

# **Manajer Pendidikan**

## **Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana**

E-ISSN 2623-0208

P-ISSN 1979-732X

Volume 13, Nomor 3, Desember 2019

**Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan di Bidang Kesiswaan**  
Desmi Yanti

**Pengelolaan Akreditasi Sekolah Menengah Atas oleh Badan Akreditasi Provinsi Bengkulu**  
Edi Efendi, Aliman

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru**  
Eka Saputra, Sudarwan Danim

**Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru**  
Irma Andesmiyanti, Osa Juarsa

**Pengembangan Karir Guru**  
Lelyana Pasaribu

**Kinerja Guru dalam Pembelajaran**  
Merthi Satya Perdana, Rohiat

**Manajemen Kesiswaan**  
Mesi Santrianti

**Rencana Pengembangan Sekolah**  
Mirzan, Zakaria

**Pengelolaan Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah Atas**  
Mulyati

**Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**  
Neli Yurnalis

**Adopsi Nilai-Nilai Budaya Lokal dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah**  
Novi Fitriyanti, Rambat Nur Sasongko

**Pembinaan Disiplin Siswa**  
Reffy Handriyani, Manap Somantri

**Peran Tata Usaha dalam Administrasi Kurikulum**  
Sherlywaty

**Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan**  
Shinta Armayani, Connie

**Implementasi Sistem Manajemen Mutu dalam Bidang Kurikulum**  
Yayu Marita

**Program Studi Magister Administrasi Pendidikan**

**Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Bengkulu**

# Manajer Pendidikan

E-ISSN 2623-0208

P-ISSN 1979-732X

Volume 13, Nomor 3, Desember 2019

Manajer Pendidikan is managed and published by Magister of Educational Administration, Universitas Bengkulu. Manajer Pendidikan is published 3 times per year (January, August and December) with E-ISSN 2623-0208 and P-ISSN: 1979-732X. Manajer Pendidikan is open access, peer-reviewed, and published in Indonesia. Manajer Pendidikan publishing scientific papers, including bestpractices research, action research, evaluative research and innovative/development research in the course of educational management and administration, leadership, supervision, and science education. We accept unpublished, high quality, and original research manuscripts issues include practices, policies, and research in educational management from early childhood education to higher education which cover the areas of instruction, learning, teaching, curriculum development, educational leadership, educational policy, educational evaluation and supervision, multicultural education, teacher education, educational technology, educational developments, educational psychology, and international education in Indonesia and other parts of the world.

#### **Editor In Chief**

Manap Somantri, Universitas Bengkulu, Indonesia

#### **Managing Editor**

Asti Putri Kartiwi, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

#### **Section Editor**

Sudarwan Danim, Universitas Bengkulu, Indonesia

Syaiful Anwar, Universitas Bengkulu, Indonesia

#### **Copy Editor**

Connie, Universitas Bengkulu, Indonesia

Badeni, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

#### **Layout Editor**

Sumarsih, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

#### **Administrative Staff**

Mita Rahmawati, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

#### **Peer Reviewers**

Ahmad Zabidi Abdul Razak, University of Malaya, Kuala Lumpur (ID Scopus: 54381342100), Malaysia

Mohd Hilmy Baihaqy Yussof, Kolej Universiti Perguruan Ugama Seri Begawan, Brunei Darussalam

Udin Syaifudin Saud, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

Rusdinal, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Aan Komariah, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung (ID Scopus: 57190879046), Indonesia

Imron Arifin, Universitas Negeri Malang (ID Scopus: 56451676900), Malang, Indonesia

Cepi Syafruddin Abd Jabar, Universitas Negeri Yogyakarta (ID Scopus: 57205058823), Yogyakarta, Indonesia

Rambat Nur Sasongko, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Rohiat, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Aliman, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Zakaria, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Sumarsih, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Arwildayanto, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

#### **Address**

Study Program of Educational Administration, Faculty of Teacher Training and Education, Universitas Bengkulu

Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A, Telp. +63 736 21186. Fax. 073621186

e-mail: [manajerpendidikan@unib.ac.id](mailto:manajerpendidikan@unib.ac.id)

