

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA GURU DI  
SMA NEGERI 1 KANDIS KECAMATAN KANDIS KABUPATEN OGAN**

**ILIR**



**SKRIPSI SARJANA S1**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh  
gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)**

**Oleh :**

**FENTI YUNITA**

**NIM. 13 29 0029**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH**

**PALEMBANG**

**2017**

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth,  
Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Raden Fatah Palembang  
di  
Palembang

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Setelah kami periksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul "**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 KANDIS KECAMATAN KANDIS KABUPATEN OGAN ILIR**" ditulis oleh saudara **Fenti Yunita, NIM. 13 29 0029**, telah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Demikianlah atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Palembang, 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Saipul Annur, M.Pd.I.  
NIP. 19701208 199603 1 003

Febriyanti, M.Pd.I.  
NIP. 19770203 200701 2 015

Skripsi Berjudul  
**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA GURU DI  
SMA NEGERI 1 KANDIS KECAMATAN KANDIS KABUPATEN OGAN  
ILIR**

yang ditulis oleh **Fenti Yunita, NIM. 13 29 0029**  
telah dimunaqosyahkan dan dipertahankan  
di depan Panitia Penguji Skripsi  
pada tanggal, 25 Juli 2017

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)

Palembang, 25 Juli 2017  
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Panitia Penguji Skripsi

Ketua

Sekretaris

M. Hasbi, M.Ag.  
NIP.197601312005011002

Febriyanti, M.Pd.I.  
NIP.19770203 200701 1 015

Penguji I : Kris Setyaningsih, SE., M.Pd.I. ( )  
NIP.19640902 199003 2 002

Penguji II : Dr. Leni Marlina, M.Pd.I. ( )  
NIP.19790828 200701 2019

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M. Ag.  
NIP. 19710911 199703 1 004

## MOTTO

**You can if you think you can**

**(kamu bisa jika kamu pikir kamu bisa)**

**Kupersembahkan Skripsi ini untuk :**

1. Ayahku tersayang **Ali Sadikan** dan Ibuku tercinta **Julia** yang tidak pernah berhenti mendo'akan anaknya disetiap langkah, nafas, dan waktu sholatnya demi kesuksesan anaknya, semoga Allah SWT selalu menjaga dan memberikan kesehatan dan keselamatan serta kebahagiaan yang melimpah.
2. Kakak pertama ku **Adi Santoso** beserta istri **ira**, kakak kedua ku **Imron** beserta Istri **Yana Efriyani**, dan kakak ketiga terhebatku **Muhammad Abdi**, serta adik tercinta **Zulmi** dan **Muslim** beserta keponakan cantik dan ganteng **Melira, Oriza Sakira dan Muhammad Al-Kahfi** yang selalu menemani, memberi semangat, memberi dukungan baik motivasi, material dan lainnya.
3. Teman-temanku **Seperjuanganku, Eriska Putri Zahara, Ingrid Kencana Wati Tamara, Devi Safitriana, David Warindra, Decky Saiful Luthfi, Meilda Hardianti, dan Hendra** yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam A angkatan tahun 2013.
5. Teman-teman seperjuangan Beasiswa Bidikmisi Angkatan 2013.
6. Almamater Hijau Kampus Biru.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, Segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah menganugerahkan nikmat, melimpahkan rahmat, dan memberikan ma'rifat. Hanya kepada-Nyalah kita menghambakan diri atas segala ta'at, dan hanya kepada-Nyalah pula kita menyandarkan diri atas segala hajat. Semoga kita selalu mendapat bimbingan dari Allah Yang Maha Kuasa. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar kita Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan pengikutnya hingga hari kiamat.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka mengakhiri Studi Sarjana (S.1) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. Adapun judul skripsi ini adalah **“Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Kandis Kec.Kandis Kab.Ogan Ilir”**.

Dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yth. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M. A., Ph.D., selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Yth. Bapak Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M.Ag., selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

3. Yth. Bapak M. Hasbi, M.Ag. dan Kris Setyaningsih, SE. M.Pd, selaku Ketua Prodi dan Sekretaris Prodi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberi arahan kepada saya selama kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
4. Yth, Bapak Saipul Annur, M.Pd.I, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Yth. Ibu Febriyanti, M.Pd.I., selaku Pembimbing II yang juga telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulisan dengan penuh kesabaran dan ketelitian, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Yth. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang yang sejak semester awal sampai akhir dengan hati ikhlas telah membimbing dan memberikan pengetahuan serta mengarahkan penulis sehingga dapat memperoleh gelar Sarjana.
7. Yth. Bapak Sarwani, M.Pd., selaku Kepala sekolah SMA Negeri 1 Kandis Kec.Kandis Kab.Ogan Ilir dan Bapak/Ibu guru yang telah memperbolehkan saya untuk melakukan penelitian disekolah sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir saya dan mendapatkan gelar Sarjana.
8. Yth. Ayahanda dn Ibunda tercinta yang tiada henti-hentinya selalu mendo'akan serta memotivasi demi kesuksesanku.
9. Saudara-saudaraku tersayang yang selalu memberikan semangat, motivasi, kesabaran dalam menghadapi adikmu.

10. Teman keluargaku Eriska Putri Zahara, Ingrid Kencana Wati, Dewi Sundari, Devi Syafitriana, David Warindra, dan Hendra yang selalu menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman mahasiswa angkatan 2013 jurusan Manajemen Pendidikan Islam A. Kalian adalah inspirasi terindah dalam hidupku, tangan kalian selalu terbuka untuk memberikan bantuan dan bibir kalian tak pernah kering untuk memberikan nasehat-nasehat emas demi kedewasaanku serta selalu menemani saat ku menghadapi hal-hal baru yang kadang membingungkanku.
12. Teman-teman seperjuangan KKN Tanah Mas A dan PLMP/PPLK II, Semoga semangat perjuangan kita dalam menimba ilmu dapat bermanfaat bagi orang banyak.
13. Kepada semua pihak tanpa terkecuali yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
14. Kampus biru dan almamater hijau.

Penulis mendo'akan semoga Allah SWT membalas amal kebaikan itu semua, tak ada ganjaran yang layak untuk suatu amalan yang ikhlas melainkan syurga-Nya. Semoga kita semua menjadi orang yang sukses dalam segala hal. Aamiin.

Palembang, 2017

Penulis,

**Fenti Yunita**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PENGANTAR PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
D. Tinjauan Pustaka .....	8
E. Kerangka Teori.....	12
F. Variabel Penelitian .....	29
G. Definisi Operasional.....	29
H. Hipotesis Penelitian.....	34
I. Metode Penelitian.....	34
J. Sistematika pembahasan .....	40
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengembangan Karir .....	42
1. Pengertian Pengembangan Karir.....	42
2. Tujuan Pengembangan Karir.....	44
3. Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir .....	44
4. Langkah-langkah Pengembangan Karir .....	46
5. Unsur-unsur Program Pengembangan Karir .....	48
6. Indikator Pengembangan Karir .....	49
7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	51
8. Model Pengembangan Karir .....	54
9. Upaya Organisasi Pengembangan Karir .....	55
B. Kinerja Guru.....	56

1. Pengertian Kinerja Guru .....	56
2. Tujuan Kinerja Guru .....	57
3. Indikator Kinerja Guru .....	58
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	64
5. Penilaian Kinerja Guru.....	66
C. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru .....	68
<b>BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
A. Letak Geografis SMA Negeri 1 Kandis .....	70
B. Sejarah Singkat Berdirinya SMA Negeri 1 Kandis .....	70
C. Visi, Misi dan Tujuan SMA Negeri 1 Kandis.....	72
D. Identitas Sekolah SMA Negeri 1 Kandis .....	74
E. Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Kandis.....	75
F. Keadaan Guru dan Staf SMA Negeri 1 Kandis .....	76
G. Program Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 1 Kandis.....	79
H. Prestasi Guru di SMA Negeri 1 Kandis .....	80
I. Keadaan Siswa SMA Negeri 1 Kandis .....	80
J. Keadaan Sarana dan Prasarana SMA Negeri 1 Kandis.....	82
K. Tugas dan Tanggung Jawab.....	84
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA</b>	
A. Analisis Pengembangan Karir.....	89
B. Analisis Kinerja Guru .....	92
C. Analisis Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru .....	95
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran-saran.....	100

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
<b>Tabel 3.1.</b>	
Keadaan Guru dan Staf SMA Negeri 1 Kandis .....	75
<b>Tabel 3.2.</b>	
Tahap Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir .....	79
<b>Tabel 3.3.</b>	
Prestasi guru di SMA Negeri 1 Kandis .....	80
<b>Tabel 3.4.</b>	
Keadaan Siswa di SMA Negeri 1 Kandis .....	80
<b>Tabel 3.5.</b>	
Keadaan Sarana dan Prasarana di SMA Negeri 1 Kandis.....	82
<b>Tabel 4.1.</b>	
Distribusi Mean dan Standar Deviasi tentang Pengembangan Karir Guru.....	90
<b>Tabel 4. 2.</b>	
Distribusi Frekuensi dan Persentase TSR Tentang Pengembangan Karir Guru .....	92
<b>Tabel 4.3.</b>	
Distribusi Mean dan Standar Deviasi tentang Kinerja Guru.....	93
<b>Tabel 4.4.</b>	
Distribusi Frekuensi dan Persentase TSR Tentang Kinerja Guru.....	95

**Tabel 4.5.**

Tabulasi Silang antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru ..... 96

**Tabel 4.6.**

Tabel kerja untuk mengetahui harga Kai Kuadrat dalam rangka mencari  
angka indeks Korelasi Kotigensi C ..... 96

## ABSTRAK

Penelitian ini *berjudul* Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir, bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Karir di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir, untuk mengetahui Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir, dan Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dan menurut metodenya merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Ibtidaiyah Adabiyah II Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi responden sebanyak 30 guru. Instrumen yang digunakan dalam peneliti ini adalah observasi, angket, dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis rumus statistik. Hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: ada pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik terhadap profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Adabiyah II Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian sampel yaitu 30 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket, dan dokumentasi. Angket digunakan untuk memperoleh data primer yaitu data tentang supervisi akademik terhadap profesionalisme guru yang didapatkan dari setiap responden yang mengisi angket. Observasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung dari angket yang disebar mengenai supervisi akademik terhadap profesionalisme guru. Dan dokumentasi untuk mendapatkan data mengenai lokasi penelitian serta sarana dan prasarana. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik uji "t".

Adapun hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa,  $\phi$  (yang berasal dari perubahan terhadap C itu) *lebih besar* daripada  $r_{\text{tabel}}$  baik pada taraf signifikansi 5% ataupun 1%. Dengan ini maka Hipotesis Nol ditolak, berarti ada korelasi positif yang signifikan antara pengembangan karir dan kinerja guru: makin besar pengembangan karir guru, diikuti dengan semakin besarnya kinerja guru disekolah.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi/perusahaan, lembaga pendidikan dan individu.<sup>1</sup> Lembaga pendidikan seperti sekolah dibentuk dengan tujuan untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Tentu hal ini bukan pekerjaan yang mudah dan tidak memerhatikan aturan-aturan pelaksanaannya. Sekolah sebagai sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang pengembangan SDM pasti dalam menjalankan kinerja kelebagaannya harus memerhatikan banyak hal, antara lain tujuan sekolah, kebijakan yang lahir dalam sistem sekolah, perencanaan SDM dalam suatu sekolah, prosedur kerja, pengembangan SDM, dan proses administrasi personel di sekolah tersebut.<sup>2</sup>

Pengembangan SDM merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan SDM mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan

---

<sup>1</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), hlm.11

<sup>2</sup> Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), hlm. 195

SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan.<sup>3</sup>

Pengembangan karir, dimana menurut Andrew J. Fubrin mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka baik dalam perusahaan atau lembaga pendidikan dan pegawai atau guru yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.<sup>4</sup> Pengembangan karier juga merupakan hal yang krusial dalam manajemen karena dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan atau guru terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.<sup>5</sup> Adapun kebijakan pengembangan karir bertujuan untuk memberikan pengalaman dan kesempatan yang sebaik-baiknya kepada sumber daya manusia sebelum sampai ke posisi puncak.<sup>6</sup>

Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang memungkinkan diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi. Hasil penyusunan jalur karir SDM menentukan kemampuan-kemampuan kerja seperti apakah yang perlu dikembangkan untuk mendukung pelaksanaan tugas di masa mendatang. Berbicara mengenai karir dalam kehidupan organisasional,

---

<sup>3</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.105

<sup>4</sup> A. A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 77

<sup>5</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, edisi kedua*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm.282

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2015), hln.176

biasanya yang dimaksud ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama mereka bekerja. Memang sukar menemukan suatu pola universal mengenai karir semua orang karena yang terjadi sangat beraneka ragam. Ada orang yang mencapai karirnya berdasarkan suatu rencana karir tertentu. Tetapi tanpa direncanakanpun ada orang yang meraih dalam karirnya sehingga kemajuan itu dihubung-hubungkan dengan nasib baik. Terlepas dari tepat tidaknya soal nasib dikaitkan dengan karir seseorang, yang jelas ialah bahwa prestasi kerja, pengalaman, dan pelatihan ternyata berperan penting dalam menempuh jalur karir yang dapat ditempuh oleh seseorang.<sup>7</sup>

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu lembaga pendidikan harus melakukan kegiatan pengembangan karir seseorang yang dapat dilakukan dari hasil kerja/prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman, sehingga lembaga pendidikan dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya.

Dalam teori karier dan undang-undang ketenagakerjaan, setiap pegawai/guru harus mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan kariernya. Karier guru/pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi para pegawai yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja guru/pegawai.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm.176-177

<sup>8</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm.431

Guru merupakan ujung tombak berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan. Tanpa guru tidak mungkin suatu lembaga pendidikan bisa berdiri semestinya.<sup>9</sup> Guru harus mampu menunjukkan kinerja secara maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih.<sup>10</sup> Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madarasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru itu sendiri.<sup>11</sup> Serta kinerja guru yang baik apabila guru tersebut memiliki kemampuan-kemampuan tertentu. Kemampuan tersebut mencakup berbagai aspek yaitu kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial.<sup>12</sup> Menurut Cascio dalam Supardi, Kinerja guru

---

<sup>9</sup> Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2005), hlm.114

<sup>10</sup> Kompri, *Op. Cit.*, hlm.196

<sup>11</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm.54

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm.73

atau seseorang juga banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu salah satunya pengembangan karir.<sup>13</sup>

Pengembangan karier memiliki peran yang sangat dominan dan sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja guru. Sehingga dengan adanya kegiatan pengembangan karir yang baik maka dapat meningkatkan kinerja guru yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, apa yang diinginkan untuk mewujudkan kualitas lembaga pendidikan dapat terwujud.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan gejala dilapangan, bahwa di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan ilir sudah melaksanakan kegiatan pengembangan karir terhadap guru. Namun, kegiatan pengembangan karir tersebut belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini terlihat dari sebagian guru kurang berminat mengikuti seminar pendidikan, sebagian guru acuh tak acuh terhadap program pengembangan karir, sebagian guru kurang menyadari tujuan dari program pengembangan karir tersebut.

