

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA GURU
DI SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

IAIN PURWOKERTO

Oleh :
ULIY NI'MAH
NIM. 1423402046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2018**

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA

Uliy Ni'mah
NIM. 1423202046

Pendidikan merupakan salah satu kajian yang banyak mendapat perhatian dari para ilmuwan. Hal ini dikarenakan perannya yang sangat strategis dalam meningkatkan sumber daya manusia, pendidikan Islam pun mendapat berbagai macam sorotan, terutama dalam berbagai masalah kompleks yang memerlukan penanganan segera. Masalah guru menjadi sorotan, karena guru merupakan ujung tombak dari setiap kebijakan atau yang berkaitan dengan pendidikan. Gurulah yang akan melaksanakan secara operasional segala bentuk pola, gerak, dan geliatnya perubahan dalam dunia pendidikan. Mengingat peran besar guru tersebut, guru dituntut untuk memberikan perhatian sebesar-besarnya kepada pengembangan dan mutu pendidikan. Tapi persoalannya, keadaan guru sendiri belum banyak mendukung kearah itu, baik menyangkut kualitas, profesionalisme, kuantitas, maupun kesejahteraan. Pada dasarnya pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia berlangsung sepanjang kehidupan melalui siklus kehidupan yang dilakukan melalui berbagai bidang pembangunan yang saling berkaitan satu sama lain, seperti pendidikan, pelatihan kerja, ketenagakerjaan serta bidang-bidang lainnya. Namun demikian, diantara bidang-bidang tersebut, pendidikan merupakan komponen yang paling mendasar karena pendidikan dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan dibidang lainnya. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui bentuk-bentuk lain seperti kesehatan dan gizi, pelatihan kerja, ketenagakerjaan, akan berhasil jika didukung oleh keberhasilan pembangunan dibidang pendidikan.

Persoalan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu dan adakah pengaruh hubungan pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dilakukan di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja mengenai Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Tempat dan Waktu Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Cilacap sejak tanggal 02 Oktober sampai dengan 17 Desember 2017. Subyek Penelitian adalah Guru di SDIT subjek yang dituju untuk diteliti atau diharapkan informasinya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah: observasi, wawancara, metode kuisisioner dokumentasi. Metode yang digunakan untuk menganalisis data terdiri dari mengadakan pemeriksaan keabsahan data, setelah selesai tahap ini, kemudian tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementaramenjadi teori substantif dengan menggunakan beberapa metode tertentu yaitu jenis instrumen penelitian,

sifat instrumen penelitian, langkah-langkah validitas dan reliabilitas instrumen serta uji persyaratan analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru. Sumbangan atau kontribusi terhadap Kinerja guru (Y) oleh variabel Pengembangan karir (X) sebesar 54.00%, sedangkan sisanya sebesar 46.00% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pengembangan, Karier, Guru



ABSTRACT

EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT TO TEACHER PERFORMANCE

SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA

Uliy Ni'mah

NIM. 1423202046

Education is one of the studies that received much attention from scientists. This is because of its very strategic role in improving human resources, Islamic education also gets various kinds of spotlight, especially in various complex problems that require immediate handling. Teacher problems are highlighted, as teachers are at the forefront of any policy or education-related issue. Master who will carry out operationally all forms of patterns, movements, and geliatnya changes in the world of education. Given the teacher's great role, teachers are required to give maximum attention to the development and quality of education. But the problem is, the state of the teachers themselves have not much support in that direction, whether regarding quality, professionalism, quantity, and prosperity. Basically the development and development of human resources take place throughout life through the life cycle through various development fields that are related to each other, such as education, job training, employment and other fields. However, among these fields, education is the most fundamental component because education can contribute to the development of other fields. Improving the quality of Human Resources through other forms such as health and nutrition, job training, employment, will be successful if supported by successful development in the field of education.

Issues to be answered in this study is how the implementation of career development management of improving teacher performance in Integrated Islamic Primary School and Is there any influence of career development relationship tap the improvement of teacher performance in Integrated Islamic Primary School.

