ISSN 3063-7112
AEJ (Advances in Education Journal)

Pengembangan Model Guru Profesional Holistik: Integrasi Tugas-Fungsi, Aspek Kompetensi, dan Kode Etik Guru sebagai Landasan Pengembangan Karir Berkelanjutan

Naila Izzatin*
Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah,
Universitas Qomaruddin Gresik, Indonesia
email: izzatinnaila4@gmail.com

Nadiyatun Najah
Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah,
Universitas Qomaruddin Gresik, Indonesia
email: nadiyatunnajah36@gmail.com

Syafanisa Rahma Az-Zahra
Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah,
Universitas Qomaruddin Gresik, Indonesia
email: syafanisarahmaazzahra@gmail.com

Hikmah Maulidiah
Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah,
Universitas Qomaruddin Gresik, Indonesia
email: midahmanismidahmanis@gmail.com

*Korespondensi: email: izzatinnaila4@gmail.com

History Artikel:
Diterima 20 Oktober 2026
Direvisi 25 Oktober 2026
Diterima 05 November 2026
Tersedia online 17 November 2026

Abstrak

Teacher professionalism is a multidimensional construct that cannot be measured solely by subject matter mastery or teaching skills. It should be developed through the integration of teachers' duties and functions, pedagogical, professional, social and personality competencies, adherence to professional ethics, and continuous career development. This article formulates a holistic teacher professionalism model based on a synthesis of ten scholarly articles addressing teacher competence, professional ethics, performance, learning quality, career development, and continuing professional development. The study employs a qualitative library research approach. Data were collected through reading, note-taking, thematic categorization, comparison of findings, and conceptual synthesis of the ten supplied documents. The review identifies five interrelated elements: (1) teachers' duties and functions as the core of professional practice (2) four competencies as professional capacity (3) internalized ethics as moral guidance and protection of professional dignity (4) career development and continuing professional learning as mechanisms of growth and (5) institutional and policy support as enabling conditions. Quantitative findings in the reviewed sources indicate positive effects of teacher competencies on professionalism or

performance, while qualitative and systematic reviews emphasize reflection, mentoring, professional learning communities, supervision, training, digital literacy, and school leadership. The proposed model views professionalism as a dynamic process that must be evaluated and renewed throughout a teacher's career. As a document-based conceptual study, the model requires further empirical testing.

Kata kunci: *Efektivitas Kerja; Era Disrupsi; Guru PAI; Kompetensi Pedagogik; Profesionalisme Guru.*

PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada kualitas pendidik yang menjalankan proses pembelajaran secara langsung. Guru tidak hanya menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, memotivasi, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Peran tersebut menempatkan guru sebagai unsur strategis dalam pembentukan kemampuan akademik, karakter, dan kecakapan sosial. Oleh sebab itu, profesionalisme guru perlu dipahami sebagai kualitas menyeluruh yang tercermin dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, tanggung jawab, serta konsistensi perilaku dalam menjalankan pekerjaan pendidikan.

Perubahan sosial, perkembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi digital memperluas tuntutan terhadap profesi guru. Guru diharapkan mampu merancang pembelajaran yang relevan, memanfaatkan teknologi secara tepat, memahami karakteristik peserta didik, berkomunikasi dengan keluarga dan masyarakat, serta menjaga etika dalam ruang luring maupun daring. Istiqomah dkk. menegaskan bahwa kompetensi dan kode etik keguruan menjadi dasar pembentukan guru yang berintegritas dan mampu menghadapi tantangan era digital. Kajian Choliq dkk. juga menempatkan empat kompetensi dasar dan etika sebagai fondasi profil pendidik profesional.

Namun, profesionalisme tidak terbentuk hanya melalui tuntutan normatif. Sejumlah artikel yang dikaji memperlihatkan adanya tantangan berupa kesenjangan penguasaan kompetensi, penerapan kode etik yang belum optimal, literasi digital yang belum merata, keterbatasan akses pelatihan, beban administrasi, serta persoalan kesejahteraan. Kajian Rahmawati dkk. menyoroti kompetensi kepribadian yang berhubungan dengan integritas, kestabilan emosi, kedewasaan, keteladanan, dan kualitas interaksi. Sementara itu, Rohaimi dkk. menunjukkan bahwa kode etik dapat memperkuat tanggung jawab, disiplin, kualitas kinerja, dan kepercayaan masyarakat, tetapi penerapannya masih menghadapi hambatan pengawasan dan internalisasi nilai.

Di sisi lain, pengembangan profesionalisme memerlukan jalur pertumbuhan yang berkelanjutan. Pengembangan karier tidak cukup dimaknai sebagai kenaikan jabatan atau pemenuhan administrasi, melainkan proses peningkatan kapasitas, pengalaman, tanggung jawab, dan kontribusi guru terhadap pembelajaran. Zumrotun dkk. menggarisbawahi pentingnya sistem pengembangan karier yang terstruktur dan berbasis kinerja, dukungan kepemimpinan partisipatif, serta budaya kerja kolaboratif. Putri dan Putri mengidentifikasi strategi pengembangan profesional berkelanjutan berupa pelatihan, coaching, mentoring,

DOI: http://dx.doi.org/10.xxxx/ijost.v2i2
p- ISSN 2528-1410 e- ISSN 2527-8045

komunitas belajar profesional, refleksi kritis, dukungan kepala sekolah, dan pengembangan kompetensi digital.

Berdasarkan kondisi tersebut, dibutuhkan kerangka yang menghubungkan tugas dan fungsi, kompetensi, kode etik, serta pengembangan karier dalam satu kesatuan. Kerangka holistik diperlukan agar program peningkatan profesionalisme tidak berjalan secara terpisah-pisah. Pelatihan kompetensi, misalnya, akan lebih bermakna apabila disertai refleksi etis, penerapan dalam tugas sehari-hari, umpan balik, dan pengakuan perkembangan karier. Dengan demikian, profesionalisme guru perlu dilihat sebagai proses yang mengintegrasikan dimensi kinerja, moral, relasional, dan pengembangan diri.