## Daftar Isi

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan di Bidang Kesiswaan <b>Desmi Yanti</b> .....	230 - 242
Pengelolaan Akreditasi Sekolah Menengah Atas oleh Badan Akreditasi Provinsi Bengkulu <b>Edi Efendi, Aliman</b> .....	243 - 248
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru <b>Eka Saputra, Sudarwan Danim</b> .....	249 - 259
Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru <b>Irma Andesmiyanti, Osa Juarsa</b> .....	260 - 264
Pengembangan Karir Guru <b>Lelyana Pasaribu</b> .....	265 - 272
Kinerja Guru dalam Pembelajaran <b>Merthi Satya Perdana, Rohiat</b> .....	273 - 280
Manajemen Kesiswaan <b>Mesi Santrianti</b> .....	281 - 292
Rencana Pengembangan Sekolah <b>Miran, Zakaria</b> .....	293 - 306
Pengelolaan Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah Atas <b>Mulyati</b> .....	307 - 311
Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai <b>Neli Yurnalis</b> .....	312 - 327
Adopsi Nilai-Nilai Budaya Lokal dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah <b>Novi Fitriyanti, Rambat Nur Sasongko</b> .....	328 - 341
Pembinaan Disiplin Siswa <b>Reffy Handriyani, Manap Somantri</b> .....	342 - 350
Peran Tata Usaha dalam Administrasi Kurikulum <b>Sherlywaty</b> .....	351 - 361
Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan <b>Shinta Armayani, Connie</b> .....	362 - 371
Implementasi Sistem Manajemen Mutu dalam Bidang Kurikulum <b>Yayu Marita</b> .....	372 - 382

## PENGEMBANGAN KARIR GURU

Lelyana Pasaribu

SMK Negeri 3 Seluma

e-mail: lelyanapasaribu@gmail.com

**Abstrak:** Tujuan penelitian untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pengembangan karir guru SMK Negeri 3 Seluma. Secara khusus penelitian ini bertujuan 1) mendeskripsikan sistem penugasan guru sesuai dengan jabatan fungsional di SMK Negeri 3 Seluma, 2) mendeskripsikan upaya pemberdayaan guru untuk bisa naik pangkat di SMK Negeri 3 Seluma, 3) mendeskripsikan system promosi guru di SMK Negeri 3 Seluma. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Kesimpulan dari peneliian ini adalah dalam meningkatkan profesionalisme guru telah dilakukan dengan baik, dimana prinsip demokratis memberikan peluang bagi guru SMKN 3 Seluma dapat mengembangkan potensi dalam karir untuk dipromosikan.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir Guru, Potensi, Pemberdayaan

**Abstract:** This research described how career development teacher SMK Negeri 3 Seluma. Specifically this research 1) described teacher's assignment system according to functional position, 2) described teacher's empowerment effort to be promoted, 3). to describe teacher promotion sistem. The method used in this research is descriptive qualitative. The conclusion of this research that teacher career development at SMK Negeri 3 Seluma in improving teacher professionalism has been done well, where the principal democratically provides opportunities for teachers to develop the potential in a career to be promoted.

**Keywords:** Teacher's Career Development, Potency, Empowerment

### PENDAHULUAN

Dalam usaha membangun manusia Indonesia seutuhnya, guru merupakan ujung tombak atau pelaksana yang terdepan. bila diumpamakan bidang kedokteran, politik, ekonomi, pertanian, industri dan lain-lain adalah untuk kepentingan manusia, maka guru bertugas untuk membangun manusianya itu sendiri (Fitria dkk, 2019; Kristiawan dan Rahmat, 2018; Tobari dkk, 2018; Lian dkk, 2018). Hal ini tentu memerlukan persyaratan khusus untuk dapat melaksanakan tugas tersebut di atas, yaitu guru sebagai suatu profesi, sebagai perpaduan antara panggilan, ilmu, teknologi dan seni yang bertumpu kepada landasan pengabdian dan sikap kepribadian yang mulia (Kristiawan, 2016). Menurut Haris (1979:132) mengungkapkan

bahwa guru di sekolah adalah pusat bagi produktifitas sekolah, dan kualitas untuk kerja guru merupakan factor utama yang mempengaruhi proses belajar-mengajar.