This research was conducted by using descriptive quantitative approach done in SDIT Bina Insan Kamil Sidareja on the influence of Career Development on Teacher Performance Improvement. Place and Time This research was conducted at SDIT Bina Insan Kamil Sidareja from 02 October until 17 December 2017. Subject of Research is Teacher in SDIT subject to be researched or expected information about matters relating to problem to be studied. The methods used to collect data are: observation, interview, method of documentation questionnaire. The method used to analyze the data consists of checking the validity of the data, after completion of this stage, then the data interpretation stage in processing the interim results into a substantive theory using several specific methods of research instrument types, the nature of the research instrument, the steps of validity and reliability of the instrument as well as test requirements analysis.

The results of this study showed that career development has a positive and highly significant effect on teacher performance. Contribution to teacher performance (Y) by career development variables (X) is 54.00%, while the rest of 46.00% is given by other variables that are not researched.

Keyword: Development, Careers, Teachers

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN DIREKTUR.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	viii
TRANSLITERASI.....	ix
MOTTO.....	xiii
PERSEMBAHAN.....	xiv
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Kegunaan Penelitian.....	10
G. Sistematika Pembahasan.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Karier.....	12
1. Pengertian Karier	13
2. Tujuan Pengembangan Karier	15
3. Bentuk-bentuk Pengembangan Karier	17
4. Pengertian dan Jalur Pengembangan Karier	18
5. Tahap-tahap dalam Karier	22
6. Departemen Personalia dan Perencanaan Karier	27
7. Faktor-faktor Penentu Karier	30
B. Kinerja Guru	38
1. Pengertian Kinerja Guru	38
2. Ruang Lingkup Kinerja Guru	41
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	44
4. Aspek Kinerja Guru	48
5. Penilaian Kinerja Guru	55
6. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru	62
C. Hasil Penelitian yang Relevan.....	64
D. Kerangka Berpikir	66
E. Hipotesis Penelitian.....	68

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	69
B. Jenis, pendekatan penelitian, dan desain eksperimen.....	69
C. Populasi dan Sampel.....	69
D. Instrumen Penelitian	70
E. Teknik Pengumpulan Data	74
F. Uji Validitas dan Relibialitas Instrumen	76
G. Perhitungan Relibialitas	78
H. Teknik Analisis Data	81
I. Hipotesis Statistik.....	83

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SDIT Bina Insan Kamil Sidareja	85
1. Tinjauan Historis	85
2. Letak Geografis	86
3. Keadaan SDIT Bina Insan Kamil Sidareja	87
B. Deskripsi Data	90
1. Pengembangan Karir	90
2. Kinerja Guru	112
C. Pengujian Hipotesis	135
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	144

BAB V SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan.....	149
B. Saran	149

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Rancangan Perlakuan

Lampiran 2 Instrumen

Lampiran 3 Hasil Uji coba

Lampiran 4 Kisi-kisi Akhir

Lampiran 5 Data Hasil Penelitian

Lampiran 6 Pengujian Persyaratan

Lampiran 7 Pengujian Hipotesis

RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu kajian yang banyak mendapat perhatian dari para ilmuwan. Hal ini dikarenakan perannya yang sangat strategis dalam meningkatkan sumber daya manusia, pendidikan Islam pun mendapat berbagai macam sorotan, terutama dalam berbagai masalah kompleks yang memerlukan penanganan segera.

Pendidikan sebagai usaha sadar memerlukan tujuan. Tanpa tujuan, pelaksanaan pendidikan akan acak-acakan. Tujuan pendidikan dijadikan sebagai sebuah pedoman dalam pelaksanaan proses pendidikan dan hasil yang diharapkan dalam proses pendidikan tersebut.

Perumusan tujuan pendidikan mengarah pada kondisi yang diharapkan setelah terjadinya proses pendidikan. Kondisi ini sesuai dengan pandangan hidup seseorang dan kehendak negara tempat ia hidup. Pandangan hidup manusia tentang tujuan pendidikan berbeda dengan tujuan pendidikan yang dianut kaum kapitalis, misalnya.¹ Tujuan pendidikan suatu negara berbeda pula dengan tujuan pendidikan di negara lain. Akan tetapi, walaupun perumusan tujuan pendidikan di berbagai negara itu berbeda-beda, ada satu tujuan yang disepakati, yaitu manusia yang cerdas, terampil, dan menjadi warga negara yang baik.