Berdasarkan sepuluh sumber yang dikaji, persoalan utama dapat dirumuskan dalam beberapa pokok. Pertama, masih diperlukan pemahaman yang menyeluruh mengenai hubungan antara tugas-fungsi guru dan empat kompetensi dasar. Kedua, kompetensi teknis belum selalu berjalan seiring dengan internalisasi kode etik. Ketiga, kegiatan peningkatan kompetensi terkadang belum terhubung secara sistematis dengan kebutuhan karier dan kinerja. Keempat, akses terhadap pelatihan, dukungan kelembagaan, literasi digital, dan kesejahteraan belum selalu merata. Kelima, evaluasi pengembangan guru perlu bergerak dari sekadar pemenuhan administrasi menuju perbaikan praktik pembelajaran yang dapat diamati.

Rumusan masalah artikel ini meliputi: (1) bagaimana tugas dan fungsi guru menjadi dasar profesionalisme (2) bagaimana empat kompetensi membentuk kapasitas guru profesional (3) bagaimana kode etik mengarahkan perilaku dan tanggung jawab profesi (4) bagaimana pengembangan karier dan pengembangan profesional berkelanjutan mendukung pertumbuhan guru dan (5) bagaimana unsur-unsur tersebut diintegrasikan ke dalam model guru profesional holistik. Tujuan artikel adalah menyintesis temuan sepuluh sumber dan merumuskan model konseptual yang dapat menjadi landasan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pengembangan profesionalisme guru.

Kebaruan artikel terletak pada upaya menyatukan lima ranah yang dalam sumber-sumber cenderung dibahas dengan titik tekan berbeda: tugas-fungsi, empat kompetensi, kode etik, pengembangan karier, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Sebagian sumber menguji pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme atau kinerja, sebagian mengulas etika dan kompetensi secara konseptual, sedangkan sumber lain membahas pengembangan karier atau strategi CPD. Sintesis ini tidak menganggap semua sumber memiliki desain atau kekuatan bukti yang sama. Sebaliknya, hasil kuantitatif digunakan untuk membaca hubungan antarvariabel, sedangkan kajian kepustakaan dan tinjauan sistematis digunakan untuk mengidentifikasi prinsip, strategi, serta faktor pendukung.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Studi kepustakaan dipilih karena objek kajian berupa gagasan, konsep, hasil penelitian, dan rekomendasi yang terdapat dalam dokumen ilmiah. Penelitian ini bukan survei terhadap guru dan tidak mengumpulkan data primer dari sekolah. Seluruh simpulan disusun melalui pembacaan kritis terhadap sepuluh file PDF yang diberikan sebagai korpus utama.

Sumber data terdiri atas sepuluh artikel ilmiah. Kesepuluh sumber tersebut membahas: (1) pentingnya kompetensi dan kode etik keguruan. (2) profil profesional pendidik. (3) kompetensi kepribadian. (4) peran kode etik guru. (5) pengaruh empat kompetensi dan sertifikasi terhadap

profesionalisme guru SMA di Kabupaten Klaten. (6) upaya pengembangan profesionalisme untuk meningkatkan mutu pembelajaran. (7) pengembangan karier guru di Indonesia. (8) strategi pengembangan profesional berkelanjutan. (9) peningkatan profesionalisme melalui etika dan kompetensi keprofesian. serta (10) pengaruh empat kompetensi terhadap kinerja guru SMAN se-Kota Bima. Identitas bibliografis yang digunakan dalam daftar pustaka mengikuti informasi yang tercantum pada dokumen masing-masing.

Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yaitu membaca bagian abstrak, pendahuluan, metode, hasil dan pembahasan, kesimpulan, serta daftar pustaka setiap artikel. Informasi yang relevan dicatat berdasarkan tema: tugas dan fungsi guru, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kode etik, pengembangan karier, CPD, mutu pembelajaran, tantangan, dan dukungan kelembagaan. Selanjutnya dilakukan pengelompokan tema, perbandingan persamaan dan perbedaan temuan, serta sintesis konseptual.

Analisis dilakukan secara deskriptif-tematik. Tahap pertama adalah reduksi data dengan memilih informasi yang berhubungan langsung dengan fokus penelitian. Tahap kedua adalah penyajian data melalui uraian dan matriks sintesis. Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan dengan menghubungkan temuan lintas sumber. Model Miles dan Huberman disebut dalam artikel Zumrotun dkk. sebagai kerangka reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan; prinsip tersebut digunakan sebagai inspirasi pengorganisasian analisis, bukan sebagai klaim bahwa penelitian ini memiliki prosedur lapangan yang sama.

HASIL PEMBAHASAN

Profesionalisme Guru sebagai Konstruk Holistik

Profesionalisme guru dapat dipahami sebagai kualitas pelaksanaan profesi yang memadukan penguasaan pengetahuan, keterampilan pedagogis, tanggung jawab sosial, kematangan kepribadian, dan komitmen etis. Dalam kerangka ini, guru profesional bukan hanya guru yang mampu menyampaikan materi secara lancar, melainkan guru yang dapat merencanakan pembelajaran, melaksanakannya sesuai kebutuhan peserta didik, menilai hasil belajar secara bertanggung jawab, membangun hubungan yang sehat, serta melakukan refleksi dan pengembangan diri. Huplan, Sumarlin, dan Hetilaniar menekankan bahwa profesionalisme merupakan fondasi mutu pembelajaran abad ke-21 dan berkaitan dengan kompetensi, komitmen profesional, refleksi, serta dukungan institusi.