Menurut Muhammin (2007:17) bahwa guru harus mempunyai karakteistik sebagai beikut 1). Komitmen terhadap profesionalitas yang melekat pada dirinya sendiri dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, 2). Menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoriis dan praktisnya atau sekaligus melakukan transfer ilmu pengetahuan, 3). Memiliki kepekaan intelektual, dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas

kebodohn mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya (Wandasari dkk, 2019; Salwa dkk, 2019; Andriani dkk, 2018; Renata, dkk, 2018; Khasanah dkk, 2019; Nopilda dan Kristiawan, 2018).

Kehadiran undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada 10 dan Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2015 tentang Standar Pendidikan Nasional mempertegas mengenai kriteria guru yang berkualitas. Dalam perundangan ini dinyatakan bahwa guru yang bermutu harus memiliki kompetensi yaitu: kompetensi pedagogic, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Abidin (1994: 21) mengemukakan untuk mendapatkan guru yang berkualitas tinggi diperlukan konsep dan upaya pengembangan mutu guru yang ditawarkan para ahli. Abidin menawarkan tiga teknik strategi yaitu: 1) dengan meningkatkan kecerdasan, 2) meningkatkan kemampuan, 3) dengan meningkatkan kesejahteraan.

Terkait dengan hal ini, usaha meningkatkan kemantapan profesi dan karir penjaminan masa depan pendidik dan kualitas produk pendidikan yang sangat berkaitan dengan proses pengembangan profesi dan karir sesuai dengan PP nomor 74 tahun 2008. Menurut Hani Handoko (2011:123), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Menurut Haposan Pangabea (2002:63), pengembangan karier didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru dan konselor di SMK Negeri 3 Seluma. Dengan kata lain, jika karir seorang guru/konselor meningkat, tentu saja pengakuan lembaga yang

menaunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang ia terima dan tentunya hal ini akan membuat ia lebih merasa senang dan nyaman bekerja. Untuk mencapai hal itu, idealnya seorang guru/konselor harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi dari tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggung jawab/kewajiban maupun ganjaran yang akan ia peroleh. Selain itu, guru/konselor juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karir ke tingkatan yang lebih tinggi tersebut. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang guru/konselor memiliki arah yang jelas dalam menjalani karir dan profesinya itu.

Kendatipun demikian, realita yang terjadi saat ini, di SMK Negeri 3 Seluma, sebagian guru/konselor baru mengalami kesibukan yang luar biasa ketika ia mendapat pemberitahuan mengenai persyaratan yang harus dipenuhi untuk kenaikan pangkat. Akhirnya berbagai upaya dilakukan untuk memenuhi persyaratan tersebut walau terkadang menempuh cara yang tidak wajar dan tidak "professional". Bahkan tidak jarang upaya tersebut menimbulkan sejumlah permasalahan dalam organisasi sekolah yang sedikit banyak mempengaruhi pengerjaan tugas utama guru/konselor dalam mendidik para siswa. Oleh karena itu melalui penelitian ini, penulis mengajukan penelitian dengan judul "Pengembangan Karir Guru SMK Negeri 3 Seluma".

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini akan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dilaksanakan di SMK Negeri 3 Seluma. Dimana judul penelitian ini adalah "Pengembangan Karir Guru SMK Negeri 3 Seluma".

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan adalah pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, penugasan guru SMKN 3 Seluma sudah melakukan evaluasi diri sekolah, pelaksanaan evaluasi setiap setahun sekali yang dilakukan oleh tim pengembang sekolah yang terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wakil komite, wakil program jurusan dan pengawas. Adanya hasil evaluasi diri sekolah menjadi informasi tentang kinerja sekolah yang sebenarnya dan informasi tersebut diverifikasi oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah untuk menetapkan apa yang menjadi prioritas bagi peningkatan sekolah dan digunakan untuk mempersiapkan rencana pengembangan sekolah. Kedua, Hasil penelitian terhadap upaya pemberdayaan guru SMKN 3 Seluma bahwa upaya pemberdayaan guru untuk naik pangkat meliputi: 1) bahwa kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap disiplin mengajar guru dengan menggunakan teknik manajerial, 2) dalam pelaksanaan bimbingan dilakukan untuk membuat supervisi kepada guru-guru, 3) kepala sekolah membentuk tim pengawasan kepada guru-guru dalam pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran, 4) kepala sekolah dan pengawas akan melakukan pembinaan terhadap RPP, silabus dan materi pelajaran yang diajarkan oleh guru sesuai dengan program semester/tahunan yang telah dibuat oleh guru, 5) kepala sekolah akan melakukan evaluasi/penilaian terhadap kinerja guru di sekolah, 6) kepala sekolah akan melakukan penilaian angka kredit setiap akhir tahun untuk memudahkan guru naik pangkat (DP-3).