Dengan kurang maksimalnya kegiatan pengembangan karir tersebut, sehingga mengakibatkan kinerja guru yang tidak mengikuti kegiatan pengembangan karir tersebut menurun. Terlihat dari sebagian guru yang masih ada datang terlambat, kurangnya pengetahuan guru terhadap pembuatan perangkat pembelajaran, masih ada sebagian guru yang bercerita sesama rekan kerja disaat jam belajar sedang berlangsung, kurangnya perhatian guru terhadap peserta didik, dan masih ada sebagian guru yang belum bisa menggunakan metode pembelajaran yang inovatif

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm.47

dan kreatif dikelas. Sehingga dengan adanya guru yang masih mempunyai kinerja rendah tersebut, maka sekolah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul: ***“Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang Masalah seperti yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang sangat mendasar untuk dibahas dalam penulisan adalah:

1. Bagaimana Pengembangan Karir di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir?
2. Bagaimana Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir?
3. Apakah ada Hubungan yang signifikan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Pengembangan Karir di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir.

- b. Untuk mengetahui Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir.
- c. Untuk mengetahui Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan objek kajian ilmiah lebih lanjut, sehingga nanti hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan bagi lembaga pendidikan khususnya dalam pengembangan karir terhadap kinerja guru.

- b. Secara praktis

- 1) Bagi Peneliti

Diharapkan bisa menjadi bahan awal untuk penelitian selanjutnya, dan dapat menambah wawasan pengetahuan keilmuan khususnya, dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- 2) Bagi Tenaga Pendidik

Bagi tenaga kependidikan diharapkan dengan adanya penelitian ini, bisa menjadi masukan bagi tenaga kependidikan untuk mengetahui Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja guru yang lebih efektif dan efisien.

- 3) Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan salah satu sumbangan pemikiran bagi peningkatan kualitas sekolah dan penentu kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan karir terhadap kinerja guru.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Sebagai bahan referensi sebelum menyusun skripsi, berikut ini akan penulis cantumkan beberapa penelitian-penelitian yang terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

Fitriana Aliah (2013) dalam skripsinya yang berjudul “*Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Keluang Kabupaten Musi Banyuasin*”. Dengan hasil penenlitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan Emosional Guru dan Kinerja guru SDN Di Kecamatan Keluang Kabupaten Musi Banyuasin berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Keluang Kabupaten Musi Banyuasin dengan korelasi product moment 0,372 baik pada taraf 5% maupun 1% dengan perbandingan  $<0,273>0,372<0,354>$ . Ini artinya bukan hanya kecerdasan emosional saja yang mempengaruhi kinerja guru, ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut ialah: pendidikan guru, transpostasi, gaji guru, sarana dan prasarana, kepemimpinan kepala sekolah.

Dedi Haryadi (2012), dalam skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Suban Baru Kecamatan Kelekar Muara Enim*". Dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan yaitu: (1) manajemen kepala sekolah dikatakan sedang, ini terlihat dari persentase jawaban angket pada responden yang penulis sebarakan yaitu kategori tinggi sebanyak 0 orang atau 0%, kategori sedang sebanyak 14 orang atau 100%, dan kategori rendah sebanyak 0 orang atau 0%, dengan data sampel sebanyak 14 orang. (2) kinerja guru dikatakan sedang atau cukup baik, ini terlihat dari persentase jawaban angket pada responden yang penulis sebarakan yaitu kategori tinggi sebanyak 4 orang atau 28,75%, kategori sedang sebanyak 8 orang atau 57,14% dan kategori rendah sebanyak 2 orang atau 14,29%. Dengan sampel 14 orang. Dan (3) pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru, didapatkan besarnya  $r_{xy}$  yang kita peroleh yaitu 0,691 ternyata lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , baik pada taraf signifikansi 1% 0,532 maupun pada taraf signifikansi 5% (0,661). Ini berarti korelasi antara variabel X dan variabel Y ada korelasi yang signifikansi.

Afriyanti (2014), dalam skripsinya yang berjudul "*Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMA 'Aisyiyah 1 Palembang*". Dengan hasil penelitiannya yaitu (1) kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru adalah untuk perencanaan kegiatan pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya adalah salah satu aspek tujuan pendidikan untuk memelihara, mempertahankan dan mengembangkan bagian dari tujuan yang menjadi integrasi dari perencanaan masyarakat dan perencanaan

pengajaran, (2) faktor penghambat pelaksanaan supervisi adalah adanya jadwal kepala sekolah atau jadwal dinas kepala sekolah yang mendadak sehingga jadwal supervisi kepala sekolah tertunda dan kurangnya pengetahuan keadaan/ kondisi guru dalam latar belakang pendidikannya untuk disupervisi. Dan faktor pendukung adalah jadwal yang tepat, guru yang sudah siap disupervisi, kelengkapan seluruh perangkat mengajar guru dan kerja sama antara kepala sekolah, guru dan siswa.

Yurina Wijayanti (2016), dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bus Rapid Transit (BRT) TRANS Musi Palembang*”. Dengan hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda  $Y = 1,036 + 0,509 X_1 + 0,234 X_2$  menunjukkan apabila pengembangan karir dan motivasi kerja nilainya nol maka kepuasan kerja bernilai 1,036 dan apabila adanya peningkatan dari variabel pengembangan karir maupun motivasi kerja maka akan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,509 dan 0,234. Dari analisis koefisien korelasi sebesar 0,647 atau 64,7% variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,419 atau 41,9% variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun secara parsial. Manajemen *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi* diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pengembangan karir dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Fardiansyah (2015), dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Group Palembang*”. Penelitian ini mengkaji pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *PT. Federal International Finance Group Palembang*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 0,284, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 0.732, dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 0,111 sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = 0,111 + 0,284 X_1 + 0,732 X_2$ . Dari hasil pengelolaan data didapati bahwa hubungan (Koefisien Korelasi) antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Sebesar 0,588 atau 58,80% sedangkan hubungan antara untuk variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,818 atau 81,80% dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan koefisien korelasi jamak ( $r$ ) sebesar 0,855 atau 85,50%, yang berarti mempunyai hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan variabel terikat, juga diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,731. Nilai ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 73,10%, sedangkan selebihnya 26,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan kelima skripsi diatas mempunyai persamaan segi tema yaitu tentang Pengembangan karir dan kinerja guru, terdapat tiga penelitian yang membahas tentang kinerja guru dan dua penelitian lainnya membahas tentang

pengembangan karir, namun mempunyai perbedaan dari segi permasalahan yang akan diambil serta objek penelitian yang direncanakan.

Dari perbedaan tersebutlah yang mendorong penulis untuk membahas lebih lanjut dan lebih dalam agar dapat mengungkap berbagai permasalahan tentang Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Pengembangan Karir**

#### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Secara harfiah pengertian pengembangan karir (*Career development*) menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan meningkatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Sedangkan pengertian pengembangan karir secara awam adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja, dan kesempatan.<sup>14</sup> Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.<sup>15</sup> Menurut Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa

---

<sup>14</sup> Daryanto dan Tasrial, *Op. Cit.*, hlm.17

<sup>15</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 246

pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.<sup>16</sup>

#### **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Adapun tujuan pengembangan karir pendidik satuan pendidikan/sekolah adalah meningkatnya kemampuan dan karir pendidik sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik satuan pendidikan/sekolah yang profesional. Tujuan tersebut mengimplikasikan pentingnya pembinaan kualifikasi, kompetensi dan peningkatan karir pendidik sebagai jabatan fungsional. Kualifikasi dan kompetensi professional diharapkan berdampak terhadap peningkatan kinerja dan hasil kerjanya. Sedangkan pengembangan karir diharapkan berdampak terhadap kesejahteraan.

#### **c. Prinsip-prinsip Pengembangan Karir**

Prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karir terdiri dari:

- 1) Kemampuan manajerial. Personil yang memiliki kemampuan manajerial adalah mereka yang memiliki kapasitas untuk memiliki tanggungjawab tertentu, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, serta memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah.

---

<sup>16</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm.134

- 2) Kemampuan fungsional. Personil yang berpegang kepada kemampuan teknis antara lain memiliki komitmen pada kinerja fungsional dan memandang bahwa kerja administratif merupakan kerja yang membosankan.
- 3) Keamanan. Pengembangan karier yang didasarkan pada upaya personil untuk mencari perlindungan dan keamanan. Artinya karier yang ditempuh pada tingkat perubahan vertical dapat menjamin suatu perlindungan dan keamanan kehidupan.
- 4) Kreativitas. Personil yang mempunyai kreativitas, yakni mereka yang memiliki minat yang besar dalam menciptakan sesuatu yang baru.
- 5) Otonomi independen. Personil yang mendambakan otonomi independen pekerjaan. Dalam kaitan ini mereka menunjukkan minat yang besar terhadap kemerdekaan dan demokrasi dalam bekerja.<sup>17</sup>

#### **d. Langkah-langkah Pengembangan Karir**

Pengembangan karir harus dimulai dari dalam diri karyawan itu sendiri. Institusi atau organisasi tempat kerja hanya berkewajiban untuk memfasilitasi pengembangan karir bagi setiap karyawan. Oleh sebab itu setiap karyawan harus merencanakan sendiri pengembangan karir masing-

---

<sup>17</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Op.Cit., hlm. 248

masing. Adapun langkah-langkah pengembangan karir seseorang antara lain:

- 1) Mawas Diri
- 2) Menetapkan tujuan
- 3) Menyiapkan upaya mencapai tujuan
- 4) Melaksanakan pengembangan karir.<sup>18</sup>

**e. Unsur-unsur Program Pengembangan Karir**

Suatu program pengembangan karir yang dirancang dengan tepat menyangkut tiga unsur utama yaitu:

- 1) Membantu para guru dalam menilai kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- 2) Mengembangkan dan menyiarkan kesempatan-kesempatan karir yang tersedia dalam organisasi.
- 3) Menghubungkan kebutuhan-kebutuhan dan kemampuan-kemampuan guru dengan kesempatan-kesempatan karir.<sup>19</sup>

**f. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Edy Sutrisno, pengembangan Karir seseorang dapat terwujud melalui prestasi kerja, pengalaman dan pelatihan.<sup>20</sup>

- 1) Prestasi kerja

---

<sup>18</sup> Soekijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm.175

<sup>19</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia, Edisi Keenam*, (Jakarta: Erlangga, 1984), hlm.278

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm.177

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi. Indikator terdiri dari ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan bahan ajar, rajin, aktif dan mempunyai inisiatif, tepat waktu.

## 2) Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi atau perusahaan. Indikatornya terdiri dari lama waktu/masa kerja (kemampuan memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan melakukannya dengan baik), tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

## 3) Pelatihan

Menurut Ivancevich yang dikutip oleh Edy Sutrisno, pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan Kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Indikatornya berupa Guru mengikuti MGMP, Diklat, Workshop, dan sebagainya.

Menurut Handoko, ada tiga dimensi pengembangan karir, yaitu sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan.
- 2) Pelatihan merupakan proses mengajar pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Indikator pelatihan adalah mengikuti pelatihan pengembangan kurikulum, berperan aktif dalam mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), mengikuti pelatihan pembuatan program pengajaran, mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), mengikuti pelatihan pembuatan

media pembelajaran yang kreatif dan inovatif, mengikuti pelatihan karya ilmiah.

- 3) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keretampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.<sup>21</sup>

**g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Ada lima faktor yang akan mempengaruhi mulus tidaknya karir seorang karyawan atau guru. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan atau guru yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut yaitu:<sup>22</sup>

- 1) Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan. Bila seorang karyawan ingin meniti karirnya dengan mulus maka selain membenahi diri dengan segudang prestasi, juga perlu *memback-up* diri dengan perangai, tingkah laku atau moral yang baik. Dengan bekal moral yang baik tersebut, diharapkan akan menyenangkan atasan, rekan sekerja dan juga bawahan, mereka semuanya mersa “sejuk” bila melihat kehadiran kita dan selanjutnya mereka akan mersa “rindu” bila kita lama menghilang.

---

<sup>21</sup> Hani, T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2008), hlm.131

<sup>22</sup> Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm. 281-285

- 2) Pengalaman. Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi atau perusahaan.
- 3) Pendidikan. Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, misalnya syarat untuk menjadi seorang dosen maka minimal harus berpendidikan sarjana. Dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi dari kemulusan karir seseorang. Belum lagi kita melihat performan seseorang secara lebih obyektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataan ada kita temukan sebaliknya, itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian dan sebagainya.
- 4) Prestasi. Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman

dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

- 5) Faktor nasib. Faktor nasib juga turut menentukan, walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Adanya faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapatkan peluang untuk dipromosikan.

#### **h. Model pengembangan karir**

Pengembangan karir adalah suatu proses mengembangkan karir seorang pegawai. Proses tersebut terdiri dari karir Asesmen, perencanaan karir, pelatihan keterampilan dan penempatan pegawai dalam posisi yang cocok yang lebih tinggi dan evaluasi pelaksanaannya. Adapun model pengembangan karir meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) *Asesmen Karier*. Dalam proses asesmen, organisasi melakukan penelitian apakah pegawai mempunyai rencana karir tertentu dalam perusahaan/organisasi.
- 2) Perencanaan karir. Karir pegawai merupakan pertemuan keselarasan antara rencana karir individu pegawai dengan rencana karir perusahaan/organisasi.

- 3) Pelatihan. Setelah disusun rencana karir untuk individu pegawai, langkah selanjutnya adalah pelatihan pegawai. Tujuan pelatihan adalah mempersiapkan pegawai untuk menduduki posisi/jabatan dan peran yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi.
- 4) Penempatan di posisi baru. Pegawai ditempatkan di posisi baru dengan surat keputusan dan deskripsi tugas barunya.
- 5) Evaluasi pelaksanaan karir. Pegawai dievaluasi kinerjanya secara periodik mengenai pelaksanaan jabatan barunya.<sup>23</sup>

**i. Upaya organisasi dalam pengembangan Karir**

Menurut Rachmawati, peran organisasi dalam upaya pengembangan karier setiap individu diantaranya yaitu:

- 1) Pendidikan, pendidikan bisa dilakukan dengan cara mengadakan seminar, *workshop*, lokakarya, pendidikan eksekutif simulasi, dan sebagainya.
- 2) Data informasi tentang jenjang karir pada organisasi, data informasi yang digunakan seperti uraian jabatan, persyaratan jabatan dan standar kerja.
- 3) Bimbingan karier, hal ini bisa dilakukan melalui tes-tes bakat yang bisa dikaitkan dengan jalur karier karyawan.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Wirawan, *Op. Cit.*, hlm.432-434

<sup>24</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm.140-141

## **2. Kinerja Guru**

### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di Sekolah/Madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>25</sup>

Menurut Kompri, mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjalinnya proses komunikasi yang baik antara pembelajaran dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.<sup>26</sup>

### **b. Tujuan Kinerja Guru**

Pada dasarnya sistem Kinerja Guru bertujuan untuk:

- 1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru

---

<sup>25</sup> Supardi, *Op.Cit.*, hlm.54

<sup>26</sup> Kompri, *Manajemen Sekolah Teori & Praktek*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.163

- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah
- 3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru
- 4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian (karir) berkelanjutan bagi guru.
- 5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasi.
- 6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.<sup>27</sup>

### c. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar dan mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

- 1) Menguasai landasan pendidikan
- 2) Menguasai bahan pengajaran
- 3) Menyusun program pengajaran
- 4) Melaksanakan program pengajaran
- 5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.<sup>28</sup>

Sedangkan menurut Supardi yang dapat dijadikan Indikator-indikator Kinerja Guru diantaranya:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

---

<sup>27</sup> Daryanto, *Op. Cit.*, hlm. 196-197

<sup>28</sup> User Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2010), hlm. 18-19

- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan, dan
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial.<sup>29</sup>

Menurut Daryanto, penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang terukur sebagai bentuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya akibat dari kompetensi yang dimiliki guru.<sup>30</sup>

#### **d. Teori tentang kinerja**

Menurut teori Gibson, teori ini mengemukakan “ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis”.

Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang.

---

<sup>29</sup> Supardi, *Op.Cit.*, hlm.73

<sup>30</sup> Daryanto, *Op. Cit.*, hlm. 200-201

Variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Variabel psikologis terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial pengalaman kerja seelumnya dan variabel demografis.<sup>31</sup>

#### **e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Cascio dalam Supardi, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi SDM, (2) Pengembangan karir, (3) Komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja (4) penyelesaian konflik, (5) insentif yang baik, dan (6) kebanggaan.<sup>32</sup>

Menurut Suhardiman, sekurang-kurangnya ada tiga faktor yang akan mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan, Faktor kemampuan maksudnya yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Para pegawai harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan. Jadi kemampuan yang dimiliki harus mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian para pegawai menjadi profesional dibidangnya.

---

<sup>31</sup> Supardi, *Op.Cit.*, hlm.31-32

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm.47

- b. Upaya, Faktor upaya maksudnya yaitu harus ada upaya dari seluruh orang yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para staf untuk selalu meningkatkan kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja.
- c. Peluang atau kesempatan, Faktor peluang atau kesempatan yaitu sekecil apa pun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi.<sup>33</sup>

Adapun menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:<sup>34</sup>

- a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge* dan *skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

- b. Faktor motivasi (*motivation*)

---

<sup>33</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm.35

<sup>34</sup> A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.67

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

#### **f. Penilaian Kinerja Guru**

Menurut Gaffar, untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: “penguasaan *content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill*”. Sedangkan Michel menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: “*Quality of work, promptness, iniatif, capability, and communication*”. Adapun Supardi menyimpulkan bahwa berdasarkan pendapat diatas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.<sup>35</sup>

Menurut Riva’i dalam Supardi, Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

- 1) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

---

<sup>35</sup> Supardi, *Op.Cit.*, hlm.69-70

- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.<sup>36</sup>

Menurut Handoko dalam Supardi, Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang:

Perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses steffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.<sup>37</sup>

#### **g. Prinsip –prinsip penilaian Kinerja Guru**

Agar hasil pelaksanaan dan penilaian Kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip berikut:

- 1) Berdasarkan ketentuan
- 2) Berdasarkan kinerja
- 3) Berlandaskan dokumen

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm.70-71

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm.72

4) Dilaksanakan secara konsisten.<sup>38</sup>

## F. Variabel Penelitian

Agar tergambar dengan jelas apa yang penulis maksudkan, maka variable dalam penelitian ini adalah Variabel X (pengembangan karier) disebut sebagai variabel yang mempengaruhi atau bebas (independen), sedangkan variabel Y (kinerja guru) disebut variabel yang dipengaruhi (dependen variable).

### Skema Variabel



## G. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini istilah pokok yang perlu diberi definisi Operasional sebagai berikut:

### 1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk seseorang.<sup>39</sup>

### 2. Pengembangan

Menurut Malayu S.P Hasibuan, pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru

---

<sup>38</sup> Daryanto, *Op. Cit.*, hlm.198-199

<sup>39</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997)

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>40</sup> Menurut Flippo, Pengembangan merupakan suatu proses dari:

- a. Pelatihan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
- b. Pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, dan latar belakang.<sup>41</sup>

### **3. Karir**

Karier merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.<sup>42</sup> Menurut Sadili, mengartikan karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.<sup>43</sup> Sedangkan menurut T. G. Gutteridge dalam Faustino, menjelaskan bahwa karir adalah *the sequence of a person's work related activities and behaviors and associated attitudes, value, and aspirations over the of one's life*. Artinya urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm.69

<sup>41</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm.105

<sup>42</sup> Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, hlm.266

<sup>43</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm.133

<sup>44</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hlm.213

#### 4. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.<sup>45</sup> Menurut Gary Dessler, mengemukakan Pengembangan karir (*career Development*) adalah serangkaian aktivitas seumur hidup (seperti lokakarya) yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang.<sup>46</sup>

Sedangkan menurut Andrew J. Fubrin mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka baik dalam perusahaan atau lembaga pendidikan dan pegawai atau guru yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.<sup>47</sup>

#### 5. Kinerja

Amstrong mengatakan bahwa, kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

---

<sup>45</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 246

<sup>46</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2015), hlm.379

<sup>47</sup> A. A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Op. Cit.*, hlm. 77

konsumen, dan memberikan ekonom.<sup>48</sup> Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>49</sup>

Sedangkan menurut Kusriyanto dikutip Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>50</sup>

## 6. Guru

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.<sup>51</sup> Secara leksikal guru diartikan sebagai “orang yang pekerjaannya atau mata pencariannya mengajar”. Dalam sederhana guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.<sup>52</sup> Adapun UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional”. Sebagai pendidik profesional, guru mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Guru sebagai tenaga profesional mengemban misi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas.<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), hlm.271

<sup>49</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm.45

<sup>50</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm.9

<sup>51</sup> Daryanto, *Op. Cit.*, hlm.195

<sup>52</sup> Akhyak, *Profil Pendidikan Sukses*, (Surabaya:Elkaf, 2005), hlm.1

<sup>53</sup> Kompri, *Op. Cit.*, hlm.137

## 7. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di Sekolah/Madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>54</sup>

Menurut Kompri, mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjalinnya proses komunikasi yang baik antara pembelajaran dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.<sup>55</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan pengembangan karir terhadap kinerja guru yaitu suatu daya yang timbul dari proses peningkatan kemampuan kerja seorang guru yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan terhadap kemampuan atau kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.

---

<sup>54</sup> Daryanto, *Op.Cit.*, hlm.219

<sup>55</sup> Kompri, *Manajemen Sekolah Teori & Praktek*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.163

## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>56</sup>

H<sub>a</sub> : Semakin tinggi pengembangan karir seorang guru maka semakin tinggi kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir

H<sub>o</sub> : Semakin rendah pengembangan karir seorang guru maka semakin rendah kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir.

## I. Metodologi penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu (*field research*) penelitian langsung dilakukan di lapangan atau responden. Dengan artian peneliti melakukan pengamatan langsung untuk mengamati secara langsung kondisi yang ada di lapangan dan dengan partisipasi dengan responden akan mendapatkan tambahan informasi. Tujuan penelitian lapangan adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.134

<sup>57</sup> Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 46

## **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikianlah juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain. Selain data yang berupa angka, dalam penelitian kuantitatif juga ada data berupa informasi kualitatif.<sup>58</sup>

## **3. Jenis Data dan Sumber Data**

### **a. Jenis Data**

#### **1) Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan/*scoring*.<sup>59</sup> Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan angket yang telah disebarakan kepada 28 Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan ilir.

#### **2) Data Kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto<sup>60</sup> Data kualitatif dalam penelitian ini adalah gambaran umum SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan

---

<sup>58</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.12

<sup>59</sup> Sugiyono, *Motode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan H & D*, (Bandung: Alfabeta, 2002), hlm. 6

<sup>60</sup> *Ibid*, hlm.7

Kandis Kabupaten Ogan ilir yang meliputi letak Geografis, sejarah berdiri, visi, misi, keadaan Guru perpustakaan, keadaan sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Kandis Kec.Kandis Kab.Ogan Ilir.

#### **b. Sumber Data**

Menurut Suharsimi Arikunto, sumber data adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh.<sup>61</sup> Sumber data dalam penelitian ini menurut cara memperolehnya dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Sumber data primer yaitu sumber data yang diterima dari tangan pertama<sup>62</sup>, yaitu guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir. Data ini diperoleh dan dikumpulkan peneliti langsung melalui angket (Kuesioner).
- 2) Sumber data sekunder yaitu sumber informasi yang diterima dari tangan kedua<sup>63</sup>, yaitu data yang sudah diolah dalam bentuk dokumen-dokumen, jurnal dan arsip yang ada di SMAN 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir serta literatur kepustakaan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti.

---

<sup>61</sup> *Ibid*, hlm.107

<sup>62</sup> Saipul Annur, *Op.Cit.*, hlm.41

<sup>63</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm.107

#### **4. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **a. Populasi**

Populasi “*population*” atau keseluruhan dari kesatuan atau individu yang karakteristiknya hendak diduga.<sup>64</sup> Menurut Suharsimi Arikunto mengungkapkan bahwa jika jumlah populasi Kurang dari 100 maka sampelnya dapat diambil 100%, sementara jika jumlah populasi lebih dari 100% orang maka dapat diambil sampel Penelitian antara 10-15% atau 20-25% bahkan lebih.<sup>65</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 28 orang.

##### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari suatu populasi.<sup>66</sup> Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100% dari jumlah populasi yaitu 28 guru. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 guru.

#### **5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan yang paling utama dari penelitian adalah

---

<sup>64</sup> Djarawanto, *Faktor-Faktor Metode Riset dan Bimbingan Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Liberty, 1983), hlm. 42

<sup>65</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, Jakarta

<sup>66</sup> Kris Setyaningsih, *Metodologi Penelitian*, (Palembang: IAIN Raden Fatah Press), 2010, hlm.76

mendapatkan data.<sup>67</sup> Adapun untuk teknik mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Teknik Observasi

Teknik observasi yaitu untuk mengamati secara langsung serta mencatat secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang atau terjadi di lokasi penelitian mengenai Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir.

b. Teknik Kuesioner (Angket)

Angket atau Questionnaire digunakan untuk mendapatkan keterangan dari sampel atau sumber yang beraneka ragam yang lokasinya sering tersebar di daerah yang luas, nasional ada kalanya internasional. Angket dapat digunakan, misalnya untuk memperoleh keterangan tentang sekolah (jumlah guru, pegawai, ruang kelas, fasilitas, jumlah murid, dan sebagainya), tentang guru (usia, jenis kelamin, pendidikan, kedudukan, kesulitan dalam pengajaran, beban mengajar, dan sebagainya), tentang sikap mengenai masalah sosial, ekonomi, politik, moral dan sebagainya.<sup>68</sup>

c. Teknik dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang objektif mengenai dokumen yang berkaitan

---

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.375

<sup>68</sup> Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm.128

dengan profil Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir.

## 6. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data akan digunakan rumus statistik, yaitu rumus Teknik Korelasi Koefisien Kontigensi. Rumus Teknik Korelasi Koefisien Kontigensi digunakan untuk mengkorelasikan dua buah variabel adalah yang berbentuk kategori atau merupakan gejala ordinal. Oleh karena itu teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Teknik Korelasi Koefisien Kontigensi yang pada umumnya diberi lambing dengan huruf C atau KK (Koefisien Kontigensi) dengan rumus sebagai berikut:

$$C = \frac{x^2}{x^2 + N}$$

$x^2$  dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$$

Adapun cara pemberian interpretasi terhadap Angka Indeks Korelasi Kontigensi C atau KK itu adalah dengan jalan mengubah harga C menjadi Phi terlebih dahulu, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\phi = \frac{C}{\sqrt{1 - C^2}}$$

Setelah harga  $\phi$  diperoleh, selanjutnya kita konsultasikan dengan Tabel Nilai "r" *Product Moment* dengan df sebesar N- nr. Jika Angka Indeks Korelasi yang

diperoleh dalam perhitungan (dalam hal ini  $C$  yang telah diubah menjadi  $\Phi$  dan “Dianggap”  $r_{xy}$ ) itu sama dengan atau *lebih besar* daripada  $r_{tabel}$  maka hipotesis nihil ditolak dan apabila *lebih kecil* daripada  $r_{tabel}$  maka hipotesis nihil diterima atau disetujui.

## **J. Sistematika Pembahasan**

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, tinjauan pustaka, kerangka teori, hipotesis, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan teori, yang terdiri dari Pengertian pengembangan karier, tujuan pengembangan karier, jalur pengembangan karir, prinsip pengembangan karir, model pengembangan karir, indikator pengembangan karir, pengertian kinerja guru, tujuan kinerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja guru.

Bab III Gambaran umum lokasi penelitian, yang meliputi profil Sekolah (sejarah, visi, misi dan tujuan) dan letak geografis SMAN 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir, struktur Organisasi SMAN 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir, keadaan guru, keadaan tenaga Administrasi, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana.

Bab IV Analisis Data, yang berisi tentang analisis data tentang pengembangan karier di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir, Analisis Data Tentang Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan

Kandis Kabupaten Ogan Ilir, analisis tentang Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir.

Bab V Penutup, yang berisi kesimpulan dan saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengembangan Karir

##### 1. Pengertian Pengembangan Karir

Secara harfiah pengertian pengembangan karir (*Career development*) menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan meningkatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Sedangkan pengertian pengembangan karir secara umum adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja, dan kesempatan.<sup>69</sup> Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.<sup>70</sup> Menurut Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.<sup>71</sup> Sedangkan Menurut Rivai, mengemukakan bahwa pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> Daryanto dan Tasrial. *Pengembangan Karir Profesi Guru*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm.17

<sup>70</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 246

<sup>71</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.134

<sup>72</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persda, 2009), hlm. 266

Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang memungkinkan diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi. Hasil penyusunan jalur karir SDM menentukan kemampuan-kemampuan kerja seperti apakah yang perlu dikembangkan untuk mendukung pelaksanaan tugas di masa mendatang. Berbicara mengenai karir dalam kehidupan organisasional, biasanya yang dimaksud ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama mereka bekerja. Memang sukar menemukan suatu pola universal mengenai karir semua orang karena yang terjadi sangat beraneka ragam. Ada orang yang mencapai karirnya berdasarkan suatu rencana karir tertentu. Tetapi tanpa direncanakanpun ada orang yang meraih dalam karirnya sehingga kemajuan itu dihubungkan dengan nasib baik. Terlepas dari tepat tidaknya soal nasib dikaitkan dengan karir seseorang, yang jelas ialah bahwa prestasi kerja, pengalaman, dan pelatihan ternyata berperan penting dalam menempuh jalur karir yang dapat ditempuh oleh seseorang.<sup>73</sup>

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya kegiatan peningkatan jabatan seseorang dalam suatu organisasi/lembaga pendidikan yang bersangkutan melalui prestasi kerja, pengalaman dan pelatihan.

