



## PENGEMBANGAN KARIR MELALUI KENAIKAN PANGKAT GURU SEKOLAH DASAR

<sup>1</sup>Bio Sanjaya

<sup>1</sup>SDN 4 Rupit

e-mail : biosanjaya3@gmail.com

**Abstrak** - Tujuan penelitian untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pengembangan karir melalui kenaikan pangkat guru sekolah dasar di Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Secara khusus penelitian ini bertujuan 1) mendeskripsikan konteks pengembangan karir melalui kenaikan pangkat guru sekolah dasar, 2) mendeskripsikan input pengembangan karir melalui kenaikan pangkat guru sekolah dasar, 3) mendeskripsikan pelaksanaan pengembangan karir melalui kenaikan pangkat guru sekolah dasar, 4) mendeskripsikan hasil pengembangan karir melalui kenaikan pangkat guru sekolah dasar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengembangan karir melalui kenaikan pangkat guru sekolah dasar di SD Negeri Sekecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara telah dilakukan dengan baik, namun perlu peningkatan secara terus-menerus.

**Keyword:** Guru Sekolah Dasar, Kenaikan Pangkat, Pengembangan Karir.

---

**Abstract** - This research describe to how career development of to be promoted teacher elementary schools at Rupit District, North Musi Rawas Regency. Specifically this research 1) describe to context of career development to be promoted teacher elementary schools, 2) describe to input of career development to be promoted teacher elementary schools, 3) describe to process of career development to be promoted teacher elementary schools, 4). describe to product of career development to be promoted teacher elementary schools. The method used in this research is descriptive qualitative. The conclusion of this research that career development teacher elementary schools like as teacher elementary schools at Rupit District, North Musi Rawas Regency has been done well, but needs to be improved continuously.

**Keyword:** Career development teacher, elementary schools teacher, to be promoted.

---

### PENDAHULUAN

Di masa sekarang perubahan selalu terjadi di semua bidang kehidupan. Perubahan yang terjadi tidak hanya karena pesatnya perkembangan teknologi, tetapi juga karena pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan, psikologi, dan transformasi nilai-nilai budaya yang luar biasa. Dunia pendidikan juga sudah banyak berubah, sejak awal era reformasi perubahan di dunia pendidikan salah satunya ialah bergesernya kebijakan yang sebelumnya bersifat sentralistik ke arah desentralisasi. Fokus kebijakan tidak lagi diatur sepenuhnya oleh pemerintah pusat melainkan ada wewenang daerah untuk mengatur kebutuhannya sendiri. Di bidang pendidikan, kebijakan desentralisasi ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menetapkan bahwa pendidikan adalah upaya sadar dan terencana yang bertujuan untuk menciptakan suasana belajar dan proses belajar bagi peserta didik untuk secara aktif mengembangkan



diri. potensi kekuatan spiritual keagamaan, kemampuan pengendalian diri, akhlak, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dirinya, masyarakat, negara, dan negara (Pasal 1, angka 1).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (Tentang Pegawai Negeri Sipil Nasional), ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan secara rutin diangkat sebagai PNS nasional oleh PNS untuk menduduki jabatan di pemerintahan. Posisi inilah yang membedakan PNS yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, ketika PNS dituntut untuk menjalankan tugasnya di lembaga tempatnya bekerja, maka ia harus terus meningkatkan pelayanan dan loyalitasnya kepada negara dan negaranya. Artinya semakin lama masa kerja seharusnya semakin tinggi pula kenaikan karir atau jabatannya. Di dalam pendidikan, upaya peningkatan ini bisa diukur berdasarkan hasil kinerja Pegawai Negeri Sipil dan tenaga pendidikan. Dalam rangka memajukan pendidikan era sekarang maka dibutuhkan pegawai dan guru yang terampil dengan kompetensi tinggi sesuai bidangnya. Artinya penting adanya pengembangan karir bagi pegawai atau guru sebagai salah satu upaya pengembangan diri untuk peningkatan kinerja di tempat tugasnya atau instansi pendidikan. Kenaikan karir seorang pegawai negeri sipil tidak bisa dilepaskan dari progress pengembangan dirinya baik itu dalam diri maupun dari lingkungan dimana ia bekerja. Semakin lama pegawai tersebut bekerja maka semakin tinggi pula karir yang sudah diperoleh.