Choliq dkk. menempatkan empat kompetensi, kualifikasi akademik, dan nilai etika sebagai penanda profil profesional pendidik. Sementara itu, Ginting dkk. menekankan perlunya pendekatan holistik dan berkelanjutan yang mempertemukan penguatan etika dengan kompetensi keprofesian. Kedua penekanan tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme tidak tepat dipersempit menjadi satu indikator tunggal, misalnya sertifikat, masa kerja, atau kemampuan menguasai teknologi.

Secara konseptual, profesionalisme holistik mempunyai tiga dimensi yang saling menguatkan. Dimensi kapasitas mencakup pengetahuan, keterampilan, dan empat kompetensi. Dimensi integritas mencakup kode etik, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan keteladanan. Dimensi pertumbuhan mencakup refleksi, pembelajaran sepanjang hayat, pengembangan karier, dan adaptasi terhadap perubahan. Ketiganya harus tampak dalam pelaksanaan tugas sehari-hari agar profesionalisme tidak berhenti sebagai pernyataan normatif.

Tugas dan Fungsi Guru sebagai Dasar Praktik Profesional

Tugas dan fungsi guru merupakan titik awal untuk menerjemahkan profesionalisme ke dalam praktik. Saifullah, Putra, dan Heriani mengutip tugas pokok guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan peserta didik, serta pelaksanaan tugas tambahan. Rangkaian tugas tersebut memperlihatkan bahwa pekerjaan guru berlangsung sebelum, selama, dan setelah kegiatan pembelajaran di kelas.

Pada tahap perencanaan, guru perlu memahami capaian pembelajaran, karakteristik peserta didik, materi, strategi, media, sumber belajar, serta bentuk asesmen. Pada tahap pelaksanaan, guru mengelola interaksi, menciptakan lingkungan belajar yang aman, memilih metode yang sesuai, memberikan penguatan, dan mengakomodasi perbedaan kebutuhan peserta didik. Pada tahap penilaian, guru mengumpulkan bukti belajar, memberikan umpan balik, serta menggunakan hasil asesmen untuk memperbaiki pembelajaran. Pembimbingan dan pelatihan memperluas peran guru dari pengajar menjadi pendamping perkembangan akademik dan karakter.

Tugas tambahan dan partisipasi dalam kehidupan sekolah juga memerlukan tanggung jawab profesional. Guru berkolaborasi dalam rapat, kegiatan pengembangan sekolah, pembinaan ekstrakurikuler, komunikasi dengan orang tua, dan kegiatan komunitas profesi. Karena itu, kompetensi sosial dan kepribadian tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan tugas formal. Guru yang menguasai materi tetapi tidak mampu bekerja sama atau memperlakukan peserta didik secara adil belum menunjukkan profesionalisme secara utuh.

Hubungan antara tugas dan kompetensi bersifat timbal balik. Tugas menjadi konteks aktualisasi kompetensi, sedangkan kompetensi menjadi kapasitas untuk melaksanakan tugas secara bermutu. Dengan demikian, penilaian profesionalisme sebaiknya tidak hanya menilai dokumen perencanaan, tetapi juga memperhatikan praktik pembelajaran, kualitas asesmen, interaksi sosial, keteladanan, dan tindak lanjut pengembangan diri.

Empat Kompetensi Guru sebagai Kapasitas Profesional

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan memahami peserta didik dan mengelola pembelajaran. Cakupannya meliputi pemahaman karakteristik dan kebutuhan belajar, perancangan pembelajaran, pemilihan pendekatan dan metode, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi peserta didik. Kompetensi ini menuntut kepekaan guru untuk menyesuaikan proses pembelajaran dengan kondisi nyata kelas, bukan sekadar mengikuti prosedur secara mekanis.

Dalam penelitian Nurjanati, Martono, dan Sawiji terhadap guru SMA di Kabupaten Klaten, kompetensi pedagogik memiliki pengaruh langsung positif terhadap profesionalisme guru sebesar 0,170 atau 17 persen. Sementara penelitian Saifullah dkk. terhadap 78 guru pada lima SMA negeri di Kota Bima menyimpulkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dua temuan ini memberi dukungan empiris bahwa kemampuan mengelola pembelajaran berkaitan dengan profesionalisme dan kinerja, meskipun konteks, variabel, dan rancangan kedua penelitian berbeda.

Pengembangan kompetensi pedagogik dapat diarahkan pada perencanaan berbasis kebutuhan peserta didik, pembelajaran berdiferensiasi sesuai konteks, penggunaan asesmen formatif, pengelolaan kelas, dan refleksi terhadap efektivitas metode. Pengembangan tersebut akan lebih kuat apabila guru mendapat umpan balik dari supervisi akademik, rekan sejawat, dan hasil belajar peserta didik.

b. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional berhubungan dengan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, struktur keilmuan, konsep yang relevan, serta kemampuan mengembangkan bahan ajar dan sumber belajar. Guru juga perlu memperbarui pengetahuan sesuai perkembangan bidang ilmu dan menghubungkan materi dengan konteks kehidupan. Kompetensi ini mencegah pembelajaran menjadi dangkal, tidak akurat, atau terputus dari perkembangan pengetahuan.

