

## Manajemen Pengembangan Karir Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 1 Langkat

Rani Febriyanni<sup>1</sup>, Nurul Amelia Sari<sup>2</sup>, Syarifah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat, Indonesia

<sup>2</sup>MIN 1 Langkat, Indonesia

<sup>3</sup>STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat, Indonesia

Corresponding Author: ✉ [ranifebriyanni1991@gmail.com](mailto:ranifebriyanni1991@gmail.com)

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pengembangan karir guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN I Langkat. Jenis penelitian bersifat penelitian kualitatif pendekatan analisis deskriptif. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data yang diperoleh dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kemudian uji keabsahan data dilakukan dengan pengamatan dan triangulasi. Hasil penelitian manajemen pengembangan karir guru di MIN I Langkat dengan beberapa program yaitu *Pertama*, Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru Program penyetaraan dan Sertifikasi : sertifikasi ini program dari pemerintah bentuk pengakuan terhadap profesi guru, Program pelatihan integritasi berbasis kompetensi : Program supervisi pendidikan : dilakukan kepala madrasah secara terjadwal, supervisi dari pengawas sekolah dilakukan 1 kali dalam 1 semester, *Kedua*. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru mata Pelajaran) : MGMP dilaksanakan dalam bentuk forum diskusi dari berbagai lembaga pendidikan, *Ketiga*. Simposium guru yang pelaksanaannya seperti halnya pelatihan, dan *Keempat*, manajemen yang dilaksanakan dalam bentuk observasi dan evaluasi. Manajemen pengembangan profesionalisme guru dilaksanakan dengan beberapa program : kualifikasi pendidik, sertifikasi, pelatihan integrasi berbasis kompetensi, supervisi pendidikan, pemberdayaan MGMP, simposium guru dan penelitian. Kegiatan pelatihan dan pengembangan diikuti seluruh pendidik MIN I Langkat, dari 7 program tersebut ada kegiatan simposium guru belum diikuti oleh para guru, kemudian ada beberapa pendidik yang belum melaksanakan pengembangan seperti mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki, belum tersertifikasi, dan belum adanya pengimplementasian tentang penelitian yang dilakukan.

### Kata Kunci

*Pengembangan Karir Guru, Mutu Pendidikan*

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin pesat sekarang ini, pembangunan di bidang pendidikan merupakan sarana yang sangat penting untuk meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, bidang pendidikan harus mendapat penanganan dan prioritas yang pertama.<sup>1</sup> Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha sadar untuk mengembangkan

kepribadian dan kemampuan di dalam dan diluar sekolah dan berlangsung seumur hidup (Muhibbinsyah, 2019).

Kualitas mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kualitas guru dalam mengajar. Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu proses pembudayaan bangsa bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian serta wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh karena itu diperlukan sumber tenaga guru yang profesional dalam pendidikan. "Belajar merupakan suatu proses, suatu kegiatan dan bukan suatu hasil atau tujuan. Belajar bukan hanya mengingat, akan tetapi lebih luas dari itu, yakni mengalami. Hasil belajar bukan suatu penguasaan hasil latihan melainkan pengubahan kelakuan" (Hamalik, 2019). Hasil belajar merupakan perubahan perilaku yang diperoleh pembelajar setelah mengalami aktivitas belajar. Hasil belajar siswa tidaklah sama, ada yang baik dan ada yang kurang baik.

Pendidikan merupakan proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Pembelajaran adalah upaya menciptakan kondisi dengan sengaja agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal. Pada setiap kegiatan pembelajaran terlebih dahulu harus dirumuskan tujuan pembelajarannya (Dewi Salma Prawiradilaga, 2019).

Upaya peningkatan mutu pendidikan menjadi bagian terpadu dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik aspek kemampuan, kepribadian, maupun tanggung jawab sebagai warga masyarakat. Hal ini menimbulkan dorongan bagi pemerintah untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakan mutu pendidikan di setiap jenjang pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tentu saja tidak terlepas dari proses belajar mengajar sebagai kegiatan utama di sekolah berdemokrasi/menghargai pendapat orang lain, kemampuan memobilisasi sumber daya, kemampuan berkomunikasi secara efektif, kemampuan memecahkan persoalan-persoalan sekolah, kemampuan adaptif dan antisipatif, kemampuan bersinergi dan berkolaborasi, dan kemampuan memenuhi kebutuhannya sendiri.