Danim (2010), guru adalah seseorang yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam melaksanakan proses pembelajaran. Meski teknologi komputer saat ini berkembang pesat untuk menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia, posisi guru masih belum bisa tergantikan oleh media lain. Dengan kata lain, guru merupakan faktor penentu keberhasilan pembelajaran. Dalam kaitan ini, bagi banyak orang, guru akan menjadi topik mereka, tentunya dalam hal kinerja, integritas, dedikasi, dan loyalitas terhadap dedikasinya. Berhasil tidaknya pendidikan selalu berkaitan dengan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru berkewajiban untuk melaksanakan pengembangan karirnya. Menurut PP No. 74 Tahun 2005 tentang Guru mengamanatkan ada dua alur pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru, yaitu: melalui pembinaan dan alur pengembangan karir guru. Dalam konteks pengembangan karir seorang guru meliputi tiga bidang yaitu penugasan, kenaikan pangkat, dan kenaikan pangkat.

Pengembangan karir menjadi sangat penting bagi guru, karena setidaknya berdampak besar pada kepuasan kerja dan peningkatan pendapatan. Dengan kata lain, jika perkembangan profesionalitas guru tentunya pengakuan terhadap institusi yang membawahnya akan meningkat, salah satunya adalah kenaikan gajinya yang tentunya akan membuat dirinya merasa lebih bahagia dan nyaman.

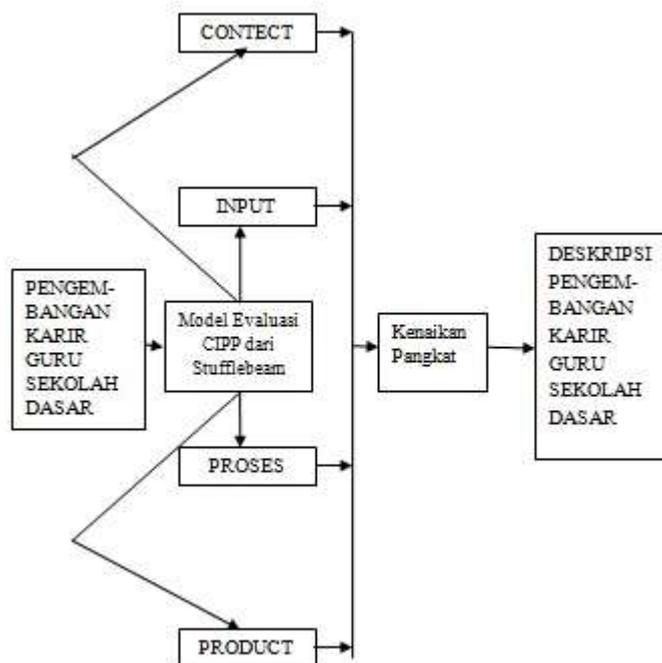
Sungguh ironis bila dalam realita kehidupan karirnya guru masih harus menuntaskan beban kerja yang banyak khususnya guru baru, dimana di awal karirnya harus menjalani beberapa tugas awal karir yang menyita banyak waktu sehingga ketika informasi mengenai persyaratan yang harus dipenuhi diperoleh dalam rentang waktu terbatas untuk kepengurusan usulan kenaikan pangkat maka berbagai upaya mulai dilakukan. Bahkan dalam menjalani proses kenaikan pangkat ini yang terjadi adalah beberapa diantara guru merasa khawatir akan kendala terlambatnya usulan kenaikan pangkat dikarenakan kesibukan yang luar biasa tersebut.

Sistem kenaikan pangkat guru saat ini berbeda dengan tahun sebelumnya yang mana dimulai pada Januari 2013 Pendampingan guru harus menggunakan sistem baru yaitu penilaian kinerja guru (PKG) yang dilengkapi dengan unsur kegiatan pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan (PKB). Dasar hukum sistem kenaikan pangkat guru ini adalah Permenpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Berldasarkan penjelasannya, penelitian ini bertujuan untuk 1) mendeskripsikan konteks pengembangan karir melalui promosi jabatan guru sekolah dasar, 2) mendeskripsikan masukan pengembangan karir melalui kenaikan pangkat guru sekolah dasar, 3) mendeskripsikan pelaksanaan pengembangan karir melalui Kenaikan pangkat guru SD, 4) mendeskripsikan hasil pengembangan karir melalui kenaikan pangkat guru SD.