Di negara kita, ada tiga pandangan ketika kita memikirkan atau setidaknya menoreh sedikit kajian tentang tujuan pendidikan, yaitu pandangan ilmu pendidikan, kebijakan negara, dan agama.²

Masalah mutu atau kualitas merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari pemerataan dan perluasan kesempatan belajar. Asumsinya,

¹ Dody S. Truna, Rudi Ahmad Suryadi, *Paradigma Pendidikan Berkualitas: Mencakup Ilmu Pendidikan, Pemikiran Pendidikan, Manajemen Pendidikan, dan Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 47

² Dody S. Truna, *Paradigma...*, hlm. 48

perluasan dan pemerataan pendidikan yang bermutu akan mendorong terwujudnya kelompok masyarakat kelompok menengah atau kelompok yang sering dianggap sebagai sumber penggerak pembangunan. Sebaliknya, perluasan pendidikan yang tidak bermutu akan menimbulkan ledakan jumlah lulusan yang kurang produktif dan menjadi beban pemerintah, untuk menyediakan sekolah, dan lebih jauh lagi memberikan kesempatan kerja.

Kualitas atau mutu pendidikan menyangkut dua dimensi, yaitu dimensi “proses” dan dimensi “hasil (*output*)”. Mutu proses diukur dari indikator mutu komponen dan interaksi antar komponen. Sedangkan mutu hasil diukur dari indikator capaian skor prestasi lulusan baik menyangkut akademik maupun non-akademik.³

Masalah guru menjadi sorotan, karena guru merupakan ujung tombak dari setiap kebijakan atau yang berkaitan dengan pendidikan. Gurulah yang akan melaksanakan secara operasional segala bentuk pola, gerak, dan geliatnya perubahan dalam dunia pendidikan. Ketika berbagai model pembelajaran yang berkaitan dengan kurikulum misalnya, gurulah yang sangat berperan dalam melaksanakannya.

Mengingat peran besar guru tersebut, guru dituntut untuk memberikan perhatian sebesar-besarnya kepada pengembangan dan mutu pendidikan. Tapi persoalannya, keadaan guru sendiri belum banyak mendukung kearah itu, baik menyangkut kualitas, profesionalisme, kuantitas, maupun kesejahteraan.

Pada dasarnya pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia berlangsung sepanjang kehidupan melalui siklus kehidupan yang dilakukan melalui berbagai bidang pembangunan yang saling berkaitan satu sama lain, seperti pendidikan, pelatihan kerja, ketenagakerjaan, kesehatan dan gizi serta bidang-bidang lainnya. Namun demikian, diantara bidang-bidang tersebut, pendidikan merupakan komponen yang paling mendasar karena pendidikan dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan

³Hasbullah, *Kebijakan Pendidikan: Dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Grafindo Persada, 2015) hlm. 19

dibidang lainnya. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui bentuk-bentuk lain seperti kesehatan dan gizi, pelatihan kerja, ketenagakerjaan, akan berhasil jika didukung oleh keberhasilan pembangunan dibidang pendidikan.

Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu investasi SDM (*human capital invesment*) sehingga mampu menciptakan iklim yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk turut andil atau berperan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan.

Pendidikan diarahkan dalam upaya mengembangkan dan menyebarkan nilai dan sikap produktivitas SDM melalui pengembangan dua kemampuan sekaligus, yaitu (1) kemampuan teknis seperti peningkatan penguasaan kecakapan, profesi dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan lapangan kerja yang berubah, dan (2) kemampuan lain dalam kaitan dengan budaya yang mendorong SDM untuk menjadi kekuatan penggerak pembangunan, seperti wawasan, penalaran, etos kerja, orientasi ke depan, kemampuan belajar secara terus-menerus, dan sejenisnya.

Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai, terutama pegawai-pegawai baru. Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun dari kekuatan sosial. Pertama, apabila organisasi ingin berjalan terus dan berhasil baik dalam suatu lingkungan yang selalu berubah, maka sumber daya manusianya harus berada dalam suatu keadaan perkembangan yang mantap.

Pengembangan karir sumber daya manusia secara individu yang dilakukan akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri. Pengembangan karir yang baik dan terencana secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir sumber daya manusia yang tidak baik juga akan dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang pada akhirnya menurunnya kinerja mereka.

Beranjak dari pemikiran teoritis diatas, diperlukan upaya untuk merumuskan kebijakan dan pengembangan profesi guru. Itu sebabnya, akhir-akhir ini makin kuat dorongan untuk melakukan kaji ulang atas sistem pengelolaan guru, terutama berkaitandengan penyediaan, rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karier, pengembangan keprofesian berkelanjutan, pengawasan etika profesi.

Selama menjalankan tugas-tugas profesional, guru dituntut melakukan profesionalisasi atau proses penumbuhan dan pengembangan profesinya. Diperlukan upaya yang terus-menerus agar guru tetap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kemajuan IPTEK. Di sinilah esensi pembinaan dan pengembangan profesional guru. Kegiatan ini dapat dilakukan atas prakarsa institusi, seperti pendidikan dan pelatihan, workshop, magang, studi banding, dan lain-lain. Prakarsa ini menjadi penting karena secara umum guru masih memiliki keterbatasan, baik finansial, jaringan, waktu, akses, dan sebagainya.

Pembinaan dan pengembangan keprofesian guru meliputi pembinaan kompetensi-kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karier guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka.

Pengembangan profesi dan karier diarahkan untuk meningkatkan kometensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Inisiatif meningkatkan kemampuan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan upaya untuk memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru.

Semua guru memiliki hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi. Program ini berfokus pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Namun

demikian, kebutuhan guru akan program pembinaan dan pengembangan profesi beragam sifatnya. Kebutuhan dimaksud dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu pemahaman tentang konteks pembelajaran, penguatan penguasaan materi, pengembangan metode mengajar, inovasi pembelajaran, dan pengalaman tentang teori-teori terkini.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi dapat dilakukan oleh institusi pemerintah, lembaga pelatihan (*training provider*) non pemerintah, penyelenggara, atau satuan pendidikan. Di tingkat satuan pendidikan, program ini dapat dilakukan oleh guru pembina, guru inti, koordinator guru kelas, dan sejenisnya yang ditunjuk dari guru terbaik dan ditugasi oleh Kepala Sekolah. Analisis kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, desain program, implementasi dan layanan, serta evaluasi program pelatihan dapat ditentukan secara mandiri oleh penyelenggara atau memodifikasi program sejenis.

Pembinaan dan pengembangan karier guru terdiri dari tiga ranah, yaitu penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Sebagai bagian dari pengembangan karier, kenaikan pangkat merupakan hak guru. Dalam kerangka pembinaan dan pengembangan, kenaikan pangkat ini termasuk ranah peningkatan karier. Kenaikan pangkat ini dilakukan melalui dua jalur. Pertama, kenaikan pangkat dengan sistem pengumpulan angka kredit. Kedua, kenaikan pangkat karena prestasi kerja atau dedikasi yang luar biasa.⁴

Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Agar guru dapat menunjukkan kinerjanya yang

⁴ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor:In Media, 2015) hlm. 109

tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan disampaikan dan diajarkan agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas tersebut.

Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana sekolah serta kebijakan kompensasi yang diterapkan dan faktor-faktor lainnya. Rendahnya latar belakang pendidikan guru terutama latar belakang pendidikan yang relevan juga menyebabkan rendahnya kompetensi profesionalisme guru tersebut sehingga penguasaan materi dan metode pengajaran masih berada dibawah standar. Dengan demikian guru kurang menguasai teknik-teknik mengajar yang baik dalam merencanakan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran serta mengevaluasi hasil belajar siswa.