Ketiga, hasil penelitian tentang sistem promosi guru SMKN 3 seluma bahwa analisis

jabatan dibutuhkan untuk: 1) memperoleh gambaran mengenai segala macam karakteristik, fisik, mental, pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk menjalankan suatu jabatan dengan baik, 2) menyusun rencana pendidikan dan latihan yang perlu dilakukan dalam mengajarkan suatu pekerjaan pada pegawai baru, 3) untuk pekerjaan, merencanakan organisasi pemindahan serta promosi. perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk sekarang dan masa depan, meliputi: 1) kepala sekolah akan memberikan kesempatan kepada guru yang berpotensi untuk membimbing siswa dalam kegiatan perlombaan yang dilakukan ditingkat kabupaten maupun tingkat provinsi, 2) kepala sekolah akan selalu mendukung setiap guru-guru di dalam pelatihan ekstra terhadap siswa karena pelatihan yang diselenggarakan akan dapat mempromosikan sekolah maupun promosi terhadap kinerja guru itu sendiri, 3) kepala sekolah akan merasa bangga terhadap guru pembina, bila berhasil dalam melaksanakan pembinaan ekstra dalam mencapai keberhasilan dan akan mempromosikan sekolah lebih unggul dari sekolah lainnya.

Guru akan berhasil dalam menyampaikan materi pelajaran jika dia sendiri memahami ilmu yang diajarkannya, oleh sebab itu guru mengajar harus sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang diajarkan. Agar guru dapat mengajar secara profesional dan dapat berlangsung untuk mencapai hasil yang maksimal. Karena proses pembelajaran diawali dengan kemampuan sang guru terlebih dahulu dalam penguasaan materi yang akan diajarkan. Untuk menyikapi hal inilah peran kepala sekolah sangat diharapkan yakni untuk meningkatkan kemampuan guru dengan cara mengikut sertakan para guru-guru dalam pelatihan dan workshop tentang pendidikan yang sering diadakan serta membuat program

kunjungan dalam rangka supervise untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan kepala sekolah SMKN 3 Seluma tentang peningkatan mutu kompetensi profesional guru oleh kepala sekolah dalam hal peningkatan pengelolaan program belajar mengajar, mengungkapkan: "program belajar mengajar di SMKN 3 Seluma sudah dimulai dengan program tertib administrasi dalam mengajar, yakni saya menekankan kepada guru untuk melengkapi administrasi mengajar terlebih dahulu, seperti program perencanaan pembelajaran yang meliputi: silabus, program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), perencanaan evaluasi belajar dan lain sebagainya, agar proses belajar mengajar tidak menyimpang dari rencana belajar yang akan dilaksanakan dan mencapai hasil belajar yang direncanakan."

Pengembangan karir guru berawal dari meningkatnya mutu guru. Dalam usaha untuk meningkatkan mutu serta efisiensi kerja guru yang berada dalam suatu unit organisasi sekolah (Schuler, 1987:62). Pengembangan merupakan rangkaian dan tindak lanjut dari proses manajemen peningkatan mutu guru yang dilakukan oleh kepala sekolah SMKN 3 Seluma. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar dengan kata lain untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kinerja guru. Hasil penelitian tentang kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru SMKN 3 Seluma menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan upaya dan strategi untuk meningkatkan mutu guru tersebut. Pelaksanaan mutu guru di SMKN 3 Seluma antara lain dilakukan strategi mengikuti para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat,

lokakarya, workshop dan kursus), study lanjut, revitalisasi MGMP, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas penunjang seperti penyediaan fasilitas internet untuk mengakses informasi baru, pembelian buku baru yang menunjang terhadap kinerja guru dan mengikutsertakan guru dalam program sertifikat profesi.

Ada 3 unsur persyaratan angka kredit untuk naik pangkat yaitu unsur utama terdiri dari 2 sub unsur yaitu pendidikan yang meliputi pendidikan formal dan memperoleh gelar/ijazah; pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan dan memperoleh surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPP) prajabatan atau sertifikat.

Pembelajaran/bimbingan dan tugas tertentu yang meliputi melaksanakan kegiatan pembelajaran bagi kelas dan guru mata pelajaran; melaksanakan kegiatan bimbingan bagi guru bimbingan dan konseling.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang meliputi 3 sub unsur yaitu pengembangan diri yang terdiri dari diklat fungsional yaitu diklat yang berkaitan dengan profesi sebagai guru; kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi atau keprofesian guru.

Publikasi ilmiah yang terdiri dari publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal; publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan buku pedoman guru. Karya inovatif yang meliputi menemukan teknologi tepat guna; menemukan/menciptakan karya seni. membuat/modifikasi alat pelajaran, alat peraga atau alat pratikum.

Unsur penunjang tugas guru meliputi memperoleh gelar/ijazah yang tidak sesuai dengan bidang yang diampunya; memperoleh penghargaan/tanda jasa. Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru antara lain membimbing siswa dalam praktek kerja nyata/praktik industry/ekstrakurikuler dan sejenisnya; menjadi organisasi/kepramukaan;

menjadi tim penilai angka kredit; menjadi tutor/pelatih/instruktur.

Berdasarkan pertanyaan wawancara dengan kepala sekolah mengenai prosedur kenaikan pangkat guru? hasil wawancara dengan kepala sekolah menyatakan bahwa: “prosedur kenaikan pangkat guru harus dimulai dari penilaian terhadap kinerja guru yaitu kedisiplinan guru mengajar, kelengkapan perangkat pada saat mengajar guru, penguasaan materi pembelajaran. Dimana kepala sekolah dan pengawas akan melakukan supervisi kepada setiap guru untuk mengetahui tingkat kemajuan kinerja guru, dari hasil penilaian itulah kepala sekolah akan mengeluarkan pernyataan penerbitkan DP-3 bagi guru setiap awal tahun”. Dari DP-3 itulah dapat diketahui berapa jumlah angka yang diperoleh oleh guru untuk bisa naik pangkat ke tahap berikutnya.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan bahwa “persyaratan atau angka kredit minimal bagi guru yang akan naik jabatan/pangkat dari subunsur pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk masing-masing pangkat/golongan adalah sebagai berikut: “ guru golongan III/a ke golongan III/b, subunsur pengembangan diri sebesar 3 (tiga) angka kredit, guru golongan III/b ke golongan III/c, subunsur pengembangan diri sebesar 3 angka kredit, dan subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 4 angka kredit, guru golongan III/c ke golongan III/d, subunsur pengembangan diri sebesar 3 angka kredit, dan subunsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 6 angka kredit, guru golongan III/d ke golongan IV/a, sub unsur pengembangan diri sebesar 4 angka kredit dan sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 8 angka kredit. Bagi guru golongan tersebut sekurang-kurangnya mempunyai 1 (satu) laporan hasil penelitian dari sub unsur publikasi ilmiah, guru golongan IV/a ke golongan IV/b, sub unsur pengembangan diri sebesar 4 angka kredit dan

sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 12 angka kredit. Bagi guru golongan tersebut, sekurang-kurangnya mempunyai 1 (satu) artikel yang dimuat di jurnal yang ber-ISSN, guru golongan IV/b ke golongan IV/c, sub unsur pengembangan diri sebesar 4 angka kredit dan sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 12 angka kredit. Bagi guru golongan tersebut, sekurang-kurangnya mempunyai 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di jurnal ber-ISSN, guru golongan IV/c ke IV/d, sub unsur pengembangan diri sebesar 5 angka kredit dan sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 14 angka kredit. Bagi guru golongan tersebut, sekurang-kurangnya dari sub unsur publikasi ilmiah mempunyai 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di jurnal ber-ISSN serta 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber-ISBN, guru golongan IV/d ke golongan IV/e, sub unsur pengembangan diri sebesar 5 angka kredit dan sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif sebesar 20 angka kredit. Bagi guru golongan tersebut, sekurang-kurangnya dari sub unsur publikasi ilmiah mempunyai 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di jurnal yang ber-ISSN serta 1 (satu) buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber-ISBN. Bagi guru madya, golongan IV/c, yang akan naik jabatan menjadi guru utama, golongan IV/d, selain membuat PKB sebagaimana pada poin di atas juga wajib melaksanakan presentasi ilmiah.

Unsur Penunjang tugas guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang guru untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas utamanya sebagai pendidik. Unsur penunjang tugas guru meliputi berbagai kegiatan seperti berikut ini: memperoleh gelar/ijazah yang tidak sesuai dengan bidang yang diampunya. Guru yang memperoleh gelar/ijazah, namun tidak sesuai dengan bidang yang diampunya diberikan angka



kredit sebagai unsur penunjang dengan angka kredit sebagai berikut. (1) Ijazah S-1 diberikan angka kredit 5 (2) Ijazah S-2 diberikan angka kredit 10; dan (3) Ijazah S-3 diberikan angka kredit 15. Bukti fisik yang dijadikan dasar penilaian adalah fotokopi ijazah yang disahkan oleh pejabat yang berwenang, yaitu dekan atau ketua sekolah tinggi atau direktur politeknik pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Surat keterangan belajar/surat ijin belajar/surat tugas belajar dari kepala dinas yang membidangi pendidikan atau pejabat yang memenangi kepegawaian serendah-rendahnya Eselon II. Bagi guru di lingkungan kementerian agama, surat keterangan belajar/surat ijin belajar/surat tugas belajar tersebut berasal dari pejabat yang berwenang serendah-rendahnya Eselon II. Kegiatan yang mendukung tugas guru yang dapat diakui angka kreditnya harus sesuai dengan kriteria dan dilengkapi dengan bukti fisik. Kegiatan tersebut diantaranya: membimbing siswa dalam praktik kerja nyata/praktik, industri/ekstrakurikuler dan yang sejenisnya, sebagai pengawas ujian, penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat nasional, menjadi pengurus/anggota organisasi profesi, menjadi anggota kegiatan pramuka dan sejenisnya, menjadi tim penilai angka kredit, menjadi tutor/ pelatih/instruktur/pemandu dan sejenisnya, memperoleh penghargaan/ tanda jasa. Penghargaan atau tanda jasa adalah tanda kehormatan yang diberikan oleh pemerintah atau negara asing atau organisasi ilmiah atau organisasi profesi atas prestasi yang dicapai seorang guru dalam pengabdian kepada nusa, bangsa, dan negara di bidang pendidikan. Tanda jasa dalam bentuk satya lencana karya satya adalah penghargaan yang diberikan kepada guru berdasarkan prestasi dan masa pengabdian dalam waktu tertentu. Penghargaan lain yang diperoleh guru karena prestasi seseorang dalam pengabdian kepada nusa, bangsa, dan negara di bidang pendidikan/kemanusiaan/kebudayaan. Prestasi

kerja tersebut dicapai karena pengabdian secara terus menerus dan berkesinambungan dalam waktu yang relatif lama. Guru yang mendapat penghargaan dalam lomba guru berprestasi tingkat nasional, diberikan angka kredit tambahan untuk kenaikan jabatan/pangkat.