---

<sup>73</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 176-177

## **2. Tujuan Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitasnya pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.<sup>74</sup>

Adapun tujuan pengembangan karir pendidik satuan pendidikan/sekolah adalah meningkatnya kemampuan dan karir pendidik sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik satuan pendidikan/sekolah yang profesional. Tujuan tersebut mengimplikasikan pentingnya pembinaan kualifikasi, kompetensi dan peningkatan karir pendidik sebagai jabatan fungsional. Kualifikasi dan kompetensi professional diharapkan berdampak terhadap peningkatan kinerja dan hasil kerjanya. Sedangkan pengembangan karir diharapkan berdampak terhadap kesejahteraannya.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa tujuan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki kemampuan terhadap suatu pekerjaan sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang dengan baik dan dapat memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi atau lembaga pendidikan.

## **3. Prinsip-prinsip Pengembangan Karir**

Prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karir terdiri dari:

---

<sup>74</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 149

- a. Kemampuan manajerial. Personil yang memiliki kemampuan manajerial adalah mereka yang memiliki kapasitas untuk memiliki tanggungjawab tertentu, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, serta memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fungsional. Personil yang berpegang kepada kemampuan teknis antara lain memiliki komitmen pada kinerja fungsional dan memandang bahwa kerja administratif merupakan kerja yang membosankan.
- c. Keamanan. Pengembangan karier yang didasarkan pada upaya personil untuk mencari perlindungan dan keamanan. Artinya karier yang ditempuh pada tingkat perubahan vertical dapat menjamin suatu perlindungan dan keamanan kehidupan.
- d. Kreativitas. Personil yang mempunyai kreativitas, yakni mereka yang memiliki minat yang besar dalam menciptakan sesuatu yang baru.
- e. Otonomi independen. Personil yang mendambakan otonomi independen pekerjaan. Dalam kaitan ini mereka menunjukkan minat yang besar terhadap kemerdekaan dan demokrasi dalam bekerja.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Op. Cit.*, hlm. 248

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip yang dijadikan panduan dalam pengembangan karir adalah kemampuan manajerial, kemampuan fungsional, keamanan, kreativitas, otonomi independen.

#### **4. Langkah-langkah Pengembangan Karir**

Pengembangan karir harus dimulai dari dalam diri karyawan itu sendiri. Institusi atau organisasi tempat kerja hanya berkewajiban untuk memfasilitasi pengembangan karir bagi setiap karyawan. Oleh sebab itu setiap karyawan harus merencanakan sendiri pengembangan karir masing-masing. Menurut Notoatmodjo mengemukakan bahwa terdapat empat langkah-langkah pengembangan karir seseorang antara lain:

##### **a. Mawas Diri**

Karena pengembangan karir sebenarnya merupakan pengembangan diri bagi setiap karyawan. Untuk itu setiap karyawan harus mawas diri, melalui diri sendiri, siapa ia sebenarnya, pendidikannya, kemampuannya, kelemahan dan kekuatan dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Apabila dirinya dan kemampuannya tidak merasa cocok dengan kesempatan yang tersedia ditempat kerja sekarang, ia harus mencari kesempatan ditempat kerja yang lain yang sesuai dengan kemampuan atau keterampilannya.

##### **b. Menetapkan tujuan**

Apabila karyawan merasa bahwa kemampuan dan keterampilannya sudah sesuai dengan kesempatan yang tersedia diinstitusi tempat kerja

sekarang, maka ia harus menetapkan tujuan pengembangan karirnya dengan menekuni tugas dan kewajibannya.

c. Menyiapkan upaya mencapai tujuan

Setelah itu karyawan tersebut menentukan kearah mana karir tersebut dikembangkan, maka langkah selanjutnya adalah menyiapkan dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Penyiapan dilakukan antara lain dengan menambah kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan.

d. Melaksanakan pengembangan karir

Pelaksanaan pengembangan karir seorang karyawan ditentukan dua faktor yaitu, faktor individu karyawan sendiri yang telah mempunyai kemampuan yang dibutuhkan oleh institusi dan kesempatan yang disediakan oleh institusi tempat kerja yang bersangkutan. Selanjutnya yaitu faktor kesempatan tersedia diorganisasi atau institusi, tetapi tidak ada karyawan yang mempunyai kemampuan yang cocok, maka pengembangan karir pada karyawan diinstitusi tersebut tidak terjadi.<sup>76</sup>

Senada dengan pendapat diatas menurut Simamora mengemukakan terdapat empat langkah-langkah yang akan ditempuh dalam menyusun pengembangan karir, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>76</sup> Soekijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm.175

- a. Menilai diri sendiri. Hal utama dalam memulai perencanaan karir adalah bertanya atau memahami diri sendiri.
- b. Menetapkan tujuan karir. Setelah seseorang dapat menilai kekuatan, kelemahan, bakat, dan setelah mendapat pengetahuan tentang arah dari kesempatan kerja, maka tujuan karir dapat dibentuk.
- c. Menyiapkan rencana-rencana. Rencana tersebut mungkin dibuat dari berbagai macam desain kegiatan untuk mencapai tujuan karir.
- d. Melaksanakan rencana-rencana. Untuk mengimplementasikan suatu rencana kebanyakan diperlukan iklim organisasi yang mendukung. Artinya bahwa manajemen tingkat atas harus mengajak semua tingkatan dari manajemen untuk membantu bawahan mereka dalam meningkatkan karir mereka.<sup>77</sup>

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengembangan karir yaitu sebagai berikut menilai diri sendiri, menetapkan tujuan, menyiapkan rencana/ upaya mencapai tujuan, dan melaksanakan rencana pengembangan karir.

## **5. Unsur-unsur Program Pengembangan Karir**

Suatu program pengembangan karier yang dirancang dengan tepat menyangkut tiga unsur utama yaitu:

---

<sup>77</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 2001), hlm.519

- a. Membantu para guru dalam menilai kebutuhan-kebutuhan karier internal mereka sendiri.
- b. Mengembangkan dan menyiarkan kesempatan-kesempatan karier yang tersedia dalam organisasi.
- c. Menghubungkan kebutuhan-kebutuhan dan kemampuan-kemampuan guru dengan kesempatan-kesempatan karier.<sup>78</sup>

## **6. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Edy Sutrisno, pengembangan Karir seseorang dapat terwujud melalui prestasi kerja, pengalaman dan pelatihan.<sup>79</sup>

### **a. Prestasi kerja**

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi. Indikator terdiri dari ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan bahan ajar, rajin, aktif dan mempunyai inisiatif, tepat waktu.

### **b. Pengalaman**

---

<sup>78</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia, Edisi Keenam*, (Jakarta: Erlangga, 1984), hlm.278

<sup>79</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm.177

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi atau perusahaan. Indikatornya terdiri dari lama waktu/masa kerja (kemampuan memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan melakukannya dengan baik), tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

c. Pelatihan

Menurut Ivancevich yang dikutip oleh Edy Sutrisno, pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan Kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Indikatornya berupa Guru mengikuti MGMP, Diklat, Workshop, dan sebagainya.

Menurut Handoko, ada tiga dimensi pengembangan karir, yaitu sebagai berikut:

- a. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan.

- b. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Indikator pelatihan adalah mengikuti pelatihan pengembangan kurikulum, berperan aktif dalam mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), mengikuti pelatihan pembuatan program pengajaran, mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), mengikuti pelatihan pembuatan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif, mengikuti pelatihan karya ilmiah.
- c. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keretampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.<sup>80</sup>

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan karir adalah prestasi kerja, pengalaman, pendidikan dan pelatihan.

## **7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Ada lima faktor yang akan mempengaruhi mulus tidaknya karir seorang karyawan atau guru. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola

---

<sup>80</sup> Hani, T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm.131

oleh karyawan dengan baik, bila karyawan atau guru yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut yaitu:<sup>81</sup>

- a. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan. Bila seorang karyawan ingin meniti karirnya dengan mulus maka selain membenahi diri dengan segudang prestasi, juga perlu *memback-up* diri dengan perangai, tingkah laku atau moral yang baik. Dengan bekal moral yang baik tersebut, diharapkan akan menyenangkan atasan, rekan sekerja dan juga bawahan, mereka semuanya mersa “sejuk” bila melihat kehadiran kita dan selanjutnya mereka akan mersa “rindu” bila kita lama menghilang.
- b. Pengalaman. Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi atau perusahaan.
- c. Pendidikan. Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, misalnya syarat untuk menjadi seorang dosen maka minimal harus berpendidikan sarjana. Dari kenyataan tersebut dapat

---

<sup>81</sup> Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm. 281-285

dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi dari kemulusan karir seseorang. Belum lagi kita melihat performan seseorang secara lebih obyektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataan ada kita temukan sebaliknya, itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian dan sebagainya.

- d. Prestasi. Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.
- e. Faktor nasib. Faktor nasib juga turut menentukan, walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Adanya faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapatkan peluang untuk dipromosikan.

Sejalan dengan pendapat diatas, menurut Siagian mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang adalah

sebagai berikut: prestasi kerja, kebijakan organisasi, pembimbing dan sponsor, pendidikan, kesetiaan pada organisasi, keluesan bergaul dan berhubungan antar manusia.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu prestasi kerja, pengalaman, pendidikan, kebijakan dari atasan, faktor nasib, keluesan bergaul dan berhubungan antar manusia dan kesetiaan pada organisasi.

## **8. Model pengembangan karir**

Pengembangan karir adalah suatu proses mengembangkan karir seorang pegawai. Proses tersebut terdiri dari karir Asesmen, perencanaan karir, pelatihan keterampilan dan penempatan pegawai dalam posisi yang cocok yang lebih tinggi dan evaluasi pelaksanaannya. Adapun model pengembangan karir meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

- a. *Asesmen Karier*. Dalam proses asesmen, organisasi melakukan penelitian apakah pegawai mempunyai rencana karir tertentu dalam perusahaan/organisasi.
- b. Perencanaan karir. Karir pegawai merupakan pertemuan keselarasan antara rencana karir individu pegawai dengan rencana karir perusahaan/organisasi.
- c. Pelatihan. Setelah disusun rencana karir untuk individu pegawai, langkah selanjutnya adalah pelatihan pegawai. Tujuan pelatihan adalah

mempersiapkan pegawai untuk menduduki posisi/jabatan dan peran yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi.

- d. Penempatan di posisi baru. Pegawai ditempatkan di posisi baru dengan surat keputusan dan deskripsi tugas barunya.
- e. Evaluasi pelaksanaan karir. Pegawai dievaluasi kinerjanya secara periodik mengenai pelaksanaan jabatan barunya.<sup>82</sup>

## **9. Upaya organisasi dalam pengembangan Karir**

Menurut Rachmawati, peran organisasi dalam upaya pengembangan karir setiap individu diantaranya yaitu:

- a. Pendidikan, pendidikan bisa dilakukan dengan cara mengadakan seminar, *workshop*, lokakarya, pendidikan eksekutif simulasi, dan sebagainya.
- b. Data informasi tentang jenjang karir pada organisasi, data informasi yang digunakan seperti uraian jabatan, persyaratan jabatan dan standar kerja.
- c. Bimbingan karir, hal ini bisa dilakukan melalui tes-tes bakat yang bisa dikaitkan dengan jalur karir karyawan.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Wirawan, *Op. Cit.*, hlm.432-434

<sup>83</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm.140-141

## B. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari “*Performance*” (Bahasa Inggris) yang sering diartikan sebagai “prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/ penampilan kerja”.<sup>84</sup> Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata “kerja” yang diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja.<sup>86</sup>

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di Sekolah/Madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> Hambali, *Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran*, (Palembang: Neor Fikri, 2015), hlm.12

<sup>85</sup> Departemen Ppendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), hlm.503

<sup>86</sup> Supardi, *Op.Cit.*, hlm.45

<sup>87</sup> *Ibid.*, hlm.54

Menurut Kompri, mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjalannya proses komunikasi yang baik antara pembelajaran dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.<sup>88</sup>

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dapat dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan tidak lanjut hasil penilaian.

## **2. Tujuan Kinerja Guru**

Pada dasarnya sistem Kinerja Guru bertujuan untuk:

- a. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru
- b. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah
- c. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru
- d. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian (karir) berkelanjutan bagi guru.

---

<sup>88</sup> Kompri, *Manajemen Sekolah Teori & Praktek*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.163

- e. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasi.
- f. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.<sup>89</sup>

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru bertujuan untuk dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madarasah dan guru itu sendiri.

### **3. Indikator Kinerja Guru**

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Supardi dalam bukunya yang berjudul kinerja guru yang menyatakan bahwa yang dapat dijadikan Indikator-indikator Kinerja Guru diantaranya:

- a. Kemampuan menyusun rencana pemebelajaran
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi
- d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- e. Kemampuan melaksanakan pengayaan, dan Kemampuan melaksanakan remedial.<sup>90</sup>

Sejalan dengan pendapat diatas, menurut Usman menyatakan ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan

---

<sup>89</sup> Daryanto, *Op. Cit.*, hlm. 196-197

<sup>90</sup> Supardi, *Op.Cit.*, hlm.73

kemampuan dalam proses belajar dan mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

- a. Menguasai landasan pendidikan
- b. Menguasai bahan pengajaran
- c. Menyusun program pengajaran
- d. Melaksanakan program pengajaran
- e. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.<sup>91</sup>

Menurut Daryanto, penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang terukur sebagai bentuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya akibat dari kompetensi yang dimiliki guru.<sup>92</sup>

Sejalan dengan ungkapan yang dimaksudkan diatas, Rusman menyatakan dalam bukunya yang berjudul “Model-model Pembelajaran” bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini dilakukan dalam 3 kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu sebagai berikut:

**a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran**

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan

---

<sup>91</sup> User Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2010), hlm. 18-19

<sup>92</sup> Daryanto, *Op. Cit.*, hlm. 200-201

program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.<sup>93</sup> Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadimanata menyatakan bahwa:

“Umumnya guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam program pembelajaran, program pembelajaran untuk jangka waktu yang cukup panjang seperti program semesteran (untuk SMP dan SMA), atau program catur wulan (untuk SD), dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satu pondok bahasan”.<sup>94</sup>

Perencanaan pembelajaran merupakan suatu aktivitas-aktivitas yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran itu sendiri dilaksanakan. Kemampuan merencanakan pembelajaran meliputi yaitu:

- 1) Memahami tujuan pembelajaran, mengidentifikasi topic-topik pembelajaran, dan menetapkan tujuan umum untuk setiap topik pembelajaran.
- 2) Mengenal karakteristik utama peserta didik.
- 3) Membuat tujuan pembelajaran menjadi spesifik dalam bentuk tingkah laku peserta didik sehingga memungkinkan untuk pengukuran secara langsung.
- 4) Mengenal subjek dan isi setiap materi hingga mendukung bagi pencapaian tujuan.
- 5) Mengembangkan alat ukur awal guna mengetahui latar belakang peserta didik serta pengetahuannya mengenai topic yang diajarkan.