Nurjanati dkk. menemukan pengaruh langsung positif kompetensi profesional terhadap profesionalisme guru sebesar 0,124 atau 12,4 persen. Saifullah dkk. juga melaporkan pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMAN se-Kota Bima. Artikel tersebut menghubungkan kompetensi profesional dengan kemampuan menguasai IPTEKS, mengembangkan bahan ajar dan sumber belajar, merancang media, menyajikan materi secara sistematis, serta mengembangkan keprofesian melalui pendidikan, pelatihan, workshop, seminar, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

Dalam konteks digital, penguasaan profesional juga mencakup kemampuan memilih teknologi berdasarkan tujuan pedagogis. Penggunaan aplikasi atau kecerdasan buatan tidak otomatis menunjukkan profesionalisme. Guru perlu memeriksa ketepatan informasi, melindungi data peserta didik, memperhatikan hak cipta, dan memastikan teknologi mendukung proses berpikir serta pemahaman.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Kompetensi ini tampak melalui komunikasi yang santun, kemampuan mendengarkan, kerja sama, penghargaan terhadap perbedaan, penyelesaian konflik, dan partisipasi dalam lingkungan sosial. Guru tidak bekerja secara individual; kualitas pembelajaran dipengaruhi pula oleh hubungan dan kolaborasi di lingkungan sekolah.

Dalam penelitian Nurjanati dkk., kompetensi sosial memiliki pengaruh langsung positif terhadap profesionalisme guru sebesar 0,204 atau 20,4 persen. Saifullah dkk. juga menemukan bahwa kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa hubungan interpersonal bukan unsur tambahan yang bersifat pelengkap, tetapi bagian dari kapasitas profesional.

Pengembangan kompetensi sosial dapat dilakukan melalui komunitas belajar, lesson study, kolaborasi antarmata pelajaran, komunikasi terstruktur dengan orang tua, dan latihan penyelesaian masalah. Sekolah perlu menciptakan budaya dialog yang memungkinkan guru meminta bantuan, berbagi praktik baik, dan membahas kesulitan tanpa rasa takut dipermalukan.

d. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia, serta mampu menjadi teladan. Kompetensi ini terlihat melalui konsistensi sikap, pengendalian emosi, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, dan kesediaan melakukan refleksi. Guru berhadapan dengan peserta didik yang sedang berkembang; karena itu, respons guru terhadap kesalahan, perbedaan, dan konflik memiliki dampak pendidikan.

Kajian sistematis Rahmawati dkk. menyimpulkan bahwa kompetensi kepribadian mencakup kemantapan, kestabilan, kedewasaan, kebijaksanaan, kewibawaan, akhlak mulia, kesantunan, reflektivitas, dan keteladanan. Faktor pembentuknya meliputi aspek internal, eksternal, dan institusional. Strategi pengembangannya mencakup pelatihan berbasis karakter, refleksi diri, mentoring, coaching, komunitas belajar, supervisi transformatif, serta penguatan nilai moral dan spiritual.

Nurjanati dkk. melaporkan pengaruh langsung positif kompetensi kepribadian terhadap profesionalisme guru sebesar 0,221 atau 22,1 persen. Saifullah dkk. juga menyimpulkan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Data tersebut memperkuat posisi kompetensi kepribadian sebagai unsur penting, meskipun angka koefisien dari penelitian yang berbeda tidak dapat dibandingkan secara langsung karena desain, sampel, dan variabelnya tidak identik.

Kompetensi kepribadian tidak cukup dibangun melalui ceramah tentang karakter. Pengembangan memerlukan pembiasaan, teladan pimpinan, refleksi atas pengalaman kelas, supervisi yang dialogis, dan budaya sekolah yang menghargai perilaku etis. Dengan demikian, kompetensi kepribadian menjadi bagian dari praktik profesional yang dapat diamati melalui konsistensi tindakan, bukan hanya pengakuan diri.

Kode Etik Guru sebagai Penjaga Integritas Profesi

Kode etik guru merupakan seperangkat norma dan prinsip moral yang mengarahkan perilaku guru dalam menjalankan tugas profesional. Kode etik membantu menjaga kehormatan profesi, melindungi peserta didik, mengatur relasi antarpelaku pendidikan, serta memperkuat kepercayaan masyarakat. Kode etik bukan sekadar dokumen administratif yang dibaca ketika terjadi pelanggaran, tetapi pedoman untuk mengambil keputusan sehari-hari.

Rohaimi dkk. menyimpulkan bahwa kode etik dapat meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan kualitas kinerja pendidik. Penerapan yang konsisten juga memperkuat kepercayaan publik dan hubungan sosial di lingkungan pendidikan. Namun, sumber tersebut mencatat hambatan berupa pengawasan yang lemah, kurangnya internalisasi nilai, dan pemahaman guru yang terbatas. Istiqomah dkk. menempatkan kode etik sebagai pedoman moral yang membantu guru menjaga integritas, tanggung jawab, dan citra profesi.

Secara praktis, kode etik mengarahkan hubungan guru dengan peserta didik melalui prinsip penghormatan martabat, perlakuan adil, perlindungan dari kekerasan, dan penjagaan kerahasiaan yang relevan. Dalam hubungan dengan orang tua dan masyarakat, guru perlu menjaga komunikasi yang jujur, profesional, dan tidak menyalahgunakan posisi. Dalam hubungan dengan rekan sejawat, guru perlu menghargai kolaborasi, menghindari fitnah, dan menyelesaikan perbedaan secara proporsional. Dalam ruang digital, guru harus berhati-hati dalam membagikan foto, informasi pribadi, komentar, dan materi pembelajaran.

Kode etik juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial profesi. Ginting dkk. menguraikan bahwa etika profesi menjadi pedoman perilaku, sarana kontrol sosial,

perlindungan profesi dari campur tangan yang tidak semestinya, dan standar untuk menilai kepatutan tindakan profesional. Dengan fungsi tersebut, penegakan kode etik perlu dilaksanakan secara adil, transparan, edukatif, dan konsisten.