Secepat kemampuan tersebut dipergunakan secara maksimal untuk melakukan perubahan menuju perbaikan. Perubahan harus dilakukan secara mandiri, karena tidak mungkin pihak luar ikut mendorong perubahan sementara dirinya sendiri tidak melakukannya. Hal ini senada dengan ayat Al-Qur'an dalam Surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi : "*Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu*

*kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Q.S. Ar-Ra’d :11).*

Kesiapan melakukan perubahan dengan konsep yang jelas mulai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan sampai evaluasi tentu akan semakin mendekatkan pada pencapaian tujuan organisasi, termasuk peningkatan mutu yang pasti secara dinamis akan terus membutuhkan perbaikan dari waktu ke waktu.

Percepatan arus informasi menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi dan misi serta tujuan dan strategi agar sesuai dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan jaman. Perkembangan kebutuhan masyarakat atas sumber daya manusia yang berkualitas secara perlahan namun pasti semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini sejalan dengan perkembangan tantangan dunia kerja yang tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang berorientasi untuk kebutuhan industri.

Sejalan dengan pergeseran tersebut, pembenahan pendidikan haruslah dilakukan. Pendidikan di abad pengetahuan menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional dengan berorientasi pendidikan. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, pendidik, proses belajar mengajar, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, iklim sekolah, dan keterlibatan orang tua dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan pokok yang dihadapi oleh negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia dalam rangka pembangunan bangsa dan negara. Sehubungan dengan itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensinya dalam suatu organisasi, masyarakat, maupun negara yang dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi termasuk organisasi sekolah. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan model dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Manajemen pengembangan sumber daya manusia menjadi keniscayaan bagi organisasi. Pelatihan dan pengembangan adalah “semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran” (Widodo, 2017). Pengertian pembinaan adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur

sistematis dan terorganisir. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang” (Widodo, 2017).

Menurut Diknas berdasarkan hasil analisis situasional dimasing-masing daerah ada berbagai alternatif peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan oleh:

- a. Dinas Pendidikan setempat.
- b. Dinas Pendidikan bekerja sama atau melibatkan instansi lain atau unsur terkait di masyarakat.
- c. Masing- masing guru sebagai kegiatan individual dan mandiri, d) Kerja sama antara Dinas Pendidikan dan Guru.

Pada suatu lembaga pendidikan guru merupakan sumber daya yang peting dalam organisasi sekolah, disamping itu efektivitas sekolah ditentukan oleh manajemen. Artinya manajemen dan guru merupakan suatu kesatuan yang saling mendukung kemajuan pendidikan suatu sekolah. Pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Guru merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU Nomor 14 Pasal 7 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Disamping itu juga, PP Nomor 74 Pasal 2 Tahun 2008 tentang Guru, yang mempersyaratkan bagi guru profesional memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi (Saud, 2018).

MIN I Langkat adalah salah satu madrasah negeri yang terdapat di Kabupaten Langkat. Tenaga pendidik yang sudah handal dan terarah dalam mengajar merupakan persyaratan mutlak mengajar di MIN I Langkat. Peran kepala madrasah salah satu nya adalah membarikan pelatihan dan pengembangan ilm bagi tenaga pendiidk di MIN I Langkat agar mereka tidak ketinggalan teknologi pada aman sekarang ini. Permasalahan yang terjadi saat ini adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan kariri untuk guru di MIN I Langkat. Untuk saat ini kepala madrasah sedang berusaha untuk memberikan pelatihan bagi guru MIN I Langkat agar dapat mengajar dengan baik. Pengembangan karir juga sangat dibutuhkan bagi guru yang sudah lama mengajar akan tetapi belum memiliki karir yang baik. Permasalahan ini yang sedang timbul di MIN I langkat, karena kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap tenaga pengajar, khususnya tenaga honorer.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Maka gurulah yang menjadi salah satu tolok ukur bagus atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dan hal ini bisa dilihat dari bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan

profesionalisme guru itu sendiri. Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-undang Guru dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi guru yang ada masih terdapat guru yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah.