**Gambar Paradigma Penelitian**



## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan model evaluasi CIPP dari Stufflebeam. Penelitian deskriptif kualitatif diartikan sebagai penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena/peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya (Sutama:2016). Penelitian dilakukan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Rupit. Penelitian dimulai pelaksanaannya pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2021. Penentuan subjek dari penelitian memakai teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan sumber data dari pertimbangan tertentu. Yang menjadi subjek penelitian ini antara lain kepala sekolah dan guru SD Negeri 1 dan 3 Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Data diambil dari beberapa cara yaitu hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan terbagi menjadi tiga tahap yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam rangka pengembangan karir, kenaikan pangkat guru didasarkan pada unsur kepala sekolah dan nomor kredit pendukung yang ditetapkan sesuai PermenPAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009. Hasil wawancara dengan guru SD Negeri 1 dan 3 Muara Rupit diperoleh informasi kenaikan pangkat. wajib menyiapkan dokumen-dokumen pribadi seperti ijazah, SK mengajar 24 jam, menghitung beban kerja, mengikuti seminar, workshop, dan karya ilmiah / PTK. Selain berkinerja baik maka perlu adanya perencanaan pengembangan karir.

Dalam perencanaan pengembangan karir, terdapat lima syarat yang harus dipenuhi agar perencanaan tersebut dapat berjalan dengan lebih baik, yang pertama adalah dialog tentang karir yang harus diupayakan terjadi antara organisasi dan guru, yang kedua adalah sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan bimbingan karir. Ketiga, setiap guru harus berpartisipasi dalam proses perencanaan karir. Keempat, memberikan umpan balik untuk mengetahui setiap keputusan terkait karir mereka. Kelima, mekanisme perencanaan karir harus dilengkapi dengan aturan atau prosedur yang rinci, formal, tertulis (Prasetya: 2000).



Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh SD Negeri Rupit dalam tahapan perencanaan pengembangan karir guru. SD Negeri Kecamatan Rupit melakukan dialog langsung antara guru dan kepala sekolah, interaksi langsung dengan guru individu, mekanisme umpan balik dan perencanaan karir hanya terkait dengan bimbingan, sekolah secara khusus memberikan bimbingan langsung kepada guru yang menghadap ke kantor kepala sekolah untuk memberikan layanan konsultasi profesional untuk diskusi yang berkaitan dengan pengembangan karir. Kepala sekolah sebagai motivator dan pemimpin melakukan pendekatan yang sangat baik kepada guru, dengan pendampingan, bimbingan, dan pemberian informasi baru agar guru memahami proses pengembangan karirnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru ditemukan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk memahami proses pengembangan karir yang dilakukan dengan seberapa sering ditugaskan untuk mengikuti workshop dan pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan atau instansi lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru di atas terlihat bahwa guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan sekolah sangat antusias, guru dalam mengumpulkan nilai kredit naik pangkat seperti mengikuti seminar, workshop, training, training. didukung oleh dana yang diberikan oleh sekolah yang pada akhirnya dapat meningkatkan nilai kredit untuk naik pangkat. Hal tersebut sangat memotivasi dan mendukung para guru dalam meningkatkan kompetensi di bidangnya masing-masing.

Permen PAN RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit dijelaskan bahwa tingkat fungsional guru dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi, yaitu Guru Pertama, Guru, Guru Madya, dan Guru Utama. Guru. Dalam promosi jabatan kepala sekolah ditugaskan untuk membantu dan memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam promosi bisnis.

Hasil penelitian melalui dokumentasi riwayat kepangkatan guru di kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara pada Tabel 1. berikut:

**Tabel 1. Data Riwayat Kepangkatan guru SD Negeri Rupit**

No	Nama	Kepangkatan Terakhir	
		Golongan	Tahun Kepangkatan
1	SUK	IV/a	2012
2	YUR	IV/b	2016
3	ZUH	IV/a	2016
4	JAL	IV/a	2019
5	IRD	IV/a	2019
6	RU	III/c	2020
7	HAR	III/c	2018
8	RA	III/b	2019
9	HAS	III/b	2018
10	PI	III/a	2017
11	TITIN SUMARI	III/a	2017
12	NOMI NASRI	III/b	2020

(Sumber: guru SD Rupit, 2021)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menggambarkan Riwayat kepangkatan guru di SD Negeri Rupit 5 tahun terakhir, pangkat tertinggi sudah mencapai golongan IV/b sedangkan terendah golongan III/a, kepangkatan tersebut diperoleh pada 3 tahun terakhir artinya guru-guru telah mengikuti pengajuan kepangkatan berdasarkan aturan dari pemerintah yang terbaru.



Hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang kendala bagi guru dalam pengajuan angka kredit atau kepangkatan, ternyata ditemukan bahwa saat ini beberapa guru tidak dapat mengajukan kenaikan pangkat dikarenakan linieritas ijazah pendidikan terakhir saat ini, dan Selain itu alasan lainnya yaitu sudah dekat dengan masa pensiun salah satu faktor yang membuat enggan atau malas mengajukan kenaikan pangkat lebih tinggi lagi.