Integrasi Kompetensi dan Etika dalam Praktik Guru

Kesepuluh sumber memberikan kontribusi yang saling melengkapi. Istiqomah dkk. dan Choliq dkk. menegaskan hubungan kompetensi dan etika sebagai fondasi profil profesional. Rahmawati dkk. memperdalam dimensi kepribadian, sedangkan Rohaimi dkk. menguraikan peran dan hambatan penerapan kode etik. Nurjanati dkk. dan Saifullah dkk. menyediakan temuan kuantitatif tentang hubungan kompetensi dengan profesionalisme atau kinerja. Huplan dkk. membahas peningkatan profesionalisme untuk mutu pembelajaran. Zumrotun dkk. menempatkan pengembangan karier dan dukungan institusi sebagai faktor penting. Putri dan Putri memetakan strategi CPD. Ginting dkk. mengintegrasikan etika dan kompetensi keprofesian secara teoretis dan praktis.

Tabel 1. Matriks Sintesis Sepuluh Sumber

Sumber	Fokus utama	Kontribusi bagi model
Istiqomah dkk. (2026)	Kompetensi dan kode etik di era digital	Fondasi kompetensi-etika dan adaptasi digital
Choliq dkk. (2025)	Profil profesional pendidik	Empat kompetensi, kualifikasi, etika
Rahmawati dkk. (2026)	Kompetensi kepribadian	Integritas, refleksi, mentoring, supervisi
Rohaimi dkk. (2026)	Peran kode etik guru	Akuntabilitas, disiplin, pengawasan, internalisasi
Nurjanati dkk. (2018)	Kompetensi dan profesionalisme	Bukti kuantitatif kompetensi dan sertifikasi
Huplan dkk. (2025)	Profesionalisme dan mutu pembelajaran	Refleksi, pembinaan, dukungan kelembagaan
Zumrotun dkk. (2025)	Pengembangan karier guru	Karier terstruktur, kinerja, kepemimpinan
Putri & Putri (2026)	Strategi CPD	Enam strategi pengembangan berkelanjutan
Ginting dkk. (2025)	Etika dan kompetensi keprofesian	Integrasi moral dan kapasitas profesional
Saifullah dkk. (2023)	Kompetensi dan kinerja guru	Hubungan empat kompetensi dengan kinerja

Matriks tersebut memperlihatkan bahwa tidak ada satu sumber pun yang secara sendiri membahas keseluruhan unsur model secara lengkap. Oleh karena itu, nilai tambah kajian ini terletak pada penyatuan temuan-temuan tersebut ke dalam kerangka yang saling berhubungan. Perbedaan desain penelitian tetap dipertahankan: hasil kuantitatif tidak diperlakukan sebagai bukti kausal universal, sedangkan hasil kajian pustaka tidak dianggap sebagai pengukuran langsung terhadap praktik guru.

DISKUSI

Kompetensi dan kode etik tidak boleh ditempatkan sebagai dua agenda yang terpisah. Kompetensi menjawab pertanyaan apakah guru mampu melaksanakan pekerjaan, sedangkan

etika menjawab bagaimana kemampuan tersebut digunakan dan untuk kepentingan siapa. Guru yang cakap mengelola kelas tetapi menggunakan penghinaan atau kekerasan tidak dapat disebut profesional secara utuh. Sebaliknya, guru yang berniat baik tetapi tidak menguasai materi dan strategi pembelajaran juga belum mampu memberikan layanan pendidikan yang bermutu.

Integrasi keduanya dapat diwujudkan melalui contoh praktik. Dalam penilaian, kompetensi profesional dan pedagogik membantu guru menyusun instrumen yang valid, sedangkan etika menuntut kejujuran, objektivitas, dan kerahasiaan hasil. Dalam komunikasi digital, kompetensi teknologi memungkinkan guru menggunakan platform pembelajaran, sedangkan etika menuntut perlindungan data, kesantunan, dan tanggung jawab atas konten. Dalam pengelolaan kelas, kompetensi pedagogik membantu memilih strategi disiplin yang efektif, sedangkan etika mencegah tindakan diskriminatif dan merendahkan peserta didik.

Kajian Choliq dkk. menegaskan bahwa pendidik profesional ditandai penguasaan empat kompetensi, kualifikasi akademik, dan penerapan nilai etika. Ginting dkk. juga menekankan bahwa penguatan etika dan kompetensi perlu dilakukan melalui pendekatan holistik dan berkesinambungan. Dengan demikian, program pengembangan guru perlu memasukkan kasus etis, refleksi praktik, dan pembahasan dilema profesional ke dalam pelatihan kompetensi.

Pengembangan Karier Guru sebagai Proses Pertumbuhan

Pengembangan karier merupakan rangkaian proses yang memungkinkan guru memperluas kapasitas, tanggung jawab, kontribusi, dan peran profesional sepanjang masa kerja. Pengembangan karier dapat meliputi pendidikan lanjutan, sertifikasi atau pendidikan profesi, pelatihan, pengembangan keahlian khusus, kegiatan ilmiah, kepemimpinan pembelajaran, pembimbingan guru lain, serta keterlibatan dalam komunitas profesional. Karier tidak seharusnya hanya diukur dari kenaikan jabatan, tetapi juga dari peningkatan mutu praktik dan dampak terhadap peserta didik.

Zumrotun dkk. mengidentifikasi bahwa profesionalisme guru dipengaruhi interaksi kompetensi profesional, penguasaan teknologi, pengembangan karier berkelanjutan, dukungan kelembagaan, etos kerja, dan kebijakan pendidikan. Sistem karier yang terstruktur dan berbasis kinerja dinilai dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta efektivitas pembelajaran. Kepemimpinan sekolah yang partisipatif dan budaya kerja kolaboratif juga berperan penting.

Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa pengembangan karier harus terhubung dengan kebutuhan sekolah dan tujuan pembelajaran. Guru yang memiliki minat pada teknologi pembelajaran, misalnya, dapat memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, mengembangkan perangkat ajar, berbagi praktik baik, dan menjadi pendamping bagi rekan sejawat. Guru yang unggul dalam pembinaan karakter dapat berkontribusi melalui pengembangan program sekolah dan pendampingan peserta didik. Jalur karier yang beragam memberi ruang bagi guru untuk tumbuh sesuai kekuatan dan kebutuhan profesionalnya.

Sertifikasi juga perlu dipahami secara proporsional. Nurjanati dkk. melaporkan bahwa sertifikasi guru memiliki pengaruh langsung positif terhadap profesionalisme sebesar 0,537 atau 53,7 persen dalam model penelitian mereka. Namun, artikel tersebut juga membahas persoalan pemanfaatan tunjangan profesi dan perlunya monitoring pascasertifikasi. Artinya, pengakuan formal perlu disertai pembinaan dan evaluasi agar peningkatan status profesional benar-benar berkontribusi pada mutu praktik.

Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD)

Pengembangan profesional berkelanjutan atau Continuous Professional Development (CPD) merupakan proses belajar sepanjang karier yang membantu guru memperbarui pengetahuan, keterampilan, sikap, dan praktik pembelajaran. CPD tidak identik dengan keikutsertaan dalam seminar atau pelatihan satu kali. Kegiatan pengembangan akan lebih bermakna apabila berangkat dari kebutuhan nyata, diterapkan dalam pembelajaran, memperoleh umpan balik, dan ditinjau kembali melalui refleksi.

Putri dan Putri melalui tinjauan literatur sistematis mengidentifikasi enam strategi CPD yang banyak digunakan, yaitu pelatihan dan pendidikan profesional, coaching dan mentoring, dukungan kepemimpinan kepala sekolah, komunitas belajar profesional, refleksi kritis dan pembelajaran berbasis pengalaman, serta pengembangan kompetensi digital. Mereka menyimpulkan bahwa pengembangan profesional yang kolaboratif, sesuai kebutuhan guru, dan berkelanjutan cenderung memberi dampak lebih kuat terhadap kinerja.

Strategi pertama, pelatihan dan pendidikan profesional, perlu disusun berdasarkan analisis kebutuhan. Materi pelatihan sebaiknya relevan dengan tantangan kelas, kurikulum, asesmen, teknologi, dan karakteristik peserta didik. Strategi kedua, coaching dan mentoring, memungkinkan guru menerima pendampingan yang lebih personal. Pendampingan dapat membantu guru menetapkan tujuan, menguji pendekatan baru, dan mengevaluasi hasilnya.

Strategi ketiga adalah dukungan kepala sekolah. Kepala sekolah berperan menyediakan waktu, sumber daya, iklim aman untuk belajar, dan supervisi yang berorientasi perbaikan. Strategi keempat berupa komunitas belajar profesional yang memungkinkan guru saling berbagi perangkat ajar, menganalisis hasil belajar, mengobservasi praktik, dan menyelesaikan persoalan bersama. Strategi kelima adalah refleksi kritis, yaitu kebiasaan meninjau keputusan pembelajaran dan dampaknya. Strategi keenam adalah pengembangan kompetensi digital yang menggabungkan literasi teknologi, pertimbangan pedagogis, dan tanggung jawab etis.

Huplan dkk. menegaskan pentingnya pembinaan berkelanjutan, praktik reflektif, dan dukungan kelembagaan untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Rahmawati dkk. menambahkan mentoring, coaching, komunitas belajar, supervisi transformatif, refleksi diri, dan penguatan nilai moral-spiritual sebagai strategi pengembangan kompetensi kepribadian. Sintesis kedua sumber memperlihatkan bahwa CPD sebaiknya tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kualitas relasi, integritas, dan kematangan pribadi.

Tantangan Pengembangan Profesionalisme Guru

Tantangan pertama adalah kesenjangan kompetensi dan akses pengembangan. Guru bekerja dalam kondisi sekolah yang berbeda dari sisi fasilitas, jaringan internet, beban kerja, dukungan pimpinan, dan kesempatan mengikuti pelatihan. Program pengembangan yang seragam dapat kurang sesuai dengan kebutuhan guru di wilayah atau jenjang yang berbeda. Oleh sebab itu, pemetaan kebutuhan dan konteks menjadi tahap penting.

Tantangan kedua adalah kesenjangan antara pemahaman kode etik dan penerapannya. Rohaimi dkk. mencatat lemahnya pengawasan, kurangnya internalisasi, dan keterbatasan pemahaman sebagai hambatan penerapan kode etik. Ginting dkk. juga menyoroti kesenjangan kompetensi antarwilayah, penerapan etika yang belum optimal, dan keterbatasan pengembangan profesional berkelanjutan.

Tantangan ketiga adalah perubahan teknologi dan karakteristik peserta didik. Guru dituntut mampu menggunakan teknologi tanpa mengabaikan validitas informasi, keamanan data, dan tujuan pedagogis. Tantangan keempat adalah beban administrasi dan keterbatasan waktu yang dapat mengurangi kesempatan guru melakukan refleksi, kolaborasi, serta pengembangan diri. Tantangan kelima adalah kesejahteraan dan dukungan institusi. Tuntutan profesionalisme perlu diimbangi kondisi kerja yang memungkinkan guru memenuhi tanggung jawabnya secara wajar.