Kurangnya motivasi kerja guru akan dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru. Seseorang yang mempunyai motivasi atau berkemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik akan menganggap bahwa pekerjaan itu penting dan merasa terpanggil untuk melaksanakan tugas tertentu. Oleh karena itu, seorang guru tidak akan mempunyai kinerja yang baik tanpa didasari adanya motivasi kerja dari guru itu sendiri. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya, guru yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional.⁵

Dari paparan di atas tampak jelas bahwa pengembangan karier manajemen sumber daya manusia merupakan satu hal penting dalam upaya

⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung:Alfabeta, 2011), hlm. 230

meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu peneliti ingin menggali informasi dan temuan hasil penelitian yang berkenaan dengan pelaksanaan pengembangan karier dan hubungannya terhadap kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.⁶

Penelitian ini akan mengambil kasus pada salah satu Sekolah Dasar Islam Terpadu yang ada di Kabupaten Cilacap. Dewasa ini, SDIT telah menarik simpati masyarakat dan dianggap sebagai sekolah favorit. Karena, pada zaman sekarang banyak masyarakat yang membutuhkan pelayanan “lebih” dibandingkan dengan sekolah negeri pada umumnya. Dilihat dari prestasinya pun tidak bisa dipungkiri lebih menonjol dibandingkan dengan sekolah berstatus negeri.

Lokasi penelitian yaitu di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Insan Kamil adalah salah satu sekolah dasar bercirikan Islam yang ada di tengah kota Sidareja. SDIT Bina Insan Kamil tetap eksis di tengah lingkungan masyarakat karena sekolah ini tidak fanatik faham dan merangkul semua masyarakat yang ingin bersama-sama memajukan pendidikan. Dilihat dari segi pengelolaan sekolah ini dinilai sudah sangat baik terbukti dengan perolehan berbagai prestasi sekolah. Ciri khas yang dimiliki SDIT Bina Insan Kamil adalah *full day school* dimana anak-anak melaksanakan kegiatan pembelajaran sampai dengan pukul 16.00 WIB. Lokasi pertama dipilih karena beberapa alasan, *Pertama*, berdasarkan pengamatan bahwa SDIT Bina Insan Kamil merupakan salah satu sekolah favorit di Cilacap yang ditandai dengan banyaknya orangtua yang menyekolahkan putra-putrinya ke sekolah ini. Walaupun lokasi sekolah berada jauh dari pusat kota dan keramaian, namun antusias masyarakat untuk menyekolahkan di SDIT Bina Insan Kamil sangat besar. Pengembangan sekolah yang pesat dapat dilihat dari hasil penilaian hasil akreditasi A dengan nilai 89. Namun, pada standar pendidik dan tenaga kependidikan memperoleh hasil yang paling kecil, yaitu sejumlah 74.

⁶ Hasil wawancara dengan Pengawas Sekolah Dasar UPT DISDIKPORA Kec. Cilacap Utara (Ibu Narti, S.Pd, M.Pd) pada hari Rabu tanggal 21 September 2016 pukul 09.30 WIB

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Akreditasi SDIT Bina Insan Kamil

No	Standar	Hasil
1	Standar Isi	99
2	Standar Proses	100
3	Standar Kelulusan	78
4	Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan	74
5	Standar Sarana dan Prasarana	75
6	Standar Pengelolaan	99
7	Standar Pembiayaan	99
8	Standar Penilaian	99

Oleh karena itu, perlunya pengembangan pada guru perlu dilakukan sebaik mungkin karena tidak hanya memenuhi kebutuhan sekolah akan tetapi berperan sebagai pendorong dan pelaksana bagi sekolah dalam mempengaruhi bentuk masa depan tersebut.

Lokasi penelitian ini penulis pilih sebagai bahan perbandingan mengenai pengembangan karier di SDIT Bina Insan Kamil. Dengan latar belakang penyelenggara pendidikan yang berbeda, maka akan mempengaruhi temuan hasil penelitian. Berawal dari fakta dan paparan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : *“Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Insan Kamil Sidareja”*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah dapat diidentifikasi yaitu dari lokasi penelitian yang diteliti, masih banyak kompetensi guru yang belum maksimal, serta masih kurangnya kesadaran guru dan lembaga pengelola/yayasan dalam melakukan pengembangan karier terhadap guru serta peran serta peran yayasan atau lembaga penyelenggara pendidikan yang belum memperhatikan secara serius mengenai kesejahteraan guru dan pengembangan karier guru dalam lembaga tersebut.

C. Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas dan menghindari kesalah pahaman serta kekeliruan dalam memahami judul tersebut maka perlu adanya batasan masalah. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karier seseorang.⁷

Penelitian ini akan memfokuskan pada pengembangan karir sumber daya manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Insan Kamil, Sidareja. Alasan penulis memilih sekolah tersebut adalah tata kelola pengembangan manajemen sumber daya manusia yang sudah cukup baik dibanding dengan sekolah swasta lainnya. Selain itu ketiga sekolah tersebut juga berkenan untuk diteliti terkait dengan manajemen sumber daya manusia, karena tidak semua sekolah berkenan untuk diteliti.

Secara operasional yang dimaksud penulis dalam judul "*Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Insan Kamil Sidareja*" adalah suatu penelitian akademik untuk memperoleh keterangan atau data-data mengenai bagaimana pengelolaan pengembangan karier yang erat kaitannya dengan kegiatan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi dalam rangka pengaturan staff (*staffing*).⁸ Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang meliputi: *Recruitment* (pengadaan), *Maintenance* (pemeliharaan), *Development* (pengembangan).

D. Perumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

⁷ Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Indeks, 2009) hlm. 5

⁸ Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2011) hlm. 288

- a. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja?
- b. Bagaimana kondisi kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja?
- c. Adakah pengaruh pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pengembangan karier di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.
- b. Untuk mengetahui kondisi kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak terutama yang berperan dalam dunia pendidikan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis
Memberikan kontribusi keilmuan bagi ilmu pendidikan terutama mengenai pengembangan karier dalam manajemen sumber daya manusia di tingkat sekolah dasar.
2. Kegunaan secara praktis
 - a. Bagi pihak SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang pengelolaan pengembangan karier dalam peningkatan kinerja.
 - b. Bagi penulis sendiri, hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan penulis dalam praktik manajemen sumber daya manusia di tingkat Sekolah Dasar.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan tesis ini dibagi menjadi enam bab, yaitu:

Bab I: Pendahuluan, membahas tentang: Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab II: Kajian teoritik, membahas tentang: konsep pengembangan karier manajemen sumber daya manusia, proses pengembangan karier manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.

Bab III: Metode penelitian, membahas tentang: Jenis penelitian, pendekatan penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta teknik analisis data.

Bab IV: Hasil penelitian, membahas tentang: profil setting penelitian yang meliputi SDIT Bina Insan Kamil Sidareja dan temuan penelitian tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.

Bab V: Pembahasan, berisi tentang: pengembangan manajemen sumber daya manusia yang meliputi Recruitment (pengadaan), Maintenance (pemeliharaan), Development (pengembangan).serta faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.

Bab VI: Kesimpulan dan rekomendasi yang terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peneliti dapat mengambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian proses pengembangan karier guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja dilakukan dengan menyusun tujuan pengembangan karier, memilah bentuk pengembangan karier yang terdiri atas pendidikan dan pelatihan, tahapan karier yang dilakukan, perencanaan karier, faktor penentu karier serta komunikasi guru dan Kepala Sekolah.

Sedangkan pada kinerja guru, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja ada 7 indikator yang digunakan yaitu prestasi kerja, ruang lingkup kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, aspek kinerja guru, penilaian kinerja guru, tujuan penilaian kinerja guru serta upaya meningkatkan kinerja guru.

Pada aspek kinerja guru, bisa diperoleh kesimpulan bahwa kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil dikategorikan baik. Hal ini terlihat dari berbagai prestasi akademik maupun non akademik yang telah berhasil diperoleh SDIT Bina Insan Kamil, Sidareja.

