu, meskipun seorang guru dipromosikan ke posisi struktural tertentu, tugas utamanya sebagai pendidik dan pendidik tetap menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, seorang guru tidak serta merta menjadi birokrat dan meninggalkan profesi mengajar ketika mereka naik jabatan (Azizah, n.d.). Berikut menurut *Steffy (2000)* adalah fase karir seorang guru:



Figure 1.1. Phases of Teacher Growth
 Reprinted by permission from Betty E. Steffy and Michael P. Wolfe, *The Life Cycle of the Career Teacher: Maintaining Excellence for a Lifetime*, p. 5. © 1997, Kappa Delta Pi, an International Honor Society in Education.

Penugasan, kenaikan pangkat, promosi dan mutasi adalah empat komponen pengembangan profesi karir guru.

1. Penugasan

Penugasan dalam jabatan adalah bagian penting dari pengembangan karir guru. Mengikuti pelatihan, seminar, dan forum ilmiah lainnya adalah bagian dari proses ini. Untuk guru yang diberi tugas tambahan sebagai pembina pramuka sekolah, ada kursus mahir dasar dan mahir lanjutan. Pengembangan karir juga mencakup memikul tugas tambahan yang terkait dengan pengelolaan sekolah dan manajemen pembelajaran. Orang-orang dalam kelompok ini melakukan pekerjaan seperti wali kelas, pengelola laboratorium, dan pembina kegiatan ekstrakurikuler. Di seluruh jenjang karir seorang guru, peran mereka sebagai pembina dan pengembangan minat bakat menjadi sangat penting. Ini meningkatkan pengalaman pendidikan dan pengetahuan. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru mencakup pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.



Tentu saja, kualitas pendidikan akan meningkat dengan kehadiran guru profesional. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 mengharuskan guru untuk memiliki (a) kualifikasi akademik minimal S1/DIV, (b) kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, serta (c) sertifikat pendidik.

Untuk mencapai kompetensi tersebut, guru diwajibkan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka melalui berbagai cara, seperti pelatihan, kegiatan penulisan ilmiah, serta berpartisipasi dalam kelompok kerja dan musyawarah, termasuk dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) (Rasyid, 2015, p. 144).

Guru dapat mengembangkan karir mereka sebagai profesional dan fungsional. Sementara mobilitas horizontal terjadi di level yang sama, yaitu guru SD, guru SMP, dan guru SMA, perubahan terjadi hanya pada satuan pendidikan tempat guru bertugas, dan mereka tetap sebagai guru dengan tugas pokok dan fungsi yang sama, yaitu mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih. Mobilitas vertikal memiliki konsekuensi yang naik atau turun: guru, kepala sekolah, pengawas, dan kemudian kembali menjadi guru. Jika dilihat dari perspektif mobilitas sosial, pola karier guru dapat dibagi menjadi dua kategori: internal dan eksternal. Aspek internal menunjukkan gerak perubahan sosial secara internal. Di sini, tenaga pendidik, atau guru, dianggap sebagai pekerjaan pribadi yang pergeseran strata sosialnya tidak dikaitkan dengan strata sosial orang lain. Mulai dari guru madya tingkat bawah/III/a dengan kualifikasi S1 hingga guru utama tingkat atas/IV/e.

2. Kenaikan Pangkat

Salah satu hak utama guru adalah kenaikan pangkat. Karena peraturan yang ditetapkan oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, kenaikan pangkat dilakukan melalui proses pengumpulan angka kredit. Dengan mekanisme ini, guru harus mengambil bagian dalam aktivitas profesional yang mencakup pengajaran di kelas dan kegiatan lain yang berkaitan dengan tugas utama mereka. Untuk naik pangkat ke golongan IV pada tingkat yang lebih tinggi, guru juga harus menghasilkan karya ilmiah yang terpublikasi. Kebijakan ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru secara profesional. Tiga elemen ini menunjukkan bahwa pengembangan karir guru sangat penting karena guru tidak hanya mengajar tetapi juga mengembangkan diri di bidang karirnya sebagai guru. Pengembangan karir guru biasanya mengikuti pola pengembangan karir pegawai negeri sipil untuk jabatan fungsional guru, jenjang pangkat, dan angka kredit (Wardah et al., 2023). Tabel berikut menunjukkan urutan jabatan fungsional guru, bersama dengan jenjang pangkat dan angka kreditnya:

No	Jabatan	Pangkat	Angka Kredit
1	Guru Pertama	IIIa	100
2	Guru Pertama	IIIb	150
3	Guru Muda	IIIc	200
4	Guru Muda	IIId	300
5	Guru Madya	IVa	400
6	Guru Madya	IVb	550
7	Guru Madya	IVc	700
8	Guru Utama	IVd	850
9	Guru Utama	IVe	1050