## **Pembahasan Penelitian**

Dalam konteks ini, perkembangan karir guru SD di SD sudah dipahami dengan baik. Davis dan Werther mengutip Meldona (2009), menguraikan lima faktor yang berhubungan dengan karir, antara lain: keadilan dalam karir, perhatian dengan pengawasan, kesadaran tentang kesempatan, minat pekerja dan kepuasan karir. Sekolah juga bekerja sama dengan Dinas Pendidikan untuk menyusun rencana pelatihan yang akan berdampak pada pengembangan karir seorang guru itu sendiri, seperti dalam Pokja Guru (KKG) dan sertifikasi pendidik dalam program sekolah. Rencana pengembangan karir guru sendiri memiliki beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh guru yaitu sarjana atau strata 1, berdasarkan linieritas ijazah, memiliki motivasi untuk mengembangkan karir, berdedikasi dan memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi sekolah.

Di PP No. 74 2008 disebutkan bahwa guru adalah pegawai yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah dapat ditempatkan pada posisi terstruktur sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Fase perencanaan karir ditandai dengan pengalaman baru, penugasan khusus, mutasi dan promosi, serta peluang jenjang karir yang tinggi. Pada tahap ini guru mulai memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui pelatihan, non-pendidikan dan pelatihan, dan partisipasi dalam seminar, lokakarya, pelatihan dan kegiatan pengembangan lainnya. Dalam perkembangannya ada dua istilah. Yang pertama adalah kegiatan pelatihan, yaitu pembinaan untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan keterampilan suatu pekerjaan tertentu, dan yang kedua adalah pendidikan, yaitu pembinaan untuk meningkatkan pemahaman dan pemahaman tentang lingkungan secara umum.

Kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru dalam rangka pengembangan karir ditentukan kombinasi antara unsur nilai kredit utama dan penunjang. Dalam hal ini kepala sekolah sangat berperan aktif dalam pemenuhan nilai kredit guru. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk memenuhi persyaratan angka kredit dalam kenaikan pangkat. Bisa dengan workshop, diklat, diklat, workshop, pendidikan lanjut dan masih banyak lagi yang sudah tercantum dalam peraturan pemerintah.

Selanjutnya proses pengembangan karir guru adalah dengan pengajuan kenaikan pangkat. Dalam promosi jabatan kepala sekolah ditugaskan untuk membantu dan memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam promosi bisnis. Membantu guru dalam upaya naik pangkat adalah perannya sebagai pendidik. Jadi dalam hal ini kepala sekolah tidak hanya mengingatkan waktu kenaikan pangkat guru tetapi juga membantu, membimbing dan memperhatikan guru dalam promosi usaha.

Untuk menambah jumlah SKS, selain mengikuti berbagai kegiatan di atas, sertifikasi guru diwajibkan menghadapi minimal 24 (dua puluh empat) jam kerja tatap muka minimal dalam satu (enam) minggu, dan maksimal 40 (empat puluh) pekerjaan tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Beban kerja. Di satuan pendidikan yang ditugaskan kepada guru tetap, (enam) jam pembelajaran tatap muka berlangsung dalam satu (1) minggu. Dalam hal pemenuhan jam mengajar sesuai dengan ketentuan maka kepala sekolah sebagai pengelola memegang peranan yang sangat penting. Bagaimana caranya sebagai pengelola dapat mengatur jam pelajaran serta siswa dan kelas sehingga semua guru dapat memenuhi beban kerja minimal 24 (dua puluh empat) jam tatap muka. Hal ini sejalan dengan Permen No 35 tahun 2010 tentang Penugasan guru harus disesuaikan dengan latar belakang kualifikasi akademik dan / atau ijazah / keterampilan, serta beban mengajar guru harus tatap muka minimal 24 jam. seminggu.

Setiap kegiatan promosi tidak lepas dari kegiatan administrasi, baik yang berkaitan dengan korespondensi, maupun dokumen pendukung lainnya. Penyelenggaraan yang dimaksudkan untuk merekam, mempersiapkan dan mendokumentasikan seluruh program promosi secara khusus.



Sehingga kepala sekolah sebagai administrator tidak akan pernah mengambil bidang program apapun yang ada di sekolah, termasuk peningkatan pangkat master.

Pengembangan karir dilakukan untuk membantu guru agar karirnya terus meningkat. Karir tidak lepas dari perhatian kepala sekolah. Karir sangat erat kaitannya dengan promosi untuk menempati posisi, tugas atau promosi tertentu. Dari ketiganya peran kepala sekolah sebagai pemimpin, pendidik, manajer, administrator, motivator sangat diperlukan. Karena pengembangan karir tidak bisa dilakukan oleh individu tetapi harus dibantu juga oleh kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan.