---

<sup>93</sup> Rusman, *Model-model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada), hlm. 75

<sup>94</sup> *Ibid.*, hlm.75-76

- 6) Menjaring kegiatan-kegiatan pembelajaran beserta sumber-sumber hingga peserta didik dapat mencapai tujuan.<sup>95</sup>

**b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran**

**1) Pengelolaan Kelas**

Kemampuan menciptakan suasana kondusif dikelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/*setting* tempat duduk siswa dilakukan bergantian, tujuannya adalah membarikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.<sup>96</sup>

**2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar**

Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemamouan menguasai sumber belajar

---

<sup>95</sup> Supardi, *Op.Cit.*, hlm.59

<sup>96</sup> Rusman, *Op.Cit.*, hlm.77

disamping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku atau sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dari pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.<sup>97</sup>

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audia dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada disekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film pembelajaran berbasis computer, dan sebagainya.<sup>98</sup>

### **3) Penggunaan Metode Pembelajaran**

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas

---

<sup>97</sup> *Ibid.*, hlm.77

<sup>98</sup> *Ibid*

seperti metode ceramah, dipadukan dengan Tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.<sup>99</sup>

### c. Evaluasi dalam kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang diajukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dan menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).<sup>100</sup>

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi yang dapat digunakan adalah tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut dengan materi yang disampaikan.<sup>101</sup>

Penting untuk mengetahui indikator kinerja guru untuk melihat sejauh mana kinerja guru dalam melaksanakan profesinya di

---

<sup>99</sup> *Ibid.*, hlm.78

<sup>100</sup> *Ibid*

<sup>101</sup> *Ibid.*, hlm.79

sekolah/madrasah. Penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja guru sebagaimana yang dinyatakan dalam Undang-Undang RI Nomor: 20 Tahun 2002 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 2 yaitu “merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.

#### **4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Cascio dalam Supardi, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: (a) partisipasi SDM, (b) Pengembangan karir, (c) Komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja (d) penyelesaian konflik, (e) insentif yang baik, dan (f) kebanggaan.<sup>102</sup>

Menurut Suhardiman, sekurang-kurangnya ada tiga faktor yang akan mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan, Faktor kemampuan maksudnya yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Para pegawai harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan. Jadi kemampuan yang dimiliki harus mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian para pegawai menjadi professional dibidangnya.
- b. Upaya, Faktor upaya maksudnya yaitu harus ada upaya dari seluruh orang yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para

---

<sup>102</sup> *Ibid.*, hlm.47

staf untuk selalu meningkatkan kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja.

- c. Peluang atau kesempatan, Faktor peluang atau kesempatan yaitu sekecil apa pun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi.<sup>103</sup>

Adapun menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:<sup>104</sup>

- a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

- b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

---

<sup>103</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm.35

<sup>104</sup> A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.67

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya faktor yang berasal dari dalam diri dan juga dari luar diri. Faktor dari luar guru meliputi lingkungan, keluarga, dan lainnya. Sedangkan faktor yang mempengaruhi dari dalam diri guru tersebut antara lain meliputi motivasi, kepercayaan diri, kecakapan diri, kemampuan diri dan sebagainya.<sup>105</sup>

## **5. Penilaian Kinerja Guru**

Menurut Gaffar, untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: “penguasaan *content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill*”. Sedangkan Michel menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: “*Quality of work, promptness, iniatif, capability, and communication*”. Adapun Supardi menyimpulkan bahwa berdasarkan pendapat diatas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.<sup>106</sup>

Menurut Riva’i dalam Supardi, Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

---

<sup>105</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm.52

<sup>106</sup> Supardi, *Op.Cit.*, hlm.69-70

- a. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.<sup>107</sup>

Menurut Handoko dalam Supardi, Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang:

Perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.<sup>108</sup>

Dari uraian diatas dapat diuraikan bahwa penilaian kinerja guru merupakan penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsure-unsur kinerja yang

---

<sup>107</sup> *Ibid.*, hlm.70-71

<sup>108</sup> *Ibid.*, hlm.72

dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

### **C. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja**

Menurut Kartana, mengemukakan untuk mengembangkan karier harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada cita-cita atau rujukan yang ingin dicapai. Ini dilakukan karena suatu rujukan merupakan alat motivator yang paling dominan bagi setiap orang untuk mencapai kinerja/ prestasi.

Menurut Sutjipto dalam Sutrisno, Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkat terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi. Hasil penyusunan jalur karir sumber daya manusia menentukan kemampuan-kemampuan kerja seperti apakah yang perlu dikembangkan untuk mendukung pelaksanaan tugas di masa mendatang.

Berbicara mengenai karir dalam kehidupan organisasional, biasanya yang dimaksud ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama mereka bekerja. Memang sukar menemukan suatu pola universal mengenai karir semua orang karena yang terjadi sangat beraneka ragam. Ada orang yang mencapai karirnya berdasarkan suatu rencana karir tertentu. Tetapi tanpa direncanakanpun ada orang yang meraih dalam karirnya sehingga kemajuan itu dihubung-hubungkan dengan nasib baik. Terlepas dari tepat tidaknya soal nasib dikaitkan dengan karir seseorang, yang jelas ialah bahwa prestasi kerja, pengalaman,

dan pelatihan ternyata berperan penting dalam menempuh jalur karir yang dapat ditempuh oleh seseorang.<sup>109</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan artinya semakin baik pengembangan karir seseorang maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru adalah melalui kegiatan pengembangan karir. Banyak cara yang harus dilakukan agar dapat meningkatkan pengembangan karir guru antara lain yaitu melalui prestasi kerja, pelatihan dan pengalaman kerja.

---

<sup>109</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm.176-177

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Letak Geografis SMA Negeri 1 Kandis**

SMA Negeri 1 Kandis berada dilahan milik warga yang sudah diwakafkan. Jika dilihat dari bangunannya bisa dikatakan bangunannya terbilang sudah bagus dan layak untuk proses pembelajaran. Dilihat dari segi letaknya sangat strategis karna posisinya berada dikecamatan yang hampir seluruh warga kecamatan Kandis menyekolahkan anak-anak mereka disekolah ini. Walaupun untuk menjangkau lokasinya membutuhkan waktu cukup lama untuk anak-anak yang berada jauh dari kecamatan tapi kondisi sekolah sangat tenang dan sesuai untuk proses belajar mengajar. SMA Negeri 1 Kandis berada dilingkungan masyarakat yang kondusif dan kekeluargaannya masih erat, dapat menolong satu sama lain dan banyak siswa- siswa yang berminat untuk masuk sekolah ini.

Sekolah ini yang merupakan salah satu bentuk organisasi formal yang mempunyai tujuan dan landasan serta bentuk kepemimpinan yang mantap dan mempunyai struktur, karena SMA Negeri 1 Kandis berada di bawah naungan pemerintah.

(Sumber Data: Dokumentasi SMA Negeri 1 Kandis tahun 2017)

#### **B. Sejarah Singkat berdirinya SMA Negeri 1 Kandis**

SMA Negeri 1 kandis merupakan suatu lembaga pendidikan dibawah naungan pemerintahan didirikan pada tanggal 13 Mei 2006. Pendirian sekolah ini dilatar belakangi oleh semangat dan niat yang tulus dari para pendiri yang

menginginkan kualitas pendidik semakin maju dan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya dan dapat tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu dan berakhlak mulia, selain itu juga agar mereka mampu menjadi figur yang secara kapasitas memiliki intelektual yang tinggi dan integritas moral yang kokoh serta etos kerja yang tinggi untuk kemajuan bangsa.

Pendirian SMA Negeri 1 Kandis ditujukan untuk masyarakat secara keseluruhan, SMA ini lahir juga karena kebutuhan baik secara formal maupun informal. didirikan oleh seorang yang bernama K.H Zakir Mujaid dan tanah hasil wakaf dari K.H Ahmad Dahlan kemudian kepemimpinan pertama diserahkan kepada Hamid.S.Ag dan dilanjutkan oleh Dr. Sarwani sampai saat ini. SMA Negeri 1 Kandis yang terletak di Jalan AMD No. 01 kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir, pada awal berdirinya SMA Negeri 1 Kandis hanya memiliki siswa  $\pm$  100 orang siswa dengan 1 ruang kantor dan 3 ruang kelas untuk proses pembelajaran, kemudian pada tahun 2007/2008 SMA Negeri 1 Kandis menamba 4 ruang kelas dan 2 ruang untuk perpustakaan dan labolatorium untuk praktek anak-anak IPA kemudian dari tahun ke tahun SMA 1 Kandis menunjukkan prestasinya dalam mengembangkan sekolah dengan berjalannya waktu SMA Negeri 1 Kandis mulai memenuhi fasilitas yang ada disekolah dengan bantuan pemerintah. Pada tahun 2008/2009 SMA Negeri 1 Kandis nenerima siswa baru $\pm$  273 dengan jumlah 5 ruang kelas, selanjutnya dengan perkembangan zaman SMA Negeri 1 Kandis mulai dikenal pretasinya baik di bidang akademik maupun non akademik.

Sejak didirikan SMA Negeri 1 Kandis sudah mempunyai tujuan, semangat dan keinginan memajukan serta mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan Visi dan Misi yang jelas serta dengan tujuan melaksanakan Pendidikan, bagi masyarakat yang tinggal di lingkungan sekolah khususnya, dimana masyarakat tersebut kebanyakan tergolong ekonomi menengah, dan sangat antusias untuk menyekolahkan anak-anak mereka demi kemajuan pendidikan.

Pada tahun 2012/2013 SMA Negeri 1 Kandis semakin jaya dengan prestasi yang didapatkan oleh siswa baik dibidang akademik maupun non akademik dengan dibuktikan dengan adanya lulusan-lulusan yang bermutu dari sekolah ini, dan di terima diperguruan tinggi. SMA Negeri 1 Kandis sudah mempunyai fasilitas cukup lengkap untuk mendukung proses pembelajaran dan hal lain yang mendukung kemajuan sekolah agar dapat bersaing secara internasional dengan sekolah lainnya. Hal tersebut terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah pendaftar dan jumlah yang diterima. Seiring dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat terhadap sekolah, terlebih lagi calon siswa dari kalangan menengah ke atas mulai menunjukkan peningkatan yang signifikan. Mulai Tahun Pelajaran 2013-2015 SMA Negeri 1 Kandis tidak lagi mengutamakan kuantitas siswa, melainkan sudah mulai memprogramkan peningkatan kualitas pendidikan yang ada disekolah.

(Sumber Data: Dokumentasi SMA Negeri 1 Kandis tahun 2017)

### **C. Visi, Misi dan Tujuan SMA Negeri 1 Kandis**

Adapun bentuk rumusan visi dan misi SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir adalah sebagai berikut:

## **1. Visi**

Terwujudnya warga sekolah yang bertaqwa, berahlak mulia, cerdas, dan terampil

## **2. Misi**

Untuk mencapai VISI tersebut, SMA Negeri 1 Kandis mengembangkan misi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pembelajaran yang mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan.
- b. Melaksanakan program perbaikan pengayaan untuk mempersiapkan siswa yang berprestasi dalam kompetisi akademik
- c. Melaksanakan pembinaan keagamaan dengan berbagai kegiatan kerohanian.
- d. Mendidik siswa berbudaya dengan mengedepankan sikap santun dan rasa sosial.
- e. Melaksanakan pembinaan di bidang akademik/ non akademik sehingga mampu berprestasi di Tingkat Provinsi.

## **3. Tujuan**

Adapun tujuan dari SMA Negeri 1 Kandis, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan imtaq setiap warga sekolah melalui kegiatan kerohanian dan pembelajaran di sekolah;
- b. Melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien, berdasarkan semangat keunggulan lokal dan global;

- c. Menyediakan sarana prasarana pendidikan yang memadai;
- d. Meningkatkan kinerja masing-masing komponen sekolah (kepala sekolah, tenaga pendidik, karyawan, peserta didik, dan komite sekolah) untuk bersama-sama melaksanakan kegiatan yang inovatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) masing-masing;
- e. Meningkatkan program ekstrakurikuler dengan mewajibkan pramuka bagi seluruh warga, agar lebih efektif dan efisien sesuai dengan bakat dan minat peserta didik sebagai salah satu sarana mengembangkan diri peserta didik;
- f. Mewujudkan peningkatan kualitas lulusan yang memilih sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang seimbang, serta meningkatkan jumlah lulusan yang melanjutkan ke perguruan tinggi;
- g. Menyusun dan melaksanakan tata tertib dan segala ketentuan yang mengatur operasional warga sekolah;
- h. Meningkatkan kualitas semua Sumber Daya Manusia baik tenaga pendidik/kependidikan, dan peserta didik yang dapat berkompetisi di tingkat lokal.

#### **D. Identitas Sekolah SMA Negeri 1 Kandis**

Nama Sekolah : SMA Negeri 1 Kandis  
NPSN : 10043839  
NSS : 301610100701  
Alamat Sekolah : Jalan AMD No. 01

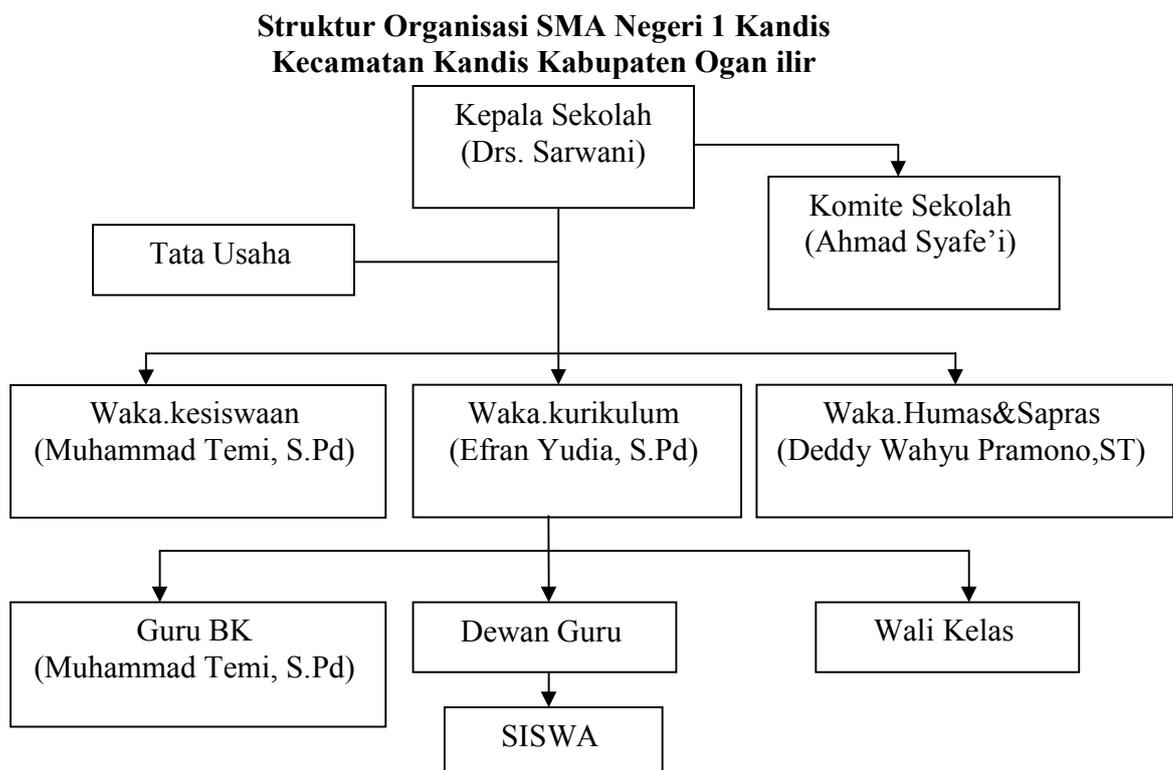
Klasifikasi Geografis	: Perdesaan
Kecamatan	: Kandis
Kabupaten/Kota	: Ogan Ilir
Provinsi	: Sumatera Selatan (SUMSEL)
Negara	: Indonesia
Kode pos	: 30661
Akreditasi	: B
Standar Sekolah	: SSN
Status Sekolah	: Negeri (Terakreditasi)
E-mail	: -
Pelaksanaan Pembelajaran	: Pagi
Nomor Telepon	: -
Tahun didirikan	: 2006
Luas Tanah	: 2611 (m <sup>2</sup> )
Status Tanah	: Wakaf

#### **E. Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Kandis**

Struktur organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi lembaga pendidikan. Struktur organisasi bertujuan untuk mempermudah jalannya roda organisasi dan koordinasi dalam lembaga pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan akan berhasil apabila keorganisasian dalam sekolahnya berjalan dengan efektif.

Sebuah sekolah yang organisasinya terkonsep dengan baik maka proses belajar mengajar dalam lembaga pun akan berjalan dengan lancar. Dengan demikian,

sebuah koordinasi dalam struktur organisasi sangat dibutuhkan agar proses belajar mengajar dalam suatu lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik. Berikut ini adalah struktur organisasi SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir:



(Sumber Data: Dokumentasi SMA Negeri 1 Kandis)

#### **F. Keadaan Guru dan Staf Administrasi SMA Negeri 1 Kandis**

Guru dan staf administrasi sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu sekolah, dimana guru berperan penting dalam proses pembelajaran, karna seorang guru tidak hanya memberikan pelajaran tapi melainkan memberikan pengetahuan yang dapat memotivasi anak untuk dapat bersaing dalam mencari ilmu baik di dalam maupun di luar sekolah. Serta administasi juga berpengaruh terhadap

keberhasilan sekolah dimana mereka membantu dalam proses penataan siswa dan guru yang ada disekolah. Adapun keadaan guru dan staf administrasi di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Keadaan Guru dan staf Administrasi SMA Negeri 1 Kandis**

DATA GURU DAN PEGAWAI									
TAHUN PELAJARAN 2016-2017									
N O	NAMA	NIP	JABATAN	L / P	PNS	GOL	IJA ZA H	STATUS SERTIFI KASI	MASA KERJ A
1	Drs.SARWA NI, M.Pd	19671121 199703 1 002	Kepsek	L	PNS	IV/a	S2	SUDAH	1997
2	EFRAN YUDIA, S.Pd	19820927 200903 1 009	Guru/Waka Kurikulum	L	PNS	III/b	S1	SUDAH	2009
3	DEDDY WAHYU P, S.Pd	19751219 200903 1 001	Guru/Waka Huma& SAPRAS	L	PNS	III/b	S1	SUDAH	2009
4	EMI KALSUM, M.Pd	19710214 200604 2 005	Guru	P	PNS	III/c	S1	SUDAH	2006
5	HASNAH, S.Pd	19700215 200701 2 013	Guru	P	PNS	III/c	S1	SUDAH	2007
6	RIZKA OKTARIA, S.Pd	19831030 200903 2 001	Guru	P	PNS	III/b	S1	SUDAH	2009
7	ANDI KUMAINI, M.Pd	19840505 200903 2 002	Guru	L	PNS	III/b	S2	BELUM	2009
8	LISNA ADRIA, S.Pd	19860528 201101 2 005	Guru	P	PNS	III/a	S1	BELUM	2011
9	FEBRINA RISMASARI, S.Pd	19860302 201101 2 017	Guru	P	PNS	III/a	S1	BELUM	2010
10	MERIYANTI, S.Pd.I	19850107 200903 2 002	Guru	P	PNS	III/b	S1	BELUM	2009
11	ARDALIANS I S, S.Pd	19850911 201001 2 021	Guru	P	PNS	III/a	S1	BELUM	2010
12	SUSMADARI KA, S.Pd	19901025 201403 2 002	Guru	P	PNS	III/a	S1	BELUM	2010
13	SULISTIAW ATI, ST	19840223 201407 2 002	Guru	P	PNS	II/a	S1	BELUM	2009
14	YUNIARSA, SP		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	2010

15	DESTIANAH, S.Pd		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	2011
16	ABDUL QODIR, S.Pd.I		Guru	L	NON PNS		S1	BELUM	2011
17	MUHAMAD TEMI, S.Pd		Guru	L	NON PNS		S1	BELUM	2007
18	AGUNG APRIANDI, S.Pd		Guru	L	NON PNS		S1	BELUM	2012
19	SITI HOLIJAH, S.Pd		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	
20	MARLINI ANGGRAINI, S.Pd		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	
21	DEWI MAHBUBAH , SH		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	
22	TRISNI YULIANTI, S.Pd		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	
23	DHANILLAH , S.Pd		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	
24	YUNIARTI, S.Pd		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	
25	HALIDAZIA H, S.Pd		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	2013
26	VERA KUSMITA, S.Pd		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	
27	ASRI DWISUMBA N, S.Pd		Guru	L	NON PNS		S1	BELUM	
28	AYU PUSPITA, S.Pd		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	2014
29	MUPLIHA, S.Pd		Guru	P	NON PNS		S1	BELUM	
30	RITA DEWI SARTIKA, SE		TU	P	NON PNS		S1	BELUM	2009
31	VITA RUSMERY, S.Pd		TU	P	NON PNS		S1	BELUM	2013
32	IKA TRISNAWAT I, S.Pd		Perpus	P	NON PNS		S1	BELUM	2013
33	RUSTANDA R		Keamanan	L	NON PNS		SM A	BELUM	

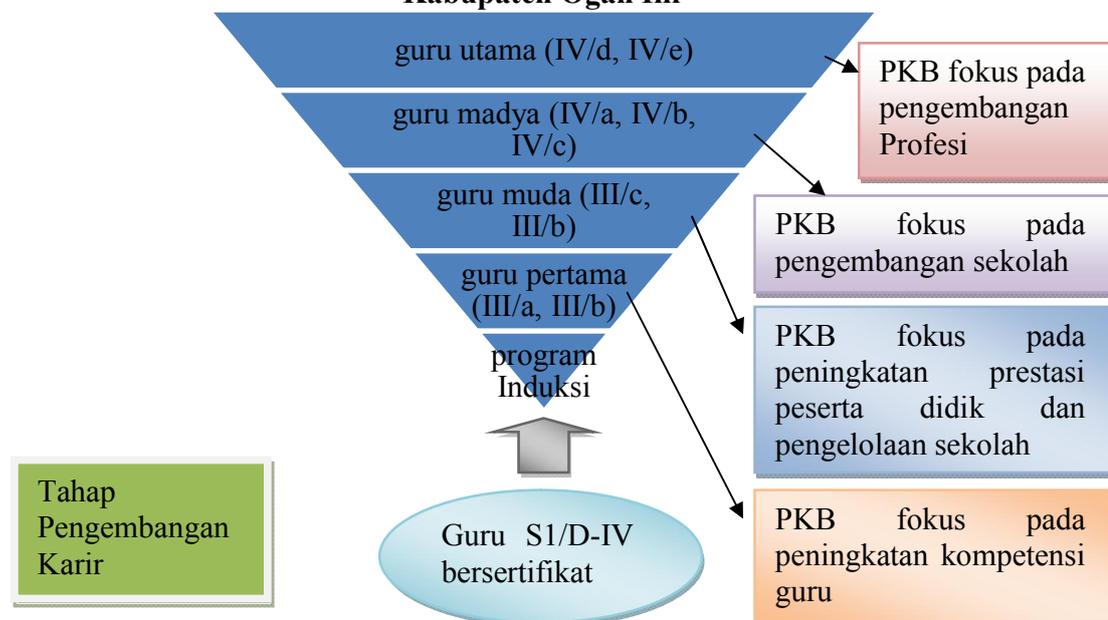
(Sumber Data: Dokumentasi SMA Negeri 1 Kandis tahun 2017)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa guru di SMA Negeri 1 Kandis berjumlah 28 orang dan staf administrasi berjumlah 4 orang. Adapun dari 28 guru tersebut guru yang sudah PNS berjumlah 13 orang termasuk kepala sekolah, sedangkan guru yang NON PNS berjumlah 16 orang. Adapun guru yang sudah berstatus sertifikasi berjumlah 6 orang. Dan jika dilihat dari pengalaman bekerja atau masa kerja guru-guru di SMA Negeri 1 Kandis tergolong sudah cukup lama yaitu ± 5 tahun.

**G. Program Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 1 Kandis**

Adapun pengembangan karir guru yang dilakukan di SMA Negeri 1 Kandis yaitu sebagai berikut:

**Tabel.3.2  
Tahap Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir**



(Sumber Data: Dokumentasi SMA Negeri 1 Kandis tahun 2017)

## H. Prestasi Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis

Adapun prestasi yang pernah di raih oleh guru Matematika di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan ilir, yaitu sebagai berikut:

**Tabel.3.3**  
**Prestasi Guru di SMA Negeri 1 Kandis**

No	Nama Bintang/ Satya Lencana/ Penghargaan	Tahun Perolehan	Nama Negara/ Instansi yang Memberi
1	Peringkat I Olimpiade Sains Tk. Kabupaten	2011	Dinas Pendidikan Ogan Ilir
2	Peringkat III Olimpiade Tk. Provinsi	2011	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan
3	Peringkat I Olimpiade Sains Tk. Kabupaten	2012	Dinas Pendidikan Ogan Ilir

(Sumber Data: Dokumentasi SMA Negeri 1 Kandis tahun 2017)

## I. Keadaan Siswa SMA Negeri 1 Kandis

Siswa salah satu bagian dari sekian banyak bagian-bagian atau komponen-komponen dalam proses pembelajaran di sekolah. Bahkan siswa merupakan faktor terpenting bagi suatu sekolah. Karena sekolah di dirikan untuk dapat menjadikan siswa lebih baik, yang sebelumnya tidak tahu menjadi tahu dan dari yang tidak berpendidikan menjadi berpendidikan.

**Tabel.3.4**  
**Keadaan Siswa SMA Negeri 1 Kandis**

NO	KELAS	SISWA		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1.	X IPA a	18	26	44
	X IPA b	15	27	42
	X IPS a	17	22	39
	X IPS b	16	28	44

	X IPS c	13	28	41
2.	XI IPA	20	26	46
	XI IPS 1	16	24	40
	XI IPS 2	10	29	39
	XI IPS 3	14	28	42
3.	XII IPA	15	28	43
	XII IPS 1	15	29	44
	XII IPS 2	11	30	41
	XII IPS 3	15	25	40
JUMLAH		195	350	545

(Sumber Data: Dokumentasi SMA Negeri 1 Kandis tahun 2017)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk kelas X IPA.a berjumlah 44 yang terdiri dari laki-laki 18 siswa dan perempuan 26 siswi, untuk kelas X IPA.b berjumlah 42 yang terdiri dari laki-laki 15 dan perempuan 27 siswi, untuk kelas X IPS.a berjumlah 39 yang terdiri dari laki-laki 17 dan perempuan 22, untuk kelas X IPS.b berjumlah 44 yang terdiri dari laki-laki 16 dan perempuan 28, untuk kelas X IPS.c berjumlah 41 yang terdiri laki-laki 13 dan perempuan 28, dan untuk kelas XI.1PA berjumlah 46 yang terdiri dari laki-laki 20 dan perempuan 26, dan untuk kelas XI.IPS1 berjumlah 40 yang terdiri dari laki-laki 16 dan perempuan 24, untuk kelas XI.IPS2 berjumlah 39 yang terdiri dari laki-laki 10 dan perempuan 29, untuk kelas XI.IPS3 berjumlah 42 yang terdiri laki-laki 14 dan perempuan 28, untuk kelas XII.IPA berjumlah 43 yang terdiri laki-laki 15 dan perempuan 28, untuk kelas XII.IPS1 berjumlah 44 yang terdiri laki-laki 15 dan perempuan 29, untuk kelas XI.IPS2 berjumlah 41 yang terdiri laki-laki 11 dan perempuan 30, untuk kelas XII.IPS3 berjumlah 40 yang terdiri laki-laki 15 dan perempuan 25. Jadi total keseluruhan siswa-siswi SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan

Ilir adalah 545 orang. Namun jumlah ini bisa saja mengalami perubahan setiap saat dikarenakan adanya siswa yang mutasi, berhenti (stop out), serta kepercayaan orang tua dan masyarakat dalam menyekolahkan anaknya di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir juga salah satu penyebab banyaknya jumlah siswa pada saat penerimaan siswa baru ke sekolah.

#### **J. Keadaan Sarana dan Prasarana SMA Negeri 1 Kandis**

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, seperti gedung, ruang kelas, meja-kursi, papan tulis, dan media pembelajaran. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah, seperti halaman, kebun, taman, lainnya. Sarana dan prasarana termasuk salah satu kunci keberhasilan pendidikan. Manajemen sarana dan prasarana dapat diartikan sebagai kegiatan menata, mulai dari merencanakan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan dan penyaluran, pendayagunaan, pemeliharaan, penginventarisan dan penghapusan serta penataan lahan, bangunan, perlengkapan, dan perabot sekolah serta tepat guna dan tepat sasaran.

Dalam rangka menunjang tercapainya tujuan pendidikan maka faktor sarana dan prasarana saat menunjang dan mendukung, dengan tersedianya sarana dan prasarana menunjang proses pembelajaran disekolah. Di SMA Negeri 1 Kandis, faktor ini sangat membantu lembaga pendidikan walaupun masih terdapat pebaikan-

perbaikan terhadap fasilitas-fasilitas yang ada di sekolah. Untuk lebih jelas terdapat tabel:

**Tabel.13.5**  
**Keadaan Sarana Dan Prasarana SMA Negeri 1 Kandis**

No.	Jenis Ruang	Jumlah Unit	Luas Ruangan	Kondisi
1	Ruang belajar (1 lantai)	12	1.12 m <sup>2</sup>	Baik
2	Ruang Perpustakaan	1	400 m <sup>2</sup>	Baik
3	Ruang Kepala Sekolah	1	12 m <sup>2</sup>	Baik
4	Kantor	1	400 m <sup>2</sup>	Baik
5	Ruang BP/BK	1	42 m <sup>2</sup>	Baik
6	Ruang T.U	1	15 m <sup>2</sup>	Baik
7	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1	33 m <sup>2</sup>	Baik
9	Ruang Lab. Fisika	1	100 m <sup>2</sup>	Baik
10	Ruang Lab. Biologi	1	100 m <sup>2</sup>	
11	Ruang Lab. Kimia	1	100 m <sup>2</sup>	Baik
12	Ruang Lab. Bahasa	1	100 m <sup>2</sup>	Baik
13	Unit Kesehatan Sekolah	1	50 m <sup>2</sup>	Baik
14	Laboratorium Komputer	2	100 m <sup>2</sup>	Baik
15	Koperasi dan Kantin	1	70 m <sup>2</sup>	Baik
16	Ruang Osis	1	50 m <sup>2</sup>	Baik
17	Ruang Pramuka	1	50 m <sup>2</sup>	Baik
18	Kamar Mandi/ WC Murid	10	170 m <sup>2</sup>	Cukup Baik
19	Gudang	1	24 m <sup>2</sup>	Baik
20	AULA	1	585 m <sup>2</sup>	Baik
21	Ruang Ibadah/Mushola	1	1065 m <sup>2</sup>	Baik
22	Pos Penjaga Sekolah	2	10 m <sup>2</sup>	Baik

(Sumber Data: Dokumentasi SMA Negeri 1 Kandis tahun 2017)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Kandis terbilang sudah cukup memadai sehingga dapat mendukung proses belajar mengajar.

## **K. Tugas dan Tanggung Jawab**

### **1. Tugas kepala sekolah**

- a. membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial.
- b. Membimbing karyawan dalam menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari.
- c. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, osis dan mengikuti lomba diluar madrasah.
- d. Mengembangkan staf melalui pendidikan/ latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon kepala madrasah.
- e. Mengikuti perkembangan IPTEK melalui pendidikan/ latihan, pertemuan seminar, diskusi dan bahan- bahan.

### **2. Tugas Wakasek Kurikulum**

- a. Memahami, mengkaji dan menguasai pelaksanaan dan pengembangan Kurikulum.
- b. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pembelajaran.
- c. Mengkoordinasikan dan menggerakkan kegiatan: Penyusunan dan pengembangan silabus, Pelaksanaan pembelajaran efektif, Penyusunan dan pengembangan sistem penilaian, Penyusunan dan pengembangan

model-model pembelajaran, Menyusun dan menerapkan kriteria/persyaratan kenaikan kelas serta kelulusan, Mengatur jadwal penerimaan buku laporan penilaian hasil belajar dan Ijazah, Menganalisis hasil belajar, remedial dan ketuntasan belajar.

- d. Mengkoordinasikan penyusunan dan pengembangan bahan ajar / modul mata pelajaran.
- e. Mengkoordinasikan penyusunan program pembelajaran ( tahunan dan semester) dan rencana pembelajaran.
- f. Membina pembelajaran MGMP sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran.
- g. Melaksanakan pemilihan guru berprestasi.
- h. Membina kegiatan lomba-lomba bidang akademis.
- i. Mengkoordinasikan kegiatan evaluasi / penilaian: Ulangan harian, Mid dan semester.
- j. Memprakasi secara proaktif lomba-lomba model pembelajaran efektif.
- k. Menertibkan dan mendokumentasikan perangkat kurikulum perangkat pembelajaran, dll.

### **3. Tugas wakasek kesiswaan**

Adapun tugas dari Waka kesiswaan yaitu:

- a. Menyusun program pembinaan kesiswaan
- b. Melaksanakan bimbingan, untuk siswa

- c. Menyusun program dan jadwal pembinaan secara berkala dan incidental.
- d. Membina dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kerindangan, kekeluargaan, dan ketaqwaan.
- e. Melaksanakan pemilihan calon siswa teladan dan calon siswa penerima bea siswa.
- f. Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah.
- g. Mengatur mutasi siswa.
- h. Menyusun program kegiatan ekstrakurikuler.
- i. Menyusun laporan pelaksanaan kesiswaan secara berkala.

#### **4. Tugas pokok dan fungsi guru**

Bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi:

- a. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap.
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- c. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir.
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- f. Mengisi daftar nilai anak didik.

- g. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran
- h. Membuat alat pelajaran/alat peraga
- i. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni
- j. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
- k. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- l. Mengadakan pengembangan program pembelajaran
- m. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik
- n. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran
- o. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya

##### **5. Tugas dan fungsi wali kelas**

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

- a. Pengelolaan Kelas
  - 1) Tugas Pokok meliputi: Mewakili orang tua dan kepala sekolah dalam lingkungan pendidikan, Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, Membantu pengembangan keterampilan anak didik, Membantu pengembangan kecerdasan anak didik, Mempertinggi budi pekerti dan kepribadian anak didik.
  - 2) Keadaan Anak Didik; Mengetahui jumlah anak didik, Mengetahui jumlah anak didik putra (Pa), Mengetahui jumlah anak didik putrid (Pi), Mengetahui nama-nama anak didik, Mengetahui identitas lain dari anak didik, Mengetahui kehadiran anak didik setiap hari,

Mengetahui masalah-masalah yang dihadapi anak didik (tentang pelajaran, status social/ekonomi, dan lain-lain).

- 3) Melakukan Penilaian; Tingkah laku anak didik sehari-hari di sekolah, Kerajinan, ketekunan, dan kesantunan, Kepribadian/tatib.
  - 4) Mengambil Tindakan Bila Dianggap Perlu; Pemberitahuan, pembinaan, dan pengarahan, Peringatan secara lesan, Peringatan khusus yang terkait dengan BK/Kepala Sekolah.
  - 5) Langkah Tindak Lanjut; Memperhatikan buku nilai rapor anak didik, Memperhatikan keberhasilan/kenaikan anak didik, Memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan anak didik, Memperhatikan dan membina suasana kekeluargaan.
- b. Penyelenggaraan Administrasi Kelas meliputi; Denah tempat duduk anak didik, Papan absensi anak didik, Daftar Pelajaran, Daftar Piket, Buku Absensi, Buku Jurnal kelas, Tata tertib kelas, Penyusunan dan pembuatan statistic bulanan anak didik, Pengisian DKN dan Daftar Kelas, Pembuatan catatan khusus tentang anak didik, Pencatatan mutasi anak didik, Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar, Pembagian buku laporan penilaian hasil belajar.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Pengembangan Karir

Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir guru, maka telah diajukan sebanyak 25 item pertanyaan yang tersebar melalui angket/ kuesioner kepada 28 guru sebagai responden dalam penelitian ini. Masing-masing pernyataan di sediakan 4 alternatif jawaban, yakni SL, SR, KD, TP sebagai proses kualifikasinya, maka ke 4 alternatif itu di berikan bobot masing-masing.

Responden yang memilih jawaban (SL) diberikan nilai 4

Responden yang memilih jawaban (SR) diberikan nilai 3

Responden yang memilih jawaban (KD) diberikan nilai 2

Responden yang memilih jawaban (TP) diberikan nilai 1

Hasil jawaban responden tersebut selanjutnya direkapitulasi dan dianalisis dengan statistik sebagai berikut:

98	84	93	77	74	78	84
83	66	78	86	81	84	73
87	83	75	81	95	80	76
78	82	79	87	88	79	81

Dari penyebaran data tersebut di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Mean dan Standar Deviasi tentang Pengembangan Karir Guru**

No.	Interval Kelas	<i>f</i>	X	<i>fX</i>	<i>x'</i>	<i>fx'</i>	<i>x'<sup>2</sup></i>	<i>fx'<sup>2</sup></i>
1.	96 – 98	1	97	97	+5	+5	25	25
2.	93 – 95	2	94	188	+4	+8	16	32
3.	90 – 92	0	91	0	+3	0	9	0
4.	87 – 89	3	88	264	+2	+6	4	12
5.	84 – 86	4	85	340	+1	+4	1	4
6.	81 – 83	6	82	492	0	0	0	0
7.	78 – 80	6	79	474	-1	-6	1	6
8.	75 – 77	3	76	228	-2	-6	4	12
9.	72 – 74	2	73	146	-3	-6	9	18
10.	69 – 71	0	70	0	-4	0	16	0
11.	66 – 68	1	67	67	-5	-5	25	25
	Jumlah	N=28		Σ <i>fX</i> = 2296		Σ <i>fx'</i> =0		Σ <i>fx'<sup>2</sup></i> =134

Keterangan:

N : *Number of cases*

Σ*fX*: Jumlah dari hasil perkalian antara *Midpoint* dari masing-masing interval, dengan frekuensinya.

Σ*fx'*: Jumlah dari hasil perkalian antara titik tengah buatan sendiri dengan frekuensi dari masing- masing interval

Dengan melihat data tabel di atas maka dapat dicari Mean data kelompok sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\Sigma fX}{N}$$

$$M_x = \frac{2296}{28}$$

Jadi,  $M_x = 82$

Langkah selanjutnya adalah mencari Standar Deviasi data kelompok sebagai berikut:

$$SD_x = i \sqrt{\frac{\sum fx'^2}{N} - \left\{ \frac{\sum fx'}{N} \right\}^2}$$

$$SD_x = 3 \sqrt{\frac{134}{28} - \left\{ \frac{0}{28} \right\}^2}$$

$$SD_x = 3 \sqrt{4,7857 - 0}$$

$$SD_x = 3 \sqrt{4,785714286}$$

$$SD_x = 3 \times 2,187627547$$

$$SD_x = 6,562882642$$

$$\text{Jadi, } SD_x = 6,5629$$

Setelah mengetahui Mean skor dan Standar Deviasi Skor maka langkah selanjutnya adalah menetapkan kategori TSR. Adapun kategori tersebut sebagai berikut:

$$\overline{\hspace{10em}} \rightarrow T$$

$$M+1 SD = 82 + 1(6,5629) = 88,5629 = 89$$

$$\overline{\hspace{10em}} \rightarrow S \text{ antara skor } 76 - 88$$

$$M-1 SD = 82 - 1(6,5629) = 75,4371 = 75$$

$$\overline{\hspace{10em}} \rightarrow R$$

Penjelasan:

- Skor 88,5629 ke atas adalah tinggi, berarti pengembangan karir guru tergolong tinggi.

- Skor antara 75,4371 s/d 88,5629 adalah sedang, berarti pengembangan karir guru tergolong sedang.
- Skor 75,4371 ke bawah adalah Rendah, berarti pengembangan karir guru tergolong rendah.

Dari penjelasan tersebut maka dapat ditabulasikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi dan Persentase TSR tentang pengembangan karir guru**

Pengembangan Karir	Frekuensi	Persentase
Tinggi	3	10,71%
Sedang	21	75%
Rendah	4	14,29%
Jumlah	N = 28	100%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai pengembangan karir guru yang dominan terdapat pada kategori sedang, yaitu berjumlah 21 orang dengan prosentase 75%, untuk kategori rendah sejumlah 4 orang dengan persentase 14,29%, dan kategori tinggi sejumlah 3 orang dengan persentase 10,71%.

## **B. Kinerja Guru**

Berdasarkan indikator Kinerja guru yang diteliti dengan kuesioner yang terdiri dari 25 item pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 28 orang. Maka diperoleh hasil jawaban responden untuk mengetahui kinerja guru dapat dilihat dengan uraian berikut:

97	87	90	93	68	85	72
74	76	73	80	70	85	80
81	77	78	83	78	89	80

79    82    76    84    82    86    65

Dari penjelasan data di atas maka dapat ditabulasikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Mean dan Standar Deviasi Skor Kinerja Guru**

No.	Interval Kelas	<i>f</i>	<i>X</i>	<i>fX</i>	<i>x'</i>	<i>fx'</i>	<i>x'<sup>2</sup></i>	<i>fx'<sup>2</sup></i>
1.	95 – 97	1	96	96	+5	+5	25	25
2.	92 – 94	1	93	93	+4	+4	16	16
3.	89 – 91	2	90	180	+3	+6	9	18
4.	86 – 88	2	87	174	+2	+4	4	8
5.	83 – 85	4	84	336	+1	+4	1	4
6.	80 – 82	6	81	486	0	0	0	0
7.	77 – 79	4	78	312	-1	-4	1	4
8.	74 – 76	3	75	225	-2	-6	4	12
9.	71 – 73	2	72	144	-3	-6	9	18
10.	68 – 70	2	69	138	-4	-8	16	32
11.	65 – 67	1	66	66	-5	-5	25	25
	Jumlah	N=28		Σ <i>fX</i> = 2250		Σ <i>fx'</i> '=-6		Σ <i>fx'<sup>2</sup></i> =162

Keterangan:

N : *Number of cases*

Σ*fX*: Jumlah dari hasil perkalian antara *Midpoint* dari masing-masing interval, dengan frekuensinya.

Σ*fx'*': Jumlah dari hasil perkalian antara titik tengah buatan sendiri dengan frekuensi dari masing- masing interval

Dengan melihat data tabel di atas maka dapat dicari Mean data kelompok sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\Sigma fX}{N}$$

$$M_x = \frac{2250}{28}$$

$$M_x = 80,35714286$$

$$\text{Jadi, } M_x = 80,3571$$

Langkah selanjutnya adalah mencari Standar Deviasi data kelompok sebagai berikut:

$$SD_x = i \sqrt{\frac{\sum fx'^2}{N} - \left\{ \frac{\sum fx'}{N} \right\}^2}$$

$$SD_x = 3 \sqrt{\frac{162}{28} - \left\{ \frac{-6}{28} \right\}^2}$$

$$SD_x = 3 \sqrt{5,785714286 - (0,214285714)^2}$$

$$SD_x = 3 \sqrt{5,785714286 - 0,045918367}$$

$$SD_x = 3 \sqrt{5,739795919}$$

$$SD_x = 3 \times 2,395787119$$

$$SD_x = 7,187361357$$

$$\text{Jadi, } SD_x = 7,1874$$

Setelah mengetahui Mean skor dan Standar Deviasi Skor maka langkah selanjutnya adalah menetapkan kategori TSR. Adapun kategori tersebut sebagai berikut:

$$\overline{\hspace{10em}} \rightarrow T$$

$$M+1 SD=80,3571+1(7,1874)=87,5445= 88$$

$$\overline{\hspace{10em}} \rightarrow S \text{ antara skor } 74 - 87$$

$$M-1 SD=80,3571-1 (7,1874)=73,1697=73$$

$$\overline{\hspace{10em}} \rightarrow R$$

Penjelasan:

- Skor 87,5445 ke atas adalah tinggi, berarti kinerja guru tergolong tinggi.
- Skor antara 73,1697 s/d 87,5445 adalah sedang, berarti kinerja guru tergolong sedang.
- Skor 73,1697 ke bawah adalah Rendah, berarti kinerja guru tergolong rendah.

Dari penjelasan tersebut maka dapat ditabulasikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4.**  
**Distribusi Frekuensi dan Persentase TSR tentang pengembangan karir guru**

Pengembangan Karir	Frekuensi	Persentase
Tinggi	4	14,29
Sedang	19	67,86
Rendah	5	17,86
Jumlah	N = 28	100%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai kinerja guru yang dominan terdapat pada kategori sedang, yaitu berjumlah 19 orang responden dengan persentase 67,86%, untuk kategori rendah sejumlah 4 orang responden dengan persentase 17,86%, dan kategori tinggi sebanyak 5 responden dengan persentase 14,29%.

### C. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru

Untuk mengetahui bagaimana hubungan pengembangan karir dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir, maka sebelum menuju rumus Kai Kuadrat, Korelasi Kontigensi dan Phi, maka terlebih dahulu dilakukan pentabulasian sikang hasil TSR yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.5.**  
**Tabulasi silang antara pengembangan karir dengan kinerja guru**

Pengembangan karir	Tinggi	Sedang	Rendah	Jumlah
Kinerja Guru				

Tinggi	1	1	1	3
Sedang	2	17	2	21
Rendah	1	2	2	4
Jumlah	4	19	5	N = 28

Berdasarkan data tabel di atas dapat dipahami bahwa selanjutnya adalah menghitung angka Kai Kuadrat dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**Tabel.4.6.**  
**Tabel kerja untuk mengetahui harga Kai Kuadrat dalam rangka mencari angka indeks Korelasi kontigensi C**

Sel	$f_o$	$f_t$	$(f_o - f_t)$	$(f_o - f_t)^2$	$\frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$
1	1	$4 \times 3 \div 28 = 0,43$	+0,57	0,3249	0,7556
2	1	$19 \times 3 \div 28 = 2,04$	-1,04	1,0816	0,5302
3	1	$5 \times 3 \div 28 = 0,54$	+0,46	0,2116	0,3919
4	2	$4 \times 21 \div 28 = 3$	-1	1	0,3333
5	17	$19 \times 21 \div 28 = 14,25$	+2,75	7,5625	0,5307
6	2	$5 \times 21 \div 28 = 3,75$	-1,75	3,0625	0,8167
7	1	$4 \times 4 \div 28 = 0,57$	+0,43	0,1849	0,3244
8	1	$19 \times 4 \div 28 = 2,71$	-1,71	2,9241	1,0790
9	2	$5 \times 4 \div 28 = 0,71$	+1,29	1,6641	2,3438
Jumlah	N = 28	N = 28	0 = $\Sigma(f_o - f_t)$	-	7,1056 = $\Sigma \frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$

Dari tabel .telah berhasil di peroleh  $\Sigma \frac{(f_o - f_t)^2}{f_t} = 7,1056$  . Karena itu Kai Kuadrat ( $\chi^2$ ) = 7,1056. Setelah harga Kai Kuadrat di ketahui, maka selanjutnya kita substitusikan ke dalam rumus Koefisien Kontigensi:

$$C \text{ atau } KK = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + N}}$$

$$C \text{ atau } KK = \sqrt{\frac{7,1056}{7,1056 + 28}}$$

$$C \text{ atau } KK = \sqrt{\frac{7,1056}{35,1056}}$$

$$C \text{ atau } KK = \sqrt{0,2024}$$

$$C \text{ atau } KK = 0,45$$

Jadi,  $C \text{ atau } KK = 0,45$

Untuk memberikan interpretasi terhadap  $C$  atau  $KK$  itu, harga  $C$  terlebih dahulu kita ubah menjadi  $\Phi$  ( $\phi$ ), dengan rumus:

$$\phi = \frac{C}{\sqrt{1 - C^2}}$$

$$\phi = \frac{0,45}{\sqrt{1 - (0,45)^2}}$$

$$\phi = \frac{0,45}{\sqrt{1 - 0,2025}}$$

$$\phi = \frac{0,45}{\sqrt{0,7975}}$$

$$\phi = \frac{0,45}{0,893028555}$$

$$\phi = 0,504$$

Jadi,  $\phi = 0,504$

Selanjutnya harga  $\phi$  yang telah kita peroleh itu kita konsultasikan dengan Tabel Nilai “ $r$ ” *Product Moment*, dengan terlebih dahulu mencari  $df = N - nr = 28 -$

2 = 26. Dengan df sebesar 26, diperoleh harga  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 5% = 0,374; sedangkan pada taraf signifikansi 1% diperoleh harga  $r_{\text{tabel}} = 0,478$ .

Dengan demikian  $\phi$  (yang berasal dari perubahan terhadap C itu) *lebih besar* daripada  $r_{\text{tabel}}$  baik pada taraf signifikansi 5% ataupun 1%. Dengan ini maka Hipotesis Nol ditolak, berarti ada korelasi positif yang signifikan antara pengembangan karir dan kinerja guru: makin tinggi pengembangan karir guru, diikuti dengan semakin tingginya kinerja guru disekolah.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis kec.Kandis Kab.Ogan Ilir. Dilihat dari Hasil Korelasi Kotigensi diatas maka dapat dikatakan Semakin tinggi Pengembangan Karir yang di ikuti oleh guru d SMA Negeri 1 Kandis Kec.Kandis Kab.Ogan Ilir maka semakin tinggi Kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diajikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir guru di SMA Negeri 1 kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan ilir termasuk kategori sedang. Adapaun yang menjadi respondennya adalah guru. Hal ini terlihat pada hasil analisis yang diperoleh dari responden guru yang berjumlah 28 guru, dengan rincian yaitu untuk kategori sedang sejumlah 21 orang dengan persentase 75%, untuk kategori rendah sejumlah 4 orang dengan persentase 14,29%, dan kategori tinggi sejumlah 4 orang dengan persentase 10,71%.
2. Kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir termasuk kategori sedang. Adapaun yang menjadi respondennya adalah guru. Hal ini terlihat pada analisis yang diperoleh dari responden yang berjumlah 28 guru, dengan rincian yaitu untuk kategori sedang sejumlah 19 orang responden dengan persentase 67,86%, untuk kategori rendah sejumlah 5 orang responden dengan persentase 17,86%, dan untuk kategori tinggi sejumlah 4 orang responden dengan persentase 14,29%.
3. Berdasarkan analisis korelasi kotigensi ternyata terdapat korelasi positif yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini terbukti

dari Phi (yang berasal terhadap C itu) lebih besar dari pada  $r_{\text{tabel}}$ , baik pada taraf 5% ataupun 1% yaitu  $0,482 < 0,504 > 0,478$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada para guru untuk lebih giat mengikuti pembinaan dan pengembangan karir guru dianggap amat penting sehingga apa yang menjadi tujuan pendidikan secara umum serta khusus bisa tercapai secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan dan menggali setiap potensi yang ada pada diri seorang guru sebagai mata tombak keberhasilan suatu pendidikan.
2. Diiharapkan kepada para guru untuk dapat meningkatkan motivasi dan semangat dalam mengajar sehingga proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhyak. *Profil Pendidikan Sukses*. Surabaya: Elkaf. 2005.
- Annur, Saipul. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press. 2008.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Cardoso Gomes, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. 2003.
- Darajat, Zakiah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Daryanto dan Tasrial. *Pengembangan Karir Profesi Guru*. Yogyakarta: Gava Media. 2015.
- Daryanto. *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media. 2013.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1997.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat. 2015.
- Djarawanto. *Faktor-Faktor Metode Riset dan Bimbingan Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Liberti. 1983.
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia, Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga. 1984.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. 2003.
- Hambali. *Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran*. Palembang: Noer Fikri. 2015.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2. Yogyakarta: BPFE. 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2015.
- Kompri. *Manajemen Sekolah Teori & Praktek*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. 2005.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2005.
- Moh. Rifa'I. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Jemmars. 1984.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Nasution. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- Nata, Abuddin. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2005.
- Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2013.
- Notoatmojo, Soekijo. *Pengembangan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Andi. 2008.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, edisi kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2009.
- Rusman. *Model-model Pembelajaran (Mengembangkan Profesional Guru)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2015.
- S.P Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2006.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama. 2016.
- Setyaningsih, Kris. *Metodologi Penelitian*. Palembang: IAIN Raden Fatah Press. 2010.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: STIE YPKN. 2001.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2012.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2013.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2011.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2015.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju. 2002.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Usman, User. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2010.
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan,, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2015.

**ANGKET PENELITIAN**  
**KINERJA GURU**  
**DI SMA NEGERI 1 KANDIS KECAMATAN KANDIS KABUPATEN OGAN**  
**ILIR**

**IDENTITAS GURU**

Nama :  
Jenis kelamin :  
Pendidikan terakhir :  
Jabatan :  
Masa kerja :

**PENGANTAR**

Di dalam angket ini disediakan empat pilihan jawaban yang harus diisi. Adapun cara pengisian dengan memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang menurut bapak/ibu paling benar.

Angket ini tidak mempengaruhi kinerja bapak/ibu guru, dikarenakan angket ini hanya digunakan untuk suatu penelitian ilmiah. Bacalah terlebih dahulu baik-baik seluruh pernyataan sehingga bapak/ibu dapat lebih mengerti maksudnya. Akhirnya jawaban yang bapak/ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

**PETUNJUK UMUM**

1. Isilah identitas Bapak/ibu guru ditempat yang telah disediakan
2. Berilah tanda centeng (√) pada kolom yang merupakan jawaban dan pernyataan
3. Bacalah pernyataan berikut dengan cermat kemudian pilihlah satu alternatif

Jawaban:

Selalu (SL)

Sering (SR)

Kadang-kadang (KD)

Tidak Pernah (TP)

No .	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
	<b>Perencanaan kegiatan pembelajaran</b>				
1	Guru menetapkan tujuan umum untuk setiap pembelajaran				
2	Guru mengidentifikasi topik-topik pembelajaran				
3	Guru mengenal karakteristik utama peserta didik				
4	Guru membuat tujuan pembelajaran menjadi spesifik dalam bentuk tingkah laku peserta didik sehingga memungkinkan untuk pengukuran secara langsung				
5	Guru mengenali subjek setiap materi hingga mendukung bagi pencapaian tujuan				
6	Guru mengenali isi setiap materi hingga mendukung bagi pencapaian tujuan				
7	Guru mengembangkan alat ukur awal guna mengetahui latar belakang peserta didik serta pengetahuannya mengenai topik yang diajarkan				
8	Guru menjarang kegiatan-kegiatan pembelajaran beserta sumber-sumbernya sehingga peserta didik dapat mencapai tujuan				
9	Guru membuat bahan ajar yang digunakan relevan dengan tujuan pembelajaran				
	<b>Pelaksanaan kegiatan pembelajaran</b>				
10	Guru mampu mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tertib				
11	Guru menggunakan media yang relevan dengan materi				
12	Guru menguasai materi yang akan diajarkan				
13	Guru menggunakan beragam media pembelajaran				
14	Guru menggunakan sumber belajar lain				
15	Dalam menggunakan metode pembelajaran, bapak/ibu guru menyesuaikan dengan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran dan kondisi				

	perkembangan peserta didik				
16	Guru menggunakan metode pembelajaran yang variatif				
17	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai bahan pelajaran yang disampaikan				
	<b>Evaluasi kegiatan pembelajaran</b>				
18	Guru melakukan evaluasi/penilaian setelah satuan pokok bahan selesai dipelajari siswa				
19	Guru melakukan <i>free-test</i> kepada siswa pada awal pembelajaran				
20	Guru melakukan <i>post-test</i> pada akhir kegiatan proses pembelajaran				
21	Guru melakukan penjelasan materi kembali pada akhir kegiatan proses pembelajaran				
22	Guru memberikan tugas pada akhir kegiatan proses pembelajaran				
23	Guru mampu mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya di atas rata-rata				
24	Guru mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar peserta didik				
25	Guru memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran				

**ANGKET PENELITIAN**  
**PENGEMBANGAN KARIR**  
**DI SMA NEGERI 1 KANDIS KEC.KANDIS KAB.OGAN ILIR**

**IDENTITAS GURU**

Nama :  
Jenis kelamin :  
Pendidikan terakhir :  
Jabatan :  
Masa kerja :

**PENGANTAR**

Di dalam angket ini disediakan empat pilihan jawaban yang harus diisi. Adapun cara pengisiananya dengan memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang menurut bapak/ibu paling benar.

Angket ini tidak mempengaruhi kinerja bapak/ibu guru, dikarenakan angket ini hanya digunakan untuk suatu penelitian ilmiah. Bacalah terlebih dahulu baik-baik seluruh pernyataan sehingga bapak/ibu dapat lebih mengerti maksudnya. Akhirnya jawaban yang bapak/ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

**PETUNJUK UMUM**

1. Isilah identitas Bapak/ibu guru ditempat yang telah disediakan
2. Berilah tanda conteng (√) pada kolom yang merupakan jawaban dan pernyataan
3. Bacalah pernyataan berikut dengan cermat kemudian pilihlah satu alternatif

Jawaban:

Selalu (SL)

Sering (SR)

Kadang-kadang (KD)

Tidak Pernah (TP)

No.	Pernyataan	Skala			
		SL	SR	KD	TP
	<b>Prestasi kerja</b>				
1	Guru masuk kelas tepat waktu				
2	Guru menutup pembelajaran tepat waktu				
3	Guru mampu menyelesaikan bahan ajar sesuai dengan waktu yang telah di tentukan				
4	kehadiran guru yang mengajar di tunjang dengan mengisi buku kemajuan tentang materi pelajaran yang diajarkan				
5	Guru bertanggung jawab untuk menyelesaikan tepat waktu tugas tambahan diluar jam mengajar yang dipercayakan oleh kepala sekolah				
	<b>Pengalaman kerja</b>				
6	Guru mempunyai pengalaman mengajar selama kurang lebih 5 tahun				
7	Guru menguasai materi yang akan di ajarkan kepada siswa				
8	Guru mampu membuat alat peraga sendiri, jika tidak tersedia disekolah				
9	Guru menempelkan berbagai slogan untuk dapat menginspirasi siswa dikelas				
10	Guru mempunyai keterampilan dalam proses pembelajaran				
	<b>Pendidikan</b>				
11	Mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi Guru (PLPG)				
12	Mengikuti studi lanjut (S1/S2/S3)				
13	Mengikuti penataran mata pelajaran				
14	Meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai ilmu pengetahuan				
15	Meningkatkan kemampuan guru dalam pengembangan media pembelajaran				
16	Pelaksanaan promosi memperhatikan jenjang pendidikan				
	<b>Pelatihan</b>				
17	Mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)				

18	Mengikuti Kelompok Kerja Guru (KKG)				
19	Mengikuti pelatihan pembuatan program pengajaran				
20	Mengikuti pelatihan karya ilmiah				
21	Mengikuti pelatihan pembuatan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif				
22	Mengikuti pelatihan pengembangan kurikulum				
23	Mengikuti diklat				
24	Mengikuti workshop				
25	Pelatihan yang diperoleh disesuaikan dengan bidang tugasnya				