Rancangan Model Guru Profesional Holistik

Berdasarkan sintesis, model guru profesional holistik dirumuskan sebagai sistem yang terdiri atas lima komponen utama dan satu siklus evaluasi. Komponen pertama adalah mandat tugas dan fungsi, yaitu perencanaan, pelaksanaan, penilaian, pembimbingan, pelatihan, dan kontribusi terhadap tugas sekolah. Komponen kedua adalah kapasitas kompetensi yang terdiri atas kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Komponen ketiga adalah integritas etik yang menuntun penggunaan kompetensi dan pelaksanaan tugas. Komponen keempat adalah pertumbuhan karier melalui CPD, sertifikasi, pendidikan lanjutan, komunitas belajar, mentoring, dan pengembangan peran. Komponen kelima adalah ekosistem pendukung berupa kepemimpinan, kebijakan, fasilitas, waktu belajar, kesejahteraan, dan organisasi profesi.

Kelima komponen tersebut tidak bekerja secara linear. Tugas memberikan konteks kebutuhan kompetensi, kompetensi membantu pelaksanaan tugas, kode etik membatasi dan mengarahkan penggunaan kompetensi, pengembangan karier memperbarui kapasitas, sedangkan dukungan institusi menyediakan kondisi agar proses berlangsung. Hasil praktik dan evaluasi kemudian menjadi masukan bagi siklus pengembangan berikutnya.

a. Prinsip Dasar Model

Model ini berpegang pada enam prinsip. Pertama, integratif, yakni menghubungkan tugas, kompetensi, etika, dan karier. Kedua, berkelanjutan, yakni pengembangan berlangsung sepanjang karier, bukan kegiatan sesaat. Ketiga, kontekstual, yakni program didasarkan pada kebutuhan guru, peserta didik, dan kondisi sekolah. Keempat, reflektif, yakni guru meninjau bukti praktik dan dampak pembelajaran. Kelima, kolaboratif, yakni pertumbuhan didukung rekan sejawat dan pimpinan. Keenam, berkeadilan, yakni kesempatan pengembangan memperhatikan perbedaan akses dan kondisi kerja.

b. Tahapan Implementasi

Tahap pertama adalah pemetaan kebutuhan. Guru dan pimpinan sekolah mengidentifikasi kekuatan, kebutuhan kompetensi, tantangan etis, serta tujuan karier. Pemetaan dapat menggunakan refleksi diri, hasil supervisi, observasi pembelajaran, portofolio, umpan balik peserta didik, dan analisis hasil belajar. Tahap kedua adalah penyusunan rencana pengembangan individual yang memuat tujuan terukur, kegiatan, jadwal, pendamping, dan indikator keberhasilan.

Tahap ketiga adalah pelaksanaan pengembangan. Kegiatan dapat berupa pelatihan, lokakarya, mentoring, coaching, komunitas belajar, observasi sejawat, penelitian tindakan kelas, publikasi ilmiah, dan penguatan literasi digital. Materi etika perlu diintegrasikan ke dalam kegiatan tersebut melalui studi kasus dan refleksi dilema profesi. Tahap keempat adalah penerapan hasil belajar ke dalam tugas harian, disertai dokumentasi praktik dan umpan balik.

Tahap kelima adalah evaluasi dan tindak lanjut. Evaluasi tidak hanya menghitung jumlah pelatihan, tetapi menilai perubahan dalam kualitas perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, asesmen, hubungan sosial, perilaku etis, dan kontribusi guru. Hasil evaluasi digunakan untuk memperbarui rencana pengembangan. Tahap keenam adalah pengakuan dan pengembangan karier, yaitu memberi kesempatan bagi guru yang menunjukkan pertumbuhan untuk mengambil peran sebagai mentor, fasilitator komunitas, pengembang perangkat pembelajaran, atau pemimpin praktik baik.

Indikator Evaluasi Model

Agar model dapat diterapkan, diperlukan indikator yang mencerminkan proses dan hasil. Indikator tugas-fungsi dapat meliputi kelengkapan dan relevansi perencanaan, kualitas interaksi pembelajaran, kesesuaian asesmen, ketepatan umpan balik, pembimbingan peserta didik, serta partisipasi dalam tugas sekolah. Indikator kompetensi pedagogik dapat berupa kemampuan memahami peserta didik, memilih strategi, mengelola kelas, dan menggunakan asesmen. Kompetensi profesional dapat dilihat dari penguasaan materi, pembaruan sumber, kualitas bahan ajar, dan integrasi teknologi.

Indikator kompetensi sosial mencakup komunikasi santun, kolaborasi, penghargaan terhadap keberagaman, dan hubungan konstruktif dengan orang tua serta masyarakat. Indikator kompetensi kepribadian meliputi konsistensi, pengendalian emosi, kedisiplinan, tanggung jawab, keteladanan, dan refleksi diri. Indikator etika dapat mencakup keadilan dalam penilaian, perlindungan peserta didik, kerahasiaan, integritas akademik, kepatuhan terhadap kode etik, serta cara menangani konflik.

Indikator pengembangan karier dan CPD dapat berupa keterlibatan dalam kegiatan belajar profesional, penerapan hasil pelatihan, kualitas portofolio, aktivitas berbagi praktik, kegiatan mentoring, publikasi atau karya inovatif, dan kemajuan tujuan pengembangan individual. Indikator dukungan institusi meliputi ketersediaan waktu belajar, akses pelatihan, kualitas supervisi, fasilitas, iklim kolaboratif, dan kebijakan penghargaan. Seluruh indikator harus digunakan secara proporsional dan tidak semata-mata dijadikan instrumen hukuman.

Implikasi bagi Sekolah, Guru, dan Pembuat Kebijakan

Bagi sekolah, model ini mengimplikasikan perlunya perencanaan pengembangan guru yang terintegrasi dengan program peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah perlu mengembangkan supervisi yang bersifat pembinaan, menyediakan ruang kolaborasi, dan memastikan hasil pelatihan diterapkan. Sekolah juga perlu menyosialisasikan kode etik melalui pembahasan kasus, bukan hanya penandatanganan dokumen.

Bagi guru, model mendorong tanggung jawab untuk mengembangkan diri, terbuka terhadap umpan balik, menjaga integritas, dan menggunakan teknologi secara bertanggung jawab. Guru perlu membangun portofolio perkembangan yang memuat rencana, praktik, refleksi, dan bukti peningkatan. Bagi organisasi profesi, model memberi ruang untuk memperkuat pembinaan etik, jejaring belajar, dan pendampingan karier.

Bagi pembuat kebijakan, pengembangan profesionalisme perlu mempertimbangkan kesenjangan akses, kondisi kerja, beban administrasi, dan kesejahteraan. Program pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan, didukung pendanaan yang memadai, dan diikuti evaluasi dampak. Pengembangan karier perlu memiliki kriteria transparan yang mengakui kontribusi pembelajaran, kolaborasi, dan integritas, bukan sekadar kelengkapan administratif.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian terhadap sepuluh artikel yang diberikan, profesionalisme guru merupakan kualitas multidimensional yang dibangun melalui keterpaduan tugas dan fungsi, empat kompetensi dasar, kode etik, pengembangan karier, dan dukungan kelembagaan. Tugas dan fungsi guru menjadi ruang aktualisasi profesionalisme melalui perencanaan, pelaksanaan, penilaian, pembimbingan, pelatihan, dan kontribusi terhadap sekolah. Empat kompetensi, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, menjadi kapasitas yang diperlukan untuk menjalankan tugas tersebut secara bermutu.

Kode etik berperan sebagai pedoman moral, standar perilaku, mekanisme kontrol sosial, dan penjaga martabat profesi. Kompetensi tanpa etika berisiko disalahgunakan, sedangkan etika tanpa kemampuan profesional belum cukup menjamin layanan pendidikan bermutu. Oleh karena itu, penguatan kompetensi perlu disertai internalisasi nilai etis dalam keputusan dan tindakan guru sehari-hari.

Pengembangan karier dan CPD merupakan mekanisme untuk memperbarui kapasitas guru sepanjang masa kerja. Strategi yang relevan mencakup pelatihan, pendidikan lanjutan, coaching, mentoring, komunitas belajar profesional, refleksi kritis, supervisi, pengembangan kompetensi digital, dan kepemimpinan sekolah yang suportif. Pengembangan tersebut perlu berbasis kebutuhan, kolaboratif, berkelanjutan, serta terhubung dengan praktik pembelajaran.

Model guru profesional holistik yang dirumuskan dalam artikel ini terdiri atas lima komponen: mandat tugas-fungsi, kapasitas kompetensi, integritas etik, pertumbuhan karier, dan ekosistem pendukung. Model bekerja melalui siklus pemetaan kebutuhan, perencanaan pengembangan, pelaksanaan, penerapan, evaluasi, dan tindak lanjut karier. Keberhasilan model tidak hanya diukur dari sertifikat atau keikutsertaan pelatihan, tetapi dari perubahan praktik, mutu pembelajaran, perilaku etis, kolaborasi, dan pertumbuhan profesional.

REFERENSI

Choliq, Muthmainnah, Zakia Zilmi, Niswah Qonita Aizaroh, dan Dea Ainiyya. "Profil Profesional Pendidik: Kajian terhadap Kompetensi dan Etika Keguruan." PIJAR: *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran 3*, no. 3 (Agustus 2025): 282–295. https://doi.org/10.58540/pijar.v3i3.977.

Ginting, Rahmadani Fitri, Tiara Ramadhani Br Ginting, dan Fahmi Danuenda Surbakti. "Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Etika dan Kompetensi Keprofesian: Tinjauan Teoritis dan Praktis." *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner* 9, no. 6 (Juni 2025).

Huplan, Iwan Sumarlin, dan Hetilaniar. "Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran." Pendas: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar 10*, no. 4 (Desember 2025).

Istiqomah, Yuma Laberty Ibadi, Cyndy Felisya, Syarifuddin, dan Feralia Eka Putri. "Membangun Profesionalisme Guru: Pentingnya Kompetensi dan Kode Etik Keguruan." *Jurnal Edu Research 7*, no. 1 (Mei 2026).

Nurjanati, Dwi, Trisno Martono, dan Hery Sawiji. "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Sosial, dan Kepribadian terhadap Profesionalisme Guru SMA Kabupaten Klaten Tahun Ajaran 2017/2018." *Jurnal Ilmu Manajemen 15*, no. 1 (2018).

Putri, Imelda Artila, dan Lely Santika Putri. "Strategi Pengembangan Profesional Berkelanjutan Guru untuk Meningkatkan Kinerja: Suatu Tinjauan Literatur Sistematis." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan 12*, no. 6.B (Juni 2026): 31–40. https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14389.

Rahmawati, Silvi, Siti Salwa Salafiyah, Fadel Muhammad Sandia, Gattan Rafani Azzam, dan Mursidin. "Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru: Kajian Literatur Sistematis." Pendas: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar 11*, no. 2 (Juni 2026).

Rohaimi, Safira Tsaniyatur, Naila Rizqi Salsabila, Ris Dwi Yuliani, dan Nur Khasanah. "Analisis Peran Kode Etik Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme pada Pendidik." Pendas: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar 11*, no. 2 (Juni 2026).

Saifullah, I Nyoman Nugraha Ardana Putra, dan Heriani. "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepribadian Guru terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bima." Inovasi: *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen 10*, no. 1 (Juni 2023): 58–70.

Zumrotun, Retno Susilowati, Nurul Mutmainah, Fathimah, Siti Munawaroh, dan Ngurah Ayu Nyoman Murniati. "Peran Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Indonesia." Pendas: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar 10*, no. 4 (Desember 2025).

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: SekretariatNegara, 2005.