## SIMPULAN

Simpulan penelitian ini sebagai berikut: Pertama, sistem penugasan guru sesuai jabatan fungsional di SMKN 3 Seluma yang meliputi: 1) bahwa kepala sekolah telah melakukan bimbingan kepada guru-guru dalam membuat perencanaan pembelajaran setiap awal semester, 2) kepala sekolah membentuk tim untuk melaksanakan bimbingan dalam pelaksanaan pembelajaran yang terdiri dari wakil kepala sekolah, guru-guru yang serumpun, guru senior dan kelompok MGMP, 3) tujuan bimbingan dilakukan untuk meningkatkan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran secara efektif dan efisien, 4) kepala sekolah melakukan bimbingan untuk dapat mengevaluasi pembelajaran pada saat menjelang ujian mid semester dan ulangan umum semester, 5) tujuan bimbingan yang dilakukan kepala sekolah untuk membina disiplin guru dalam mengajar dan dapat mengetahui sejauh mana tercapainya KKM pelajaran. Kedua, upaya pemberdayaan guru untuk naik pangkat di SMKN 3 Seluma meliputi: 1) bahwa kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap disiplin mengajar guru dengan menggunakan teknik manajerial, 2) dalam pelaksanaan bimbingan dilakukan untuk membuat supervisi kepada guru-guru, 3) kepala sekolah membentuk tim pengawasan kepada guru-guru dalam pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran, 4) kepala sekolah dan pengawas akan melakukan pembinaan terhadap RPP, silabus dan materi pelajaran yang diajarkan oleh guru sesuai dengan program semester/tahunan yang telah dibuat oleh guru, 5) kepala sekolah akan melakukan

evaluasi/penilaian terhadap kinerja guru di sekolah, 6) kepala sekolah akan melakukan penilaian angka kredit setiap akhir tahun untuk memudahkan guru naik pangkat (DP-3). Ketiga, sistem promosi guru di SMKN 3 Selama meliputi: 1) kepala sekolah akan memberikan kesempatan kepada guru yang berpotensi untuk membimbing siswa dalam kegiatan perlombaan yang dilakukan ditingkat kabupaten maupun tingkat provinsi, 2) kepala sekolah akan selalu mendukung setiap guru-guru di dalam pelatihan ekstra terhadap siswa karena pelatihan yang diselenggarakan akan dapat mempromosikan sekolah maupun promosi terhadap kinerja guru itu sendiri, 3) kepala sekolah akan merasa bangga terhadap guru pembina, bila berhasil dalam melaksanakan pembinaan ekstra dalam mencapai keberhasilan dan akan mempromosikan sekolah lebih unggul dari sekolah lainnya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, Z. S. (1994). Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Tantangannya Dalam PJPT II. Malang; FIA Unibraw.
- Alwi, S. (2001). Manajemen Sumberdaya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif Edisi I, Yogyakarta; BPFE Yogyakarta.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Arikunto, S & Jabar. (2004). Evaluasi Program Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (1998). Belajar Pelajaran. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2006). Metode Penelitian. Yogyakarta: Bina Aksara
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Edisi Revisi VI. Rineka Cipta.
- Badeni. (2014). Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Busrowi dan Suwandi. (2008). Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta. Rineka Cipta.
- Danim, S. (2001). Kepemimpinan Pendidikan, Materi Penunjang Perkuliahan Kepemimpinan dan Pengawasan, UNIB Bengkulu
- Danim, S. (2002). Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan, Bandung: Pustaka Setia.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Sinar Grafika.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *ABDIMAS UNWAHAS*, 4(1).
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- Lian, B., Kristiawan, M., & Fitriya, R. (2018). Giving Creativity Room to Students through the Friendly School's Program. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).

- Nopilda, L., & Kristiawan, M. (2018). Gerakan Literasi Sekolah Berbasis Pembelajaran Multiliterasi Sebuah Paradigma Pendidikan Abad Ke-21. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 3(2).
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Slamet, PH. (2006). Rencana Pengembangan Sekolah: Materi Workshop.
- Susilo, H. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPFU Universitas Gajah Mada.
- Surya, M. (2005). Psikologi Belajar dan Pembelajaran, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Surya B. S. (2010). Metodologi Penelitian, Jakarta, PT. Raja Grafind Persada.
- Sudarsono, J. (1995). Disiplin Nasional: Landasan Arah dan Strategi Pengembangan.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, D. (1994). Strategi Pengembangan Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Menghadapi PJPT II. Malang: FIA Unibraw.
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality In Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Uzer U. (1996). Menjadi Guru Profesional, Remaja Rusda Karya, Bandung.
- Wandasari, Y., Kristiawan, M., & Arafat, Y. (2019). Policy Evaluation of School's Literacy Movement on Improving Discipline of State High School Students. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(4).