Guna meningkatkan karir guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih. Akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktivitas belajar mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seorang guru bisa mengikuti beberapa kali pelatihan. Sebaliknya, ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan. Untuk menjawab persoalan tersebut, dimunculkan pelatihan terintergrasi berbasis kompetensi yang tentunya, pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan peserta didik. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berusaha mendeskripsikan pelaksanaan manajemen Pengembangan Karir Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN I Langkat. Maka dengan demikian, data yang akan dikumpulkan dalam penelitian bersifat deskriptif yaitu mengenai uraian-uraian kegiatan pembelajaran siswa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati bertujuan menggambarkan secara sistematis mengenai fakta-fakta yang ditemukan di lapangan, bersifat verbal, kalimat-kalimat, fenomena-fenomena dan tidak berupa angka-angka (Arikunto, 2019).

Subjek atau informan dalam penelitian adalah Kepala Sekolah, Guru dan siswa 10 orang yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian melalui dokumentasi, observasi, dan wawancara dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelusuran berbagai referensi yang terkait dengan Pelatihan dan Pengembangan Karir Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN I Langkat. Adapun data sekunder tersebut terdiri atas buku-buku, undang-undang, artikel, majalah, Ensiklopedia, kamus, dan bahan acuan lainnya. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data model Miles dan Huberman menurut teori ini analisis data kualitatif dapat dilakukan dengan alir dan model interaktif yaitu melalui tahapan proses pengumpulan data, mereduksi data, penyajian data dan penyajian kesimpulan (Arikunto, 2019)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Madrasah merupakan institusi yang kompleks, sebagai institusi yang kompleks madrasah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya melalui proses peningkatan kualifikasi tertentu. Untuk menghasilkan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas maka harus didukung oleh keberadaan pendidik yang profesional. Karena pendidik merupakan kunci pokok bagi keberhasilan pelaksanaan peningkatan mutu pendidika. Untuk itu profesionalisme pendidik harus ditingkatkan dan dikembangkan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan seorang yang profesional yang menuntut adanya suatu kecakapan atau keterampilan.

Kecakapan atau keterampilan tersebut merupakan persyaratan dasar atau keterampilan teknis yang berhubungan dengan kemampuan pendidik dalam mengelola pembelajaran, selain itu pendidik juga harus berkepribadian baik, berperilaku baik dan memiliki sopan santun berhubungan dengan hal tersebut, seorang pendidik dapat dikategorikan sebagai seorang yang bermutu baik, cukup atau kurang, dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengelola pembelajaran dan dapat bergaul dengan masyarakat baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah.

Dalam kaitannya dengan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru, ketersediaan guru yang berkompeten merupakan salah satu komponen penting yang harus dipenuhi dalam menunjang sistem pendidikan. Pengembangan profesionalisme guru merupakan kegiatan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Menurut Kepala MIN I Langkat Bapak Zulkifli Hasibuan, S. PdI, dalam kegiatan pelatihan pengembangan profesionalisme guru ada beberapa program yang harus dilakukan adalah:

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru.
2. Program penyetaraan dan sertifikasi.
3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi.
4. Program supervisi pendidika.
5. Program pemberdayaan guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).
6. Simposium Guru dan *keenam*, Melakukan Penelitian.

### **Manajemen Peningkatan Kualifikasi Karir Pendidikan Guru**

Kualifikasi tenaga pendidik merupakan syarat minimal sebagai tenaga pendidik karena guru yang sudah memiliki kualifikasi mereka sudah mempunyai kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam meningkatkan kompetensinya. Pada pengembangan profesionalisme guru kualifikasi sebagai tenaga pendidik merupakan kebutuhan utama yang harus dimiliki guru karena kualifikasi tenaga pendidik adalah pemenuhan dalam jangka yang panjang dimana kebutuhan-kebutuhan lain yang mesti dimiliki oleh guru bisa dipenuhi melalui kegiatan-kegiatan yang berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

Secara umum kualifikasi disini sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan mapel, sesuai dengan kualifikasi pendidikan, tapi sebelumnya pernah terjadi istilah mismein tapi sudah ditanggulangi ketika mereka melaksanakan pendidikan, pendidikan kembali sesuai dengan bidangnya. Dulu pun pernah ada pendidikan selama 1 tahun untuk penyesuaian dengan bidang studinya dan itu pun tidak banyak, kebanyakan guru agama yang mengikuti untuk bias mengajar ke pelajaran umum. kualifikasi guru sudah berjalan dengan baik, 95% guru yang mengajar di MIN I Langkat ini sudah mengajar dengan ijazah minimal S1 nya secara Linier. Tetapi masih ada juga beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Adapun jika ada beberapa guru yang ingin meningkatkan kualifikasinya untuk study lanjut itu diperkenankan dari sekolah, study lanjut juga ada yang dari pemerintah dan ada juga yang dilakukan secara pribadi.

semua guru MIN I Langkat memiliki kualifikasi S1 bahkan ada yang S2. Kondisi ini jelas sudah memenuhi syarat minimal seorang guru yaitu Strata 1. Akan tetapi, berdasarkan data diatas masih ada beberapa guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimiliki dengan mata pelajaran yang diampu. Dari 25 guru terdapat 5 orang guru yang mengajar tidak

sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Kondisi ini harus menjadi perhatian, khususnya kepala madrasah untuk memotivasi guru sebagai tenaga pendidik guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Meskipun demikian kemampuan mengajar guru yang sudah memenuhi kualifikasi masih terbatas sehingga perlu bimbingan dan pelatihan guna memperdalam wawasan serta keterampilan sehingga kompetensi yang dimiliki dapat terus meningkat.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, terkait tentang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MIN I Langkat, terkait dengan kondisi keadaan guru yang ada di MIN I Langkat keadaan kualifikasi guru yang ada saat ini sudah terlaksana dengan baik ditandai dengan semua pendidik yang ada di MIN I Langkat sudah memenuhi syarat kualifikasi akademik dan mengajar secara linier.

### **Manajemen Penyetaraan dan Sertifikasi Guru**

Pada program sertifikasi dimana program sertifikasi adalah merupakan program dari pemerintah yang bertujuan agar adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesi guru sebagai tenaga pendidik profesional. Pelaksanaan program sertifikasi sekolah memberikan layanan kepada guru-guru untuk dapat mengikuti program sertifikasi.

Program sertifikasi guru yang ada di MIN I Langkat bahwa sebagian besar guru PNS sudah tersertifikasi, sedangkan yang masih honorer ada beberapa yang sudah tersertifikasi dan ada juga sebagian yang belum tersertifikasi. Dalam program ini kita mengikuti program pemerintah di beberapa tahun yang lalu ketika digulirkan program sertifikasi yang dimulai dari portofolio, kemudian ada yang dimulai dari PLPG itu semua diikuti berdasarkan aturan yang berlaku atau yang sudah digariskan oleh pemerintah.

Layanan yang diberikan pihak madrasah kepada para guru mengenai program sertifikasi bahwa Program sertifikasi adalah program dari pemerintah yang diperuntukkan bagi guru sebagai bentuk pengakuan sebagai guru profesional. Pihak sekolah tidak pernah menghambat untuk guru mengikuti program sertifikasi. Dalam mengikuti sertifikasi banyak sekali syarat-syarat yang harus dipenuhi, dan dalam hal ini pihak sekolah telah membantu melengkapi persyaratan-persyaratan yang mesti dipenuhi dalam sertifikasi, seperti mengikuti sertakan guru dalam kegiatan ilmiah yang merupakan syarat mengikuti sertifikasi, kemudian sudah sampai pada whitinglist (daftar tunggu) ketika sudah sampai pada waktunya sekolah mengizinkan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas yang telah dilakukan baik dengan waka maupun guru maka diketahui bahwa guru di MIN I Langkat ini sudah banyak yang tersertifikasi. Bahkan sebagian besar guru terutama yang PNS sudah tersertifikasi namun untuk yang Honorer sebagian sudah tersertifikasi

dan sebagian masih ada yang belum tersertifikasi. Kemudian dalam program sertifikasi pihak sekolah sudah memberikan bantuan dalam bentuk layanan untuk membantu memenuhi syarat-syarat mengikuti sertifikasi. Program ini adalah program pemerintah yang diperuntukkan bagi guru untuk dapat meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga pendidik, selain itu juga untuk dapat meningkatkan kesejahteraan diri sebagai tenaga pendidik di MIN I Langkat.