Berdasarkan hasil analisis ternyata terdapat korelasi positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja. Sumbangan atau kontribusi terhadap Kinerja Guru (Y) oleh Pengembangan Karier (X) sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46,00% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

1. Bagi para Kepala Sekolah dan Dinas Pendidikan terkait hendaknya meningkatkan faktor yang dapat memacu kinerja guru salahsatunya adalah pengembangan karir, dengan demikian guru akan semakin termotivasi dalam meningkatkan kualitas pengajarannya juga akan berpengaruh positif terhadap prestasi peserta didik.
2. Peningkatan sarana dan prasarana pembelajaran seperti dengan menggunakan teknologi terbaru dalam memberikan pelajaran sehingga dapat memacu perkembangan karir guru.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel yang lain seperti kompensasi, penghargaan dan motivasi kerja yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004).
- Ahwood, M. dan Dimmoel, S. *Manajemen Personalia*. (Bandung: ITB, 1999).
- Akhmad Sudrajat. *Aspek Dan Indikator Kompetensi Pedagogik Guru*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011).
- Ambar. *MSDM : Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi*. (Yogyakarta: Publik Graha Ilmu, 2003).
- Anoraga. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2001).
- Armstrong. *Handbook Of Human Resource Management Practice*. (Kogan Page Publishers, 2006).
- Bambang Wahyudi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Sulita, 2002).
- Bambrough, J. *Training Your Staff*, (Sterling Publishers, New Delhi, 1998).
- Barnawi Dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar Ruzzmedia, 2012).
- Danim, Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan-Kepemimpinan Jenius. Iq+Eq, Etika, Perilaku Motivasional, Dan Mitos*. (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Dessler, Garry. *Manajemen Personalia "Teknik Dan Konsep Modern*. (Jakarta: Erlangga, 1997).
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003).
- Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Anwar Imas (terj.). *Bandung: Alfabeta, 2016*.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009)
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, 2001. *Total Quality Management*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2001.

- Fatah Syukur Nc, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012).
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesebelas.* (Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, 2004)
- Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Ardana Media, 2007.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:STIE, YKPN, 2015).
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktek, Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2008)
- Wahyudi, Imam. *Pengembangan Pendidikan*, (Jakarta:Prestasi Pustakarya, 2012)
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1.* Jakarta : Binarupa Aksara, 1996
- Direktorat Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional. *Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.* (Jakarta : Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru), 2010).
- Komang Ardana, at.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001).
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Grasindo, Jakarta, 2002).
- Martinis Yamin. *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia.* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006)
- Mich Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:PT.Reflika Aditama, 2007).
- Mondy dan Noe. *HumanResource Management*, (Massachusetts : Allyn & Bacon, 1991)

- Mohammad Muchlis Solichin. *Memotret Guru Ideal-Profesional*. Surabaya:Pena Salsabila, 2013).
- Muhammad Surya. *Bunga Rampai Guru Dan Pendidikan*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2004).
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*.(Jakarta : PT Bumi Aksara, 2002).
- Nasution. *Didaktik Azas-azas Mengajar*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2002).
- Nawari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005).
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Rineka Cipta, 1992).
- Nurma Hanik dan Mohammad Jauhar. *Buku Pintar Materi & Plpg Sertifikasi Guru*, Jakarta:Prestasi Pustakaraya, 2014.
- Rachmawati, dan Daryanto. *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Pont, A. *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta:Dunia Pustaka Jaya, 1991).
- Prawirasentono, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: BPFM UGM, 2011)
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004).
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktik*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004)
- Saksono Slamet, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta, Liberty, 1993)
- Saomah,Aas. *Pengembangan Karir Guru Dan Konselor*. (Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia, 2015)
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. (Bandung : Pt Refika, 2011).

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2009).

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 1992)

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat*, (Yogyakarta, BPFE, 2002).

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-17. (Bandung : Alfabeta, 2010)

Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. (Bandung : Angkasa, 1989).

Sutomo at.al. *Manajemen Sekolah*. Semarang : UNNES Press, 2006.

Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung:Refika Aditama, 2010)

Werther, William B., Keith Davis. *Human Resources and Personnel Management*, edisi 6. (New York: Mc.Graw-Hill, 2006)

Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta:Multi Presindo, 2013).

Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori Penilaian Dan Penelitian*, (Depok : FKMUI, 2002)

IAIN PURWOKERTO