Berdasarkan Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, kegiatan guru yang dapat dinilai dengan angka kredit untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru terdiri dari unsur utama dan unsur penunjang, yaitu; a) Unsur pendidikan; b) Unsur pembelajaran, bimbingan, dan tugas tambahan atau tugas lain yang berkaitan dengan fungsi sekolah/madrasah; dan c) Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

3. Promosi

Promosi adalah pergeseran ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dari posisi sebelumnya. Beberapa persyaratan umum untuk promosi termasuk pengalaman atau senioritas, tingkat pendidikan, kesetiaan, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, dan inisiatif kreatif (Rachmawati, 2019, p. 88). Promosi juga merupakan bagian dari pengembangan dan pembinaan karir. Promosi dapat berupa pekerjaan sebagai guru pembina, guru inti, instruktur, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, atau pengawas sekolah. Kegiatan promosi ini harus didasarkan pada prestasi dan dedikasi guru. Peraturan Pemerintah No.74 tahun 2008 tentang Guru menyatakan bahwa guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi mereka dalam pekerjaan mereka. Promosi dapat berarti kenaikan pangkat dan/atau jabatan fungsional.

Guru yang berprestasi atau yang memenuhi persyaratan posisi dapat dipromosikan. Guru senior dapat dipromosikan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat Calon Kepala Sekolah (Cakep). Cara lain untuk promosi adalah dengan mengusulan dan memberikan piagam satya lencana kepada guru PNS yang telah melewati masa pengabdian tertentu, seperti 10 tahun, 20 tahun, atau 30 tahun.

4. Mutasi

Mutasi atau pemindahan dalam konteks organisasi merujuk pada kegiatan yang dianggap setara dengan posisi pimpinan lainnya. Proses ini merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, di mana individu dipindahkan dari satu jabatan atau posisi ke posisi lain dalam struktur organisasi. Tujuan utama dari mutasi adalah untuk memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dengan keahlian dan potensi mereka, sesuai dengan prinsip "*the right man in the right place*." Melakukan mutasi secara rutin membantu organisasi menjaga dinamika dan fleksibilitas. Dengan memindahkan pegawai ke posisi yang lebih sesuai, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, mutasi juga dapat berfungsi untuk menghindari kebosanan dan stagnasi dalam karier pegawai. Dengan memberikan mereka kesempatan untuk menjelajahi berbagai fungsi dalam organisasi, karyawan dapat mengembangkan keterampilan baru, memperluas jaringan, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Namun, pelaksanaan mutasi harus dilakukan dengan hati-hati.

Proses ini memerlukan perencanaan yang matang agar tidak mengganggu operasional organisasi. Komunikasi yang jelas tentang tujuan dan manfaat dari mutasi sangat penting agar pegawai memahami alasan di balik perubahan tersebut. Jika tidak dikelola dengan baik, mutasi dapat menimbulkan resistensi, ketidakpuasan, atau bahkan kehilangan talenta berharga. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, mutasi juga harus didukung oleh evaluasi kinerja yang objektif. Penilaian yang akurat akan membantu dalam menentukan pegawai mana yang paling sesuai untuk posisi tertentu, serta memberikan dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih strategis dalam penempatan sumber daya manusia. Secara keseluruhan, mutasi atau pemindahan dalam organisasi merupakan alat penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara optimal, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan organisasi. Dalam penelitian ini, analisis juga mencakup dampak kebijakan karir tenaga pendidik terhadap kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan. Kebijakan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru melalui pengembangan profesional, insentif, dan dukungan yang memadai, yang pada gilirannya berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka. Dengan guru yang lebih sejahtera, kualitas pendidikan juga cenderung meningkat, karena mereka dapat memberikan pengajaran yang lebih efektif dan berkomitmen. Sebaliknya, kebijakan yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan pengunduran diri guru, yang akan mengurangi kualitas pembelajaran di kelas. Penelitian ini menyoroti pentingnya hubungan antara kebijakan karir dan kesejahteraan

guru sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, rekomendasi yang dihasilkan bertujuan untuk memperbaiki kebijakan yang ada demi meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Analisis kebijakan pendidikan melibatkan pendekatan multidisipliner untuk merumuskan, mengevaluasi, dan menyampaikan informasi yang relevan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang jelas dan terarah. Kebijakan pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai pedoman, tetapi juga sebagai alat untuk memastikan kualitas dan akuntabilitas dalam sistem pendidikan. Ruang lingkupnya mencakup tujuan, perencanaan, program, pengambilan keputusan, dan dampak yang dihasilkan. Dalam konteks karir guru memiliki tanggung jawab yang tetap sebagai pendidik, meskipun mereka mencapai posisi yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa pengembangan karir harus berjalan seiring dengan komitmen terhadap profesi pendidikan. Pemangku kepentingan dalam pendidikan secara aktif melibatkan semua aktor dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan tidak hanya relevan, tetapi juga mampu menjawab kebutuhan nyata di lapangan. Dalam penelitian ini, beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kebijakan karir tenaga pendidik diusulkan. Pertama, pentingnya pengembangan program pelatihan berkelanjutan yang relevan agar guru dapat meningkatkan keterampilan mengajar mereka, berdampak positif pada kualitas pendidikan. Selain itu, penerapan sistem insentif yang transparan berdasarkan kinerja akan memotivasi guru untuk berprestasi lebih baik. Program mentoring bagi guru baru oleh guru berpengalaman juga dapat mempercepat perkembangan karir dan meningkatkan kolaborasi. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan pendidikan akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen, sementara dukungan kesejahteraan mental dan fisik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sejahtera. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berkontribusi pada pengembangan karir yang lebih baik.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan

dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian jurnal ini. Pertama-tama, kami mengucapkan terima kasih kepada para dosen dan ahli di bidang pendidikan yang telah memberikan wawasan berharga serta kritik konstruktif yang sangat membantu dalam proses penulisan. Selanjutnya, kami menghargai keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan motivasi dan dukungan moral selama proses penelitian dan penulisan. Tanpa dukungan mereka, penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik. Akhir kata, kami berharap jurnal ini dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan kebijakan karir tenaga pendidik di Indonesia dan menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N. (n.d.). Pengembangan Kompetensi dan Karir Guru di Indonesia. *Scholar.Archive.Org*, Query date: 2024-05-14 11:04:42. https://scholar.archive.org/work/4c7k6nok5bd7hjsjcg2v4ril7m/access/wayback/https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/pfigshare-u-files/28150572/ARTIKEL_PENGEMBANGANKOMPETENSIDANKARIRGURUDIINDONESIA.pdf?X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Expires=10&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=5ae1642dd4b71cafb014ed9fc5fb0fa496de231af644ad568e07b4561c8a7acf&X-Amz-Date=20210728T004217Z&X-Amz-Credential=AKIAIYCQYOYV5JSSROOA/20210728/eu-west-1/s3/aws4_request
- Bachtiar, M. (2016). Pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, Query date: 2024-05-17 17:43:19. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1565726&val=4327&title=PENDIDIK%20DAN%20TENAGA%20KEPENDIDIKAN>
- Darsyah, S., & Chanifudin, C. (2020). Kebijakan Dalam Pendidikan. *AT-Thullab: Journal of Islamic ...*, Query date: 2024-05-12 11:33:09. <https://ejournal.stai-nh.ac.id/atthullab/article/download/6/7>
- Dunn, W. (2015). *Public policy analysis*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=lPE5CgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=william+%22n+dunn%22&ots=GtK20Yypk8&sig=QoQCosDhntcBPQApIePE-4J1n5g>
- Elwijaya, F., Mairina, V., & ... (2021). Konsep dasar kebijakan pendidikan. *JRTI (Jurnal ...)*, Query date: 2024-05-12 11:33:09. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2117432&val=15837&title=Konsep%20dasar%20kebijakan%20pendidikan>
- Fauzi, N., Giyoto, G., & Muharrom, F. (2021). Analisis manajemen dalam pengembangan kompetensi pendidik madrasah tsanawiyah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Query date: 2024-10-21 08:49:28. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/2250>

- Hermawan, I., Supiana, S., & ... (2020). Kebijakan pengembangan guru di era society 5.0. *JIEMAN: Journal of Islamic ...*, Query date: 2024-05-14 11:04:42. <https://jieman.uinkhas.ac.id/index.php/jieman/article/view/33>
- Hidarya, I., Sudarna, N., & ... (2024). Transformasi Peran Pengawas Pendidikan Agama Islam dalam Dikotomi Kebijakan Pendidikan. *Sharia: Jurnal Kajian ...*, Query date: 2024-05-17 17:43:19. <https://journal.staialandina.ac.id/index.php/sharia/article/view/29>
- Rachmawati, R. (2019). Pengawas sekolah/madrasah: Pengembangan karir seorang pendidik. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, Query date: 2024-05-17 17:43:19. <https://bdkbandung.id/tatarpasundan/jurnal/index.php/tp/article/view/15>
- Rasyid, H. A. (2015). Fungsi kelompok kerja guru (KKG) bagi pengembangan keprofesionalan guru sekolah dasar. *Sekolah Dasar*, Query date: 2024-10-21 08:49:28. <https://core.ac.uk/download/pdf/287322916.pdf>
- Steffy, B. (2000). *Life cycle of the career teacher*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=qBXxC0LrZyMC&oi=fnd&pg=PR7&dq=teacher+career+development&ots=e0zgm21Lj2&sig=wxU76L90hjhaTfn0ukDJrwsIsg>
- Syafaruddin, S., Susanti, E., & ... (2021). Implementation of Teacher Career Development in Madrasah Aliyah Negeri. *Nidhomul Haq: Jurnal ...*, Query date: 2024-05-14 11:04:42. <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/1637>
- Wardah, V., Kawuluan, B., & ... (2023). Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Bagi Pengawas (Studi Kasus: Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia *Seminar Nasional ...*, Query date: 2024-05-17 17:43:19. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/2228>