Berdasarkan hasil observasi diatas diperoleh gambaran bahwa dalam program sertifikasi sama halnya dengan program kualifikasi yakni dari pemerintah, dimana pada program sertifikasi ada beberapa guru yang belum mengikuti sertifikasi, kepala madrasah dalam pelaksanaan pengembangan karir guru di madrasah ini sudah dilaksanakan dengan maksimal, akan tetapi program-program tersebut masih ada proses pelaksanaan yang lebih optimal karena sebagian guru sudah menjalankan program-program tersebut. Upaya madrasah untuk program ini pun selalu dilakukan serta waka pun selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan.

#### **Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi**

Selanjutnya pada program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi sekolah seringkali mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan baik didalam maupun diluar sekolah. Berbagai bentuk pelatihan yang ada seperti seminar, diklat, workshop ataupun lokakarya dan masih banyak lagi kegiatan pelatihan.

Adapun upaya pelatihan yang dilakukan MIN I Langkat untuk mengembangkan karir tenaga pendidik sudah cukup baik. Dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan sering diikuti adalah kegiatan pelatihan diluar sekolah dengan mengirimkan tenaga pendidik mengikuti Diklat, Workshop sesuai dengan jumlah peserta yang dibutuhkan dalam permintaan (undangan), namun pelatihan didalam sekolahpun yang dilakukan semacam inhouse training. Pelatihan yang di undang banyak menyangkut ada yang bidang study ada juga yang diluar bidang study. Misalnya yang dibidang study adalah yang menyangkut kompetensi keilmuan, pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi mata pelajaran, ada juga yang berkaitan dengan kurikulum, misalnya bimbingan teknis kurikulum, pengembangan diri untuk meningkatkan kualitas diri misalnya publikasi ilmiah, seperti membuat karya tulis, membuat media pembelajaran baru.

Bentuk pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi dalam meningkatkan karier guru berupa pihak sekolah atau kepala madrasah mengirim guru-guru pada beberapa kegiatan-kegiatan pelatihan, workshop, IHT (inhouse Training) yang diselenggarakan oleh instansi terkait baik kementrian agama maupun

kementrian pendidikan dan kebudayaan sesuai dengan jumlah peserta yang diminta (undangan). Kemudian ada juga untuk meningkatkan karir guru madrasah mengadakan workshop sendiri yang biasanya dilaksanakan pada awal tahun pelajaran, seperti bedah kurikulum, penyusunan perangkat. Kegiatan pelatihan diluar sekolah seperti workshop peningkatan kompetensi penulisan karya ilmiah, peningkatan karir guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di MIN I Langkat tentang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir guru adalah sebagai berikut :

1. Program kualifikasi, dalam program ini guru di MIN I Langkat sudah memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan oleh pemerintah berarti dalam hal ini sudah menunjukkan bahwa guru MIN I Langkat memiliki kompetensi yang baik, serta masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.
2. Selanjutnya program sertifikasi, dalam hal ini sama halnya dengan program kualifikasi dimana pada program sertifikasi ada beberapa guru yang belum mengikuti sertifikasi. Upaya kepala madrasah untuk program ini pun selalu dilakukan serta waka pun selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan.
3. Pada program pelatihan, madrasah melakukan pengiriman terhadap tenaga pendidik ketika mendapat undangan pelatihan. Tidak hanya pelatihan diluar madrasah pun melaksanakan pelatihan didalam madrasah. Pelaksanaannya pun sesuai dengan langkah-langkah yang ada, mulai dari identifikasi masalah yang dihadapi guru sampai pada tindak lanjut dari kegiatan pelatihan.

Pada Program manajemen pengembangan karir guru adalah penelitian, dalam program penelitian ini dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam bentuk penelitian tindakan kelas sehingga penelitiannya mengarah pada supervisi. Meskipun ada beberapa guru yang melaksanakan penelitian tindakan kelas namun belum ada penerapannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Dewi Salma Prawiradilaga, E. S. (2019). *Mozaik Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Hamalik, O. (2019). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhibbinsyah. (2019). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Saud, U. S. (2018). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung : Alfabeta.

Widodo, S. E. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta : Pustaka Belajar.