Adapun salah satu permasalahan yang sering muncul bagi guru dalam pengembangan karir adalah mempersiapkan peningkatan pangkat, dengan diberlakukannya Permen dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 dinilai telah menjadi batu sandungan bagi guru. Padahal, aturan ini merupakan tuntutan peningkatan kinerja dan profesionalisme guru di Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan. Tuntutan yang paling memberatkan adalah terpenuhinya unsur-unsur pengembangan profesi melalui kegiatan publikasi karya ilmiah dan inovatif.

Guru yang akan naik pangkat mengumpulkan nomor SKS publikasi ilmiah atau karya inovatif sebagai berikut: Mendaki peringkat III / b III / c 4 poin, III / c dke III / d 6 poin, III / d IV / a sebanyak 8 poin. Sedangkan guru yang naik pangkat IV / a IV / b harus mengumpulkan nilai kredit 10 poin. Masalahnya, tulis makalah, khususnya karya ilmiah, bukanlah tugas yang mudah bagi guru. Di bidang pendidikan di negeri ini sudah menjadi isu nasional. Sulit bagi sebagian besar guru untuk memperoleh kredit yang diperoleh dengan melakukan kegiatan KTI. Akibatnya, proses level promosi berhenti pada level tertentu. Penulisan karya ilmiah masih menjadi masalah umum yang dihadapi guru. Dikatakan bahwa keterbatasan kemampuan guru dalam menulis dan melakukan penelitian menjadi masalah utama. Selain keterbatasan kapasitas, juga disebabkan oleh kendala waktu. Guru bersertifikat bahkan perlu mengajar 24 jam seminggu. Di sisi lain, menulis laporan penelitian (seperti penelitian tindakan kelas (PTK)) membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Proses KTI mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil membutuhkan banyak waktu. Selain masalah kendala waktu, guru masih mengalami kesulitan dalam melaksanakan PTK, menyusun laporan PTK, dan mempublikasikan hasil PTK dalam naskah yang dimuat di jurnal ilmiah dan karya ilmiah populer di surat kabar.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah dan Guru SD Sekecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara memahami pengembangan karir melalui kenaikan pangkat guru. Selain itu pihak sekolah terlibat aktif dalam perencanaan promosi pengembangan karir guru SD dalam bentuk administrasi penyusunan rencana terkait penghitungan nilai kredit Sekecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Dalam pelaksanaan pengembangan karir guru SD Negeri Rupit masuk dalam kategori cukup baik, peringkat terendah kelompok III / a dan mencapai peringkat tertinggi kelompok IV / b, tetapi beberapa guru mengalami proses kenaikan kasta berhenti di a tingkat tertentu karena linieritas ijazah yang dimiliki, kesulitan dalam pembuatan karya tulis ilmiah (KTI) serta mendekati usia pensiun. Kemudian untuk Hasil Pengembangan Karir Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara berimplikasi positif pada pendokumentasian sejarah pangkat guru SD Negeri Rupit pada khususnya serta guru lainnya pada umumnya, juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat. guru yang mendapat pangkat tinggi.

### **SARAN**

Dari kesimpulan diatas disarankan kepada kepala sekolah dan guru lingkup kerja SD Negeri Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara agar pemahaman pengembangan karir melalui kenaikan pangkat guru sudah didukung dengan baik dengan keterlibatan sekolah dalam proses Pelaksanaan karir guru dimulai dari perencanaan yang merupakan masukan pengembangan karir melalui pembinaan guru, semoga kedepannya dapat dilanjutkan secara berkesinambungan. Namun dari pelaksanaannya lebih baik perlu adanya sosialisasi dan pendampingan secara menyeluruh dan berkesinambungan bagi guru



dalam memahami perencanaan pengembangan karir hingga proses pengajuan kenaikan pangkat sebagai guru, guna memotivasi guru agar mampu meraih jabatan yang lebih tinggi. sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan guru itu sendiri. Sedangkan Hasil Pengembangan Karir Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas masih membutuhkan dorongan dan motivasi dari para guru senior kepada pegawai baru agar dapat menyelesaikan kenaikan pangkat tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2010. *Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi*. Bandung: Alfabeta
- Irawan, Prasetya. Suryani S.F. Motik, Sri W.K. Sakti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN Malang Press. Malang.
- Peraturan Pemerintah No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2005 tentang Guru
- Permenpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Sutama. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, kualitatif, PTK, dan R&D*. Kartasura: Fairuz Media.
- Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara