

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR GURU DI  
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 4 PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2023**

# **MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 4 PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

Oleh

**SUKRAN**  
19 0206 0045

**Pembimbing:**

- 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.**
- 2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I, M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2023**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sukran  
NIM : 19 0206 0045  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain, yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh dari bagian skripsi, adalah karya saya sendiri, kecuali kutipan yang di tunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini di buat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 20 Maret 2023

Yang Membuat Pernyataan,







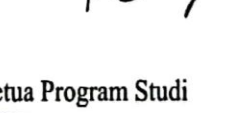
**Sukran**  
NIM. 19 0206 0045

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Manajemen Pengembangan Karir Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Palopo yang ditulis oleh Sukran (19 0206 0045), mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan program sarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 03 Agustus 2023 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 25 September 2023

### TIM PENGUJI

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.        | Ketua Sidang (  )   |
| 2. Dr. Fatmaridah Sabani, M.Ag.       | Penguji I (  )     |
| 3. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.      | Penguji II (  )    |
| 4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.         | Pembimbing I (  )  |
| 5. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. | Pembimbing II (  ) |

Mengetahui:



H. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd  
NIP. 19670516 200003 1 002



Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam  
Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 19860601 201903 1 006

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ  
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah memberikan kesehatan rohani dan jasmani sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Manajemen Pengembangan Karir Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Palopo.” Tak lupa penulis kirimkan selawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, Para keluarga, sahabat beserta para pengikutnya.

Skripsi ini disusun untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan di jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dalam penulisan skripsi ini terselesaikan atas bantuan bimbingan dan motivasi dari banyak kalangan meskipun skripsi ini belum sempurna sepenuhnya. Penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tak terbatas dengan keikhlasan dan hati yang tulus kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Bapak Dr. Munir Yusuf, M.Pd., selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Dr. Mustaming, S.Ag., M.Hi., selaku Wakil Rektor III IAIN Palopo.
2. Prof. Dr. Sukirman, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd selaku Wakil Dekan I, Ibu Alia Lestari, S. Si, M.Si., selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Taqwa,

M.Pd.I, selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo dan Bapak Firmansyah, S.Pd., M.Pd. sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. dan Ali Nahrudin Tanal, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Fatmaridah Sabani, M.Pd. dan Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo.
8. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo beserta seluruh staf.
9. Bapak Drs. H. Esman, M.Pd. selaku kepala sekolah SMA Negeri 4 Palopo dan seluruh guru beserta staf yang telah memberikan izin dan banyak membantu dalam mengumpulkan data penelitian skripsi.

10. Siswa Siswi SMA Negeri 4 Palopo yang telah bekerja sama dengan penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini.
11. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Antong dan ibunda Hariati yang telah banyak berkorban, mendidik dan membesarkan peneliti dengan penuh kasi sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakan mudah mudahan Allah swt, mengumpulkan kita semua dalam surganya kelak.
12. Kepada semua teman teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2019 (khususnya MPI Kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi ini bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin Allahumma Aamiin.

Palopo, 25 September 2023



Sukran  
NIM. 19 0206 0045

## PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di



			bawah
ع	'Ain	'	Apostrofterbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (◌).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و	kasrah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* bukan *kayfa*

هَوَّلَ : *hauila* bukan *hawla*

## 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ وَا	<i>fathah dan alif, fathah dan waw</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di atas
يُ	<i>dhammah dan ya</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mâta*  
 رَمَى : *ramâ*  
 يَمُوتُ : *yamûtu*

#### 4. *Ta Marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah dan dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfâl*  
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâḍilah*  
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

## 5. Syaddah (Tasydid)

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanâ
نَجِّنَا	: najjaânâ
الْحَقُّ	: al-ḥaqq
الْحَجُّ	: al-ḥajj
نُعِمُّ	: nu'ima
عُدُّو	: 'aduwwun

Jika huruf *ى* bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)
عَرَسِيٌّ	: 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'arifah* (ال). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: al-syamsu (bukanasy-syamsu)
الزَّلْزَلَةُ	: al-zalزالah (bukanaz-zalزالah)
الفَلْسَفَةُ	: al-falsafah

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*  
النَّوْءُ : *al-nau'*  
شَيْءٍ : *syai'un*  
أَمْرٌ : *umirtu*

## 8. Penulisan *Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fi al-Qur'an al-Karîm*  
*Al-Sunnah qabl al-tadwîn*

## 9. Lafaz *Aljalâlah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullah*

بِاللَّهِ : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fî rahmatillâh*

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa ma Muhammadun illa rasul*

*Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan*

*Syahru Ramadan al-laz\i unzila fih al-Qur'an*

*Naṣr al-Din al-Tūsi*

*Naṣr Hāmid Abū Zayd*

*Al- Tūfi*

*Al-Maṣlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

## **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subhānahū wa ta'ālā
saw.	= allallāhu 'alaihi wa sallam
a.s	= alaihi al-salam
Q.S	= Qur'an, Surah
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4
HR	= Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>	
<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>	
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>viii</b>	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>	
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xvii</b>	
<b>DAFTAR HADIS</b> .....	<b>xviii</b>	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	<b>xx</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxii</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>		
A. Latar Belakang Masalah.....		1
B. Batasan Masalah.....		4
C. Rumusan Masalah .....		5
D. Tujuan Penelitian .....		5
E. Manfaat Penelitian .....		6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>		
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....		7
B. Deskripsi Teori .....		9
C. Kerangka Pikir .....		21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....		23
B. Fokus Penelitian .....		23
C. Definisi Istilah .....		24
D. Desain Penelitian .....		24
E. Data dan Sumber Data .....		25
F. Instrumen Penelitian .....		26
G. Teknik Pengumpulan Data .....		27
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....		28
I. Teknik Analisis Data .....		28

## **BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	30
B. Deskripsi Data.....	38
C. Pembahasan .....	54

## **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	61
B. Saran .....	62

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>





## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat QS. Ar-Ra'd/13:11 ..... 15



## DAFTAR HADIS

Hadis tentang menuntut ilmu ..... 16



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus .....	23
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Pada Penelitian .....	26
Tabel 4.1 Daftar kepala sekolah SMAN 4 Palopo .....	30
Tabel 4.2 Profil SMAN 4 Palopo .....	31
Tabel 4.3 Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	34
Tabel 4.4 Keadaan Peserta Didik di SMAN 4 Palopo.....	36
Tabel 4.5 Rombongan Belajar Peserta Didik SMA Negeri 4 Palopo.....	36
Tabel 4.6 Keadaan Sarana dan Prasarana di SMAN 4 Palopo .....	37



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian .....	22
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMAN 4 Palopo.....	33



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Pedoman Wawancara
- Lampiran 2: Surat Izin Meneliti Dari Kesbang
- Lampiran 3: Surat Keterangan Selesai Meneliti
- Lampiran 4: Dokumentasi
- Lampiran 5: Program peningkatan mutu di SMA Negeri 4 Palopo
- Lampiran 6: Pelaksanaan Pelatihan In House Training di SMAN 4 Palopo
- Lampiran 7: Rapat internal guru di SMA Negeri 4 Palopo
- Lampiran 8: Penetapan Persyaratan dalam Pengembangan Karir guru di SMA Negeri 4 Palopo
- Lampiran 9: Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Guru di UPT SMA Negeri 4 Palopo
- Lampiran 10: Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 4 Palopo
- Lampiran 11: Daftar Riwayat Hidup Penulis

## ABSTRAK

**Sukran, 2023.**“Manajemen Pengembangan Karir Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hj. Nursaeni dan Ali Nahrudin Tanal.

Skripsi ini membahas mengenai Manajemen Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 4 Palopo. Adapun tujuan penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui seperti apa perencanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo; Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo; dan Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo.

Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deksriptif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang diambil adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Subjek penelitian ini yaitu kepala sekolah, wakasek kurikulum dan juga guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) Perencanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo dilakukan dengan mengadakan rapat internal disetiap awal semester. Rapat internal ini membahas sekaitan dengan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi agar bisa naik pangkat atau golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya. 2) Pelaksanaan pengembangan karir guru dilakukan berdasarkan penugasan, promosi, dan kenaikan pangkat. Penugasan diberikan sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru bimbingan konseling. Promosi diberikan kepada guru karena dilihat dari prestasi dan dedikasi guru terhadap sekolah. Kenaikan pangkat guru melalui beberapa tahapan yang harus dilalui seperti mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), mengumpulkan angka kredit serta melakukan penelitian tindakan kelas (PTK). (3) Faktor penghambat dan pendukung dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo yaitu faktor penghambatnya rendahnya motivasi guru untuk mengurus kenaikan pangkat dan melanjutkan pendidikan, sedangkan faktor pendukung, yaitu kualifikasi akademik guru, pengadaan pelatihan dan pemberian motivasi kepada guru.

**Kata kunci :** Manajemen, Pengembangan karir guru.

## ABSTRACT

**Sukran, 2023.** *“Management of Teacher Career Development at State Senior High School 4 Palopo.”* Thesis for the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hj. Nursaeni and Ali Nahrudin Tanal.

This thesis discusses the Management of Teacher Career Development at SMA Negeri 4 Palopo. The objectives of this study are: To find out what the planning for teacher career development is like at SMA Negeri 4 Palopo; To find out the implementation of teacher career development at SMA Negeri 4 Palopo; and To find out what are the inhibiting and supporting factors in the process of implementing teacher career development at SMA Negeri 4 Palopo.

The research method used is a descriptive qualitative research approach, using data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. The data analysis technique taken is data reduction, data presentation and drawing conclusions. The subjects of this study were school principals, vice principals for curriculum, and teachers.

The results of this study indicate that, 1) Teacher career development planning at SMA Negeri 4 Palopo is carried out by holding internal meetings at the beginning of each semester. This internal meeting discusses what requirements must be met in order to be promoted to a higher rank or class than before. 2) Implementation of teacher career development is carried out based on assignments, promotions, and promotions. Assignments are given as class teachers, subject teachers, and guidance and counseling teachers. Promotions are given to teachers because they are seen from the teacher's achievements and dedication to the school. The promotion of teacher rank goes through several stages that must be passed, such as participating in continuous professional development (PKB), collecting credit scores and conducting classroom action research (PTK). (3) Inhibiting and supporting factors in the process of implementing teacher career development at SMAN 4 Palopo, namely the inhibiting factor is the low motivation of teachers to take care of promotions and continue their education, while the supporting factors are teacher academic qualifications, procurement of training and providing motivation to teachers.

**Keywords :** Management, Teacher career development

## خلاصة

سكران، 2023. "إدارة التطوير المهني للمعلم في المدرسة العالية الحكومية العامة 4 فالوفو". البحث لبرنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية وعلوم التعليمية، بالجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف الحاجة النورسيني وعلي نهر الدين تنال.

تناقش هذا البحث إدارة التطوير الوظيفي للمعلم في المدرسة العالية الحكومية العامة 4 فالوفو. أهداف هذه الدراسة هي: لمعرفة كيف سيكون التخطيط للتطوير الوظيفي للمعلم في المدرسة العالية الحكومية العامة 4 فالوفو؛ لمعرفة كيفية تنفيذ التطوير الوظيفي للمعلمين في المدرسة العالية الحكومية العامة 4 فالوفو؛ ومعرفة ما هي العوامل المثبطة والداعمة في عملية تنفيذ التطوير الوظيفي للمعلم في المدرسة العالية الحكومية العامة 4 فالوفو.

هذا البحث باستخدام منهج البحث الوصفي النوعي. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي المراقبة والمقابلات والوثائق. مصادر بيانات البحث هي مقابلات مع مديري المدارس والمعلمين في المدرسة العالية الحكومية العامة 4 فالوفو كمصادر بيانات أولية ومصادر بيانات ثانوية، أي المقابلات والوثائق. أما بالنسبة لتحليل البيانات، أي تقليل البيانات، وعرض البيانات، والإستنباط.

نتائج هذا البحث إلى ما يلي: (1) يتم تنفيذ تخطيط التطوير الوظيفي للمعلم في المدرسة العالية الحكومية العامة 4 فالوفو من خلال عقد اجتماعات داخلية في بداية كل فصل دراسي. يناقش هذا الاجتماع الداخلي المتطلبات التي يجب الوفاء بها من أجل الترقية؛ (2) يتم تنفيذ التطوير الوظيفي للمعلم بناءً على التعيينات والترقيات والترقيات. يتم إعطاء الواجبات كمعلمي الفصل، ومعلمي المادة، ومعلمي التوجيه والإرشاد. يتم تقديم الترقيات للمعلمين لأنها تُرى من إنجازات المعلم وتفانيه في المدرسة. يمكن الحصول على ترقية المعلم من خلال الجمع بين العناصر الرئيسية والعناصر الداعمة، مع عدة مراحل مثل المشاركة في التطوير المهني المستمر، وإجراء البحوث العملية في الفصل الدراسي؛ (3) عوامل تثبيط وداعمة في عملية تنفيذ التطوير الوظيفي للمعلمين في المدرسة العالية الحكومية العامة 4 فالوفو، أي أن العامل المثبط هو قلة وعي المعلمين تجاه زيادة مهن المعلم من خلال المستويات التعليمية وانخفاض الرغبة في رعاية الترقيات، مع وجود عوامل داعمة، وهي توفير التعليم والتدريب (التدريب) وتحفيز المعلمين.

الكلمات الأساسية: الإدارة، التطوير الوظيفي للمعلم.



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Guru memegang peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan, terutama dalam menentukan keberhasilan peserta didik. Sangat ditekankan bahwa keterampilan guru, pengetahuan dan kemampuan dalam mengajar merupakan faktor penentu dalam perkembangan siswa. Guru tidak hanya mengajar siswa, tetapi juga mendidik siswa ke arah yang lebih baik sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam menciptakan siswa yang berprestasi, maka guru harus terus menerus mengembangkan pengetahuannya.<sup>1</sup> Guru harus memberikan perhatian yang sebesar-besarnya pada pengembangan karir mereka untuk membantu siswa mencapai prestasi yang lebih baik. Sehingga jika karir guru baik maka akan berdampak baik juga pada kualitas pembelajaran. Karier guru adalah kemajuan dan perkembangan yang dicapai guru. Sejatinya peran guru akan menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu berkaitan dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Secara khusus dapat dikatakan bahwa setiap guru memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang harus dijalankan. Permasalahan yang sering muncul adalah masih rendahnya kualitas guru sebagai pengelola pendidikan. Maka dari itu harus diiringi oleh pengembangan karir guna meningkatkan jenjang karir dalam menjalankan pekerjaan.

---

<sup>1</sup>Bunyamin Celik, "Career Development of Teachers: Importance and Benefits," *International Journal of Social Sciences & Educational Studies* 4, No.1 (2017): 131, <https://doi.org/10.23918/ijsses.v4i1p131>.

Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.<sup>2</sup> Menurut Asnita Putri Dewi dan Rusdinal mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru karena dapat menambah wawasan dan kemampuan sehingga nantinya akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan.<sup>3</sup> Dengan kata lain, jika karir guru meningkat maka tentunya pengakuan terhadap lembaga yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang diterima dan hal ini akan membuat guru merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.<sup>4</sup> Pengembangan karir dimaksudkan sebagai pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan karir dalam mengajar guna menciptakan guru yang berkualitas dan meningkatkan kemampuan untuk mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir sangat penting untuk kemajuan organisasi. Organisasi yang baik harus memperhatikan pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.<sup>5</sup> Pengembangan karier merupakan hal yang tidak boleh diabaikan,

---

<sup>2</sup>Abdul Kadir Ritonga, "Pengembangan dan Pembinaan Karir Guru Di Bidang Pendidikan Kejuruan," *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6, No.2 (2022): 3973, <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3042>.

<sup>3</sup>Asnita Putri Dewi and Rusdinal, "Perkembangan Karir Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, No.1 (2020): 9, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3489>.

<sup>4</sup>Ida Murtiana, Faurani I Santi Singagerd, and M. Nasir TH, "Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP," *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis* 1. No 3 (2022): 286, <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1803>.

<sup>5</sup>Yusuf Arifin, "The Role Career Development, Organizational Citizenship Behavior and Leadership on Teacher Performance: An Empirical Study on Elementary School in Bandung," *International Journal of Artificial Intelligence Research* 6, No.1 (2021): 1, <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.292>.

mengabaikan pengembangan karier sama saja dengan mengabaikan perkembangan lembaga. Ketika karier sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. Boleh jadi permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak lembaga. Oleh karena itu pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karier sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama. Menurut wasiyem menyatakan bahwa pengembangan karir dapat dilakukan melalui kenaikan pangkat, promosi guru berbasis kinerja, dan mutasi.<sup>6</sup>

Tujuan pengembangan karir adalah: 1) Mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu pegawai menganalisis kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhannya; 2) Mengembangkan diri dalam upaya meningkatkan kemampuan; 3) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengisi posisi-posisi penting yang terdapat dalam struktur organisasi.<sup>7</sup>

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas guru, salah satunya adalah adanya gaji guru yang rendah, khususnya guru honorer, sehingga membuat mereka harus bekerja di luar jam mengajar untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Akibatnya, kewajiban sebagai guru terabaikan. Maka dari itu tanpa dibarengi dengan upaya, seperti adanya pembinaan karir guru harus dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru.

---

<sup>6</sup>Wasiyem, "Implementation of Teacher Career Development Program in MAN 2 Model Medan," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10, No.1 (2022): 863, <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2292>.

<sup>7</sup>Syafaruddin, Eka Susanti, and Wirda Hasana, "Implementation of Teacher Career Development in Madrasah Aliyah Negeri," *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, No.3 (2021): 572, <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1637>.

Berdasarkan hasil temuan awal dilapangan terdapat 33 orang guru yang ada di SMA Negeri 4 Palopo, dan 27 di antaranya telah memiliki sertifikat pendidik, tersisa 6 guru yang belum mendapatkan sertifikat pendidik. Hal ini yang menjadi dasar bagi peneliti untuk meneliti bagaimana perencanaan dan koordinasi antara guru, dan pihak sekolah, karena jika tidak ada perencanaan yang memadai atau tidak ada koordinasi yang efektif, guru-guru akan mengalami kesulitan dalam memperoleh sertifikat pendidik.

Informasi yang diperoleh dari Bapak Esman selaku kepala sekolah SMA Negeri 4 Palopo bahwa para tenaga pendidiknya sudah dilakukan pengembangan karier dengan memberlakukan sistem kenaikan pangkat dan juga pihak sekolah mengadakan pelatihan atau diklat untuk guru baik diluar maupun didalam sekolah. Selain hal tersebut SMA Negeri 4 Palopo memberikan kesempatan kepada guru bidang studi untuk memegang jabatan sebagai wali kelas. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin meneliti di SMA Negeri 4 Palopo untuk mengetahui dan memastikan seperti apa proses kegiatan pengembangan karir guru dengan mengangkat judul. “Manajemen Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 4 Palopo.”

## **B. Batasan Masalah**

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka sangat dibutuhkan batasan masalah agar pembahasan tidak meluas atau keluar dari penelitian yang dilakukan. Maka dari itu untuk penelitian ini peneliti akan mengkaji terkait dengan Manajemen Pengembangan Karir Guru yang lebih berfokus kepada proses

perencanaannya dan pelaksanaan Pengembangan Karir Guru yang berada pada SMA Negeri 4 Palopo.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah perencanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo?
2. Bagaimanakah pelaksanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo?
3. Apakah faktor penghambat dan pendukung dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seperti apa perencanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo.
3. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo.

## **E. Manfaat Penelitian**

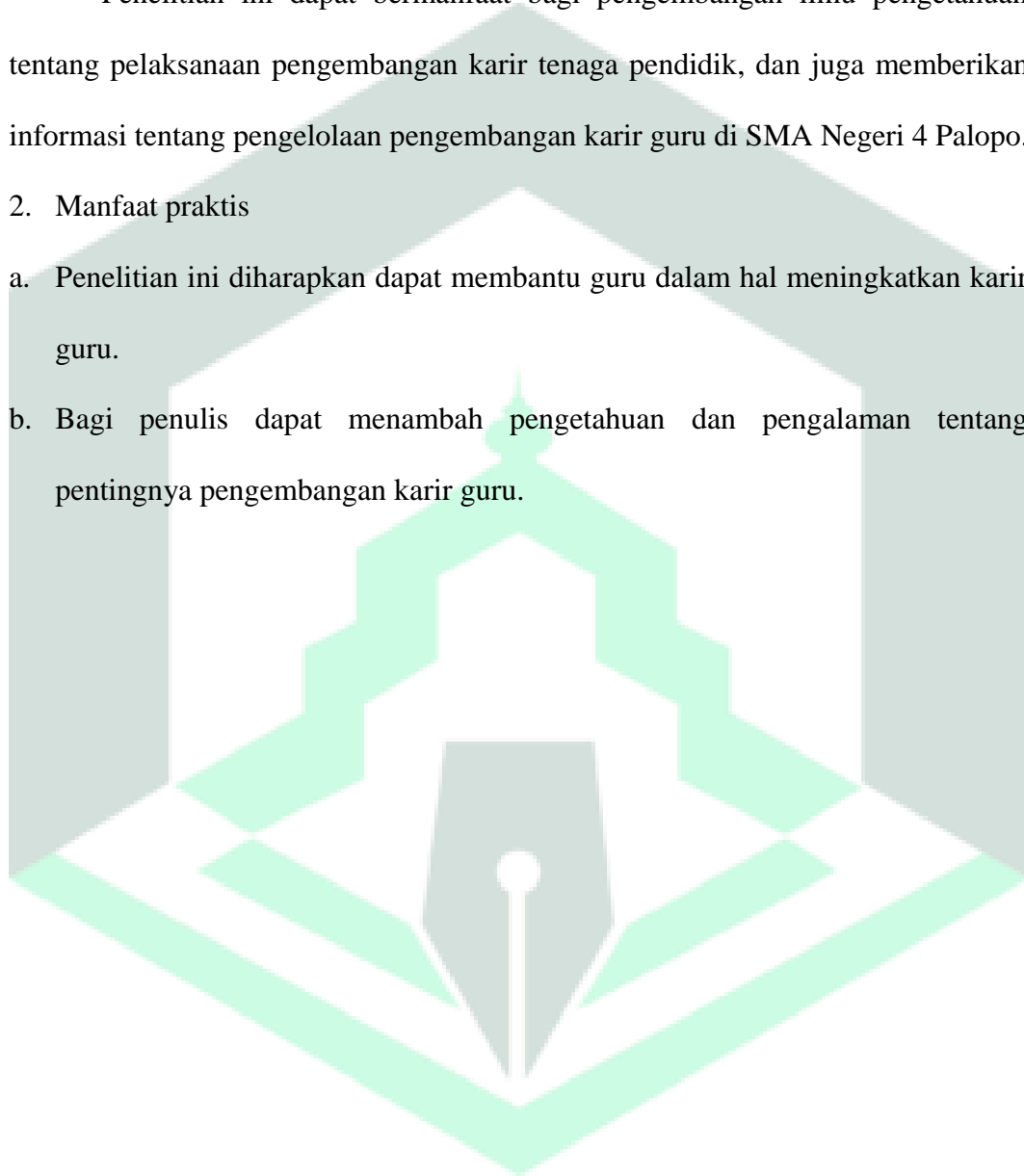
Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang pelaksanaan pengembangan karir tenaga pendidik, dan juga memberikan informasi tentang pengelolaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo.

### 2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu guru dalam hal meningkatkan karir guru.
- b. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tentang pentingnya pengembangan karir guru.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelusuran peneliti mengenai penelitian-penelitian yang terdahulu ditemukan beberapa hasil penelitian yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian peneliti adalah sebagai berikut:

Ayu Ambarwati 2017, dengan judul Tesis, “Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karir Guru (Studi Multi Situs di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3 Tulungagung).” Fokus penelitian ini adalah peran kepala sekolah dalam pengembangan karir guru di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa, peran kepala sekolah dalam pengembangan karir guru SMAN 1 Ngunut dan MAN 3 Tulungagung yaitu dengan menggunakan peran kepala sekolah sebagai educator, manajer, inovator, administrator, supervisor, dan sebagai leader.<sup>1</sup> Persamaan dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang meningkatkan pengembangan karir guru. Sedangkan letak perbedaannya yaitu Penelitian terdahulu berfokus pada peran kepala sekolah sedangkan Penelitian sekarang hanya berfokus pada perencanaan dan pelaksanaan karir guru, selain itu objek penelitiannya yang berbeda.

Agus Salim Salabi 2021, dengan judul penelitian “Pengembangan Karier Guru di Pesantren Darul Ihsan Hambaran Perak Deli Serdang.” Penelitian ini

---

<sup>1</sup>Ayu Ambarwati, “Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karir Guru (Studi Multi Situs di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3 Tulungagung),” *Tesis*, (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, 2017).

bertujuan untuk menganalisis dan menemukan: pertama, bagaimana konsep pengembangan karir guru di Pesantren Darul Ihsan Hamparan Perak Deli Serdang, dan kedua, jenis pengembangan karir guru di Pesantren Darul Ihsan Hamparan Perak Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian ini: pertama, pengembangan karir guru dilakukan dalam bentuk pengembangan karir pribadi rencana peningkatan, serta pemantauan dan evaluasi yang berimplikasi pada: (a) reposisi, (b) pemberhentian, c) referensi diri, d) pensiun. Kedua, jenis pengembangan karir guru yaitu, short course, tugas belajar atau izin belajar, dan in house training (IHT).<sup>2</sup> Persamaan dengan penelitian peneliti adalah memiliki persamaan di variabel X yaitu pengembangan karir. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu fokus dalam peningkatan karir guru sedangkan penelitian sekarang fokus dalam perencanaan serta pelaksanaan pengembangan karir guru.

Rani Febriyanni, Nurul Amelia Sari, dan Syarifah 2022, dengan judul penelitian, "Manajemen Pengembangan Karir Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 1 Langkat." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pengembangan karir guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN I Langkat. Jenis penelitian bersifat penelitian kualitatif pendekatan analisis deskriptif. Hasil penelitian manajemen pengembangan karir guru di MIN I Langkat dengan beberapa program yaitun pertama, program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, program penyetaraan dan Sertifikasi,

---

<sup>2</sup>Agus Salim Salabi, "Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hamparan Perak Deli Serdang," *Continuous Education: Journal of Science and Research* 2, No.1 (2021): 1–16, <https://doi.org/10.51178/ce.v2i1.170>.



program pelatihan integritasi berbasis kompetensi, program supervisi pendidikan, Kedua, program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru mata Pelajaran), Ketiga, simposium guru yang pelaksanaannya seperti halnya pelatihan.<sup>3</sup> Adapun persamaan dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menggunakan penelitian deksriptif kualitatif. Yang membedakannya yaitu penelitian terdahulu mencakup semua fungsi manajemen dan objek penelitiannya, sedangkan penelitian sekarang hanya berfokus pada perencanaan dan proses terlaksananya pembinaan karir guru.

## **B. Deskripsi Teori**

### **1. Teori Manajemen**

#### **a. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa latin *managere* yang berarti menangani, *managere* diterjemahkan ke dalam bahasa inggris *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan dalam kamus bahasa indonesia manajemen berarti proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.<sup>4</sup> Secara terminologi manajemen diartikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>5</sup>

Manajemen menurut G.R Terry yang dikutip dalam buku Komang Ardana dkk, merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan

---

<sup>3</sup>Rani Febriyani, Nurul Amelia Sari, dan Syarifah, "Manajemen Pengembangan Karir Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 1 Langkat," *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat* 2, No.2 (2022): 121–31, <https://www.pusdikra-publishing.com/index.php/jies/article/view/589>.

<sup>4</sup>Hilal Mahmud, Mohammad Ilham Hilal, dan Asmaul Khusna, *Manajemen (Management Fundamentals)*, (Banyuwangi: Aksara Timur, 2021), 7.

<sup>5</sup>Amirul Mukminim et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Pres, 2019), 5.

pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia.<sup>6</sup> Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau arah suatu kelompok kerja kearah organisasi yang nyata. Adapun pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Ramayulis menyatakan bahwa Pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah al-tadbir (Pengaturan).<sup>7</sup>

#### b. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut George R. Terry manajemen yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan).<sup>8</sup>

##### 1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Dalam manajemen, perencanaan merupakan salah satu fungsi utama dan pertama. Perencanaan berasal dari kata ‘rencana’ yang berarti rancangan atau konsep. Menurut KBBI, perencanaan berarti suatu proses, perbuatan atau cara

---

<sup>6</sup>Komang Ardana, Niwayan Mujiati, dan Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.

<sup>7</sup>Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2018), 362

<sup>8</sup>Hilal Mahmud, Muhammad Ilham Hilal, dan Asmaul Husna, *Manajemen (Management Fundamentals)*, 115.

merencanakan. Fayol dalam Hilal Mahmud dkk mendefinisikan perencanaan sebagai aktivitas untuk meramalkan kondisi masa depan, dan menetapkan tujuan.<sup>9</sup>

Perencanaan berarti bahwa para manajer memikirkan kegiatan-kegiatan mereka sebelum dilaksanakan. Berbagai kegiatan ini biasanya didasarkan pada berbagai metode, rencana, atau logika, bukan hanya atas dasar dugaan atau firasat. Perencanaan merupakan proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.<sup>10</sup> Pentingnya diadakan perencanaan adalah sekolah akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan.

Perencanaan memerlukan pemikiran yang cerdas. Setiap perencanaan harus dapat memilih dan menentukan alternatif mana yang terbaik sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Merencanakan berarti memikirkan dan membuat langkah-langkah yang perlu dilakukan sebelum pelaksanaan kerja nyata direalisasikan. Melalui perencanaan, dapat diketahui kapan pelaksanaan dilakukan, kapan selesainya, dan siapa saja yang terlibat di dalamnya. Perencanaan juga dapat meminimalkan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif sehingga dapat menghemat biaya, tenaga dan waktu. Selain itu pula, perencanaan dapat mengarahkan pada pencapaian tujuan serta mendeteksi hambatan kesulitan yang bakal ditemui.

---

<sup>9</sup>Hilal Mahmud, Mohammad Ilham Hilal, dan Asmaul Khusna, *Manajemen (Management Fundamentals)*, 117-118.

<sup>10</sup>Yoky Sangsurya, Muazza, And Rahman, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Islam Mutiara Al Medan Kota Sungai Penuh." *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, No.2 (2021): 763.

Perencanaan adalah proses penetapan tujuan dan pengeluaran apa yang harus dikerjakan untuk mewujudkannya. Jadi, yang dimaksud dengan perencanaan (planning) dalam manajemen adalah menentukan tujuan organisasi dan memutuskan cara yang terbaik untuk mencapainya. Perencanaan merupakan kegiatan untuk menentukan apa saja yang akan dilakukan terlebih dahulu, sebelum kita melaksanakannya kemudian.

## 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah membagi kegiatan besar menjadi kegiatan yang lebih kecil sehingga setiap tugas dapat diselesaikan dengan mudah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Fungsi organisasi harus jelas agar dapat menggunakan pengorganisasian sebagai alat atau wadah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pembagian tugas dimaksud tercermin dalam struktur organisasi dengan uraian tugas masing-masing.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Robbin dan Coulter dalam buku Hilal Mahmud dkk, mengatakan bahwa pengorganisasian merupakan tahapan manajemen yang sangat penting bagi organisasi dimana pimpinan merancang suatu struktur organisasi dan menempatkan orang-orang yang tepat sesuai dengan bidangnya.<sup>12</sup>

## 3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Actuating merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam menentukan upaya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Menurut George R.Terry menjelaskan bahwa actuating merupakan usaha menggerakkan anggota organisasi agar dapat termotivasi untuk mencapai sasaran dan tujuan yang

---

<sup>11</sup>Elbadiansyah, *Pengantar Manajemen*, (Sleman: Deepublish, 2023), 5.

<sup>12</sup>Hilal Mahmud dkk, *Manajemen Fundamentals*, 130.

telah di direncanakan bersama-sama. Pelaksanaan lebih menekankan pada bagaimana menggerakkan orang-orang agar pekerjaannya dilaksanakan secara efektif dan efisien.

#### 4) Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Fayol bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah tindakan mengukur dan mengoreksi aktivitas kinerja pegawai atau bawahan untuk memastikan bahwa tujuan dan rencana yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Pengawasan juga dapat diartikan sebagai proses memantau aktivitas karyawan, menjaga organisasi agar tetap berjalan ke arah pencapaian sasaran, dan apakah pelaksanaan program konsisten dengan perencanaan yang dibuat sebelumnya serta membuat koreksi bila diperlukan.

## 2. Pengembangan karir guru

### a. Pengertian Pengembangan Karir Guru

Guru yang memiliki kompetensi lebih dituntut untuk mendapatkannya pengembangan karir yang sesuai. Pengembangan karir adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Dalam hal ini, jelas bahwa pengembangan karir bagi guru diperlukan untuk menjawab dan menanggapi kebutuhan masyarakat global kepada pendidik yang berkompeten disetiap lembaga pendidikan.

Pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan

untuk meraih jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari jabatan sebelumnya.<sup>13</sup> Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan pemerolehan.<sup>14</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. Pengembangan karir diharapkan berdampak pada kesejahteraan dirinya. Dengan karir pembangunan, pelaksanaan pekerjaan akan semakin mampu memberikan kontribusi yang terbaik bagi mewujudkan cita-cita siswa dan dapat meningkatkan kemampuan untuk mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Abdul Kadir Ritonga bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir juga diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.<sup>15</sup> Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi

---

<sup>13</sup>Kurniawan Dewan and Woto Utari, "Pelaksanaan Pengembangan Karir Guru SMK TI Labbaika Samarinda Labbaika," *Jurnal Manajerial Bisnis* 4, No.3 (2021): 223, <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i3.340>

<sup>14</sup>Meidola Hutauruk, et al. "Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 5, No.2 (2023): 2055, <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11267>

<sup>15</sup>Abdul Kadir Ritonga, "Pengembangan dan Pembinaan karir guru di bidang pendidikan kejuruan.": 3978.

semakin matang. Fokus utama pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental, yang terjadi karena penambahan usia. Perkembangan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi, yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

Pengembangan karir guru penting untuk menjaga keberlanjutan peningkatan kualitas pendidikan. Guru yang terus-menerus mengembangkan diri mereka agar mampu menghadapi tantangan pendidikan yang berkembang dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Selain itu, pengembangan karir guru juga berdampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Pengembangan karir merujuk pada serangkaian upaya agar dapat meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan pertumbuhan profesional tenaga pendidik secara berkelanjutan. Tujuan utama dari pengembangan karir guru adalah meningkatkan kualitas pengajaran, membantu guru dalam mengatasi tantangan baru dalam pendidikan, dan memperkuat peran mereka sebagai pendidik yang efektif. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Q.S Ar-Ra'd (13): 11 sebagai berikut:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا  
مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Terjemahnya:

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah.

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.<sup>16</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa agar kita selalu berusaha untuk mengubah keadaan kita dari yang kurang baik menjadi lebih baik dari sebelumnya. Misalnya seorang guru yang ingin naik pangkat pasti melalui beberapa proses, salah satunya seperti selalu mengikuti pengembangan diri. Seseorang yang memiliki motivasi atau kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik akan menganggap bahwa pekerjaan itu penting.

Kemudian disebutkan juga di dalam hadis riwayat Ibnu Majah sebagai berikut:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا حَفْصُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا كَثِيرُ بْنُ شَيْظِيرٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ سِيرِينَ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ. (رواه ابن ماجه).<sup>17</sup>

Artinya:

Telah meriwayatkan kepada kami Hisyam bin Ammar, meriwayatkan kepada kami Katsir bin Syinzhir, dari Muhammad bin Sirin, dari Anas bin Malik, dia berkata: Rasulullah s.a.w. bersabda: “Mencari ilmu adalah fardhu bagi setiap orang Islam”. (HR. Ibnu Majah).<sup>18</sup>

<sup>16</sup>Kementerian Republik RI, Al-Qur'an dan terjemahan, (Surabaya, Halim Qur'an, 2018)

<sup>17</sup>Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan IbnuMajah*, Kitab. Al-Muqaddimah, Juz 1, No. 224, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M), h. 81.

<sup>18</sup>Abdullah Shonhaji dkk, *Tarjamah Sunan Ibnu Majah*, Jilid 1, Cet. 1, (CV. Asy-Syifa: Semarang, 1992), h. 181-182.



## b. Proses Pengembangan Karir Guru

Proses pelaksanaan pengembangan karir guru terdiri dari; penugasan, promosi dan, kenaikan pangkat. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara satuan pendidikan, asosiasi profesi guru, serta guru secara pribadi.

### 1. Penugasan

Penugasan seorang guru harus disesuaikan dengan latar belakang kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik/keahlian yang dimiliki dengan beban mengajar paling sedikit memenuhi 24 jam tatap muka per minggu. Guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/wakil kepala sekolah atau tugas lain wajib melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan sertifikasi pendidik/keahlian yang dimiliki, dengan beban mengajar paling sedikit sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>19</sup>

### 2. Promosi

Pengembangan karir melalui promosi telah menjadi keinginan yang diharapkan oleh semua guru. Jika lembaga sekolah memberikan kesempatan promosi secara maksimal kepada para guru maka guru akan termotivasi bekerja dengan giat, disiplin, bersemangat, dan berusaha meraih prestasi kerja yang baik. Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan

---

<sup>19</sup>Daryanto And Tasril, *Pengembangan Karir Profesi Guru* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 18-19.

meningkatnya tanggung jawab, hak, dan status seseorang.<sup>20</sup> Untuk itu dapat diartikan dengan adanya promosi dalam lembaga sekolah telah memberikan kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan yang dimiliki guru sehingga guru dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Dalam mempromosikan pegawai, harus dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi lembaga sekolah. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua pegawai. Hal ini penting untuk memotivasi pegawai, agar pegawai berusaha mencapai syarat-syarat promosi secara maksimal. Meskipun persyaratan promosi untuk setiap lembaga sekolah tidak selalu sama, namun pada umumnya meliputi hal kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan.<sup>21</sup>

### 3. Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat merupakan gabungan dari angka kredit unsur utama serta unsur penunjangnya. Unsur dan sub unsur utama yang dinilai sebagai angka kredit dalam peningkatan karir guru yang berupa kenaikan pangkat atau jabatannya terdiri atas: (1) Melakukan pendidikan baik berupa pendidikan formal untuk memperoleh gelar atau ijazah maupun pendidikan dan pelatihan, (2) Melaksanakan pembelajaran atau bimbingan, (3) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang berupa diklat fungsional maupun keprofesian, (4) Publikasi

---

<sup>20</sup>Agus Salim Salabi. "Pengembangan Karier Guru di Pesantren Darul Ihsan Hambaran Perak Deli Serdang.": 8.

<sup>21</sup>Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). h. 111-113

ilmiah baik berupa karya ilmiah atas hasil penelitian maupun menciptakan karya seni sebagai alat pembelajaran.<sup>22</sup> Sedangkan unsur penunjangnya meliputi: (1) Memperoleh gelar atau ijazah yang tidak sesuai dengan bidang yang diampunya, (2) Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru, dan (3) Memperoleh penghargaan atau tanda jasa.<sup>23</sup>

### c. Jenis Jabatan Karir Guru

Karir seorang guru di sekolah meliputi dua hal, yaitu: Karir Struktural dan Karir Fungsional.

#### 1. Karier struktural

Karir struktural untuk guru adalah jenjang karir yang tercantum dalam struktur organisasi pemerintah atau sekolah. Karir struktural untuk guru memiliki tingkatan atau hierarki yang menunjukkan kedudukan jabatan guru dari yang terendah hingga tertinggi. Karir struktural untuk guru memiliki jenjang pangkat yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Misalnya menjabat sebagai wali kelas, PKS, wakasek, kepala sekolah dan lain-lain. Karier ini memiliki tuntutan tanggung jawab tertentu bagi seorang guru, sehingga wawasan atau pengetahuan, sikap dan keterampilan seorang guru atau konselor harus ditingkatkan untuk menjawab tuntutan yang dimaksud.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup>Munawir, Nafisatul Aliya, dan Qonita Salsa Bella. "Pengembangan Profesi dan Karir Guru." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7, No.1 (2022): 80, <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.339>

<sup>23</sup>Musriadi, *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 115-117.

<sup>24</sup>Musriadi, *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif*, 63-64.

## 2. Karier fungsional

Karir fungsional berhubungan dengan tingkatan atau perencanaan formal seseorang di dalam profesi yang mereka jalani, contohnya guru madya, guru dewasa, guru pembina, dan guru profesional. Untuk terus naik jabatan fungsional, guru juga perlu mengenal dan mengejar jumlah angka kredit guru serta mengikuti kegiatan secara kolektif yang dilaksanakan oleh sesama guru dan membuat publikasi ilmiah.

### d. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir guru

Agus Salim Salabi berpendapat, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Pertama prestasi kerja yang memuaskan, tanpa itu sulit bagi seorang guru untuk dipromosikan oleh atasannya. Kedua, pengenalan oleh pihak lain, berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai. Ketiga, kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam waktu yang lama. Keempat, pembimbing dan sponsor, pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat dan saran kepada karyawan. Sedangkan sponsor adalah orang yang di dalam organisasi dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir. Kelima, kesempatan untuk bertumbuh yang dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikan.<sup>25</sup> Tuntutan pengembangan karir bagi guru tidak bisa dihindari karena guru harus selalu berusaha mengadopsi perkembangan baru, baik di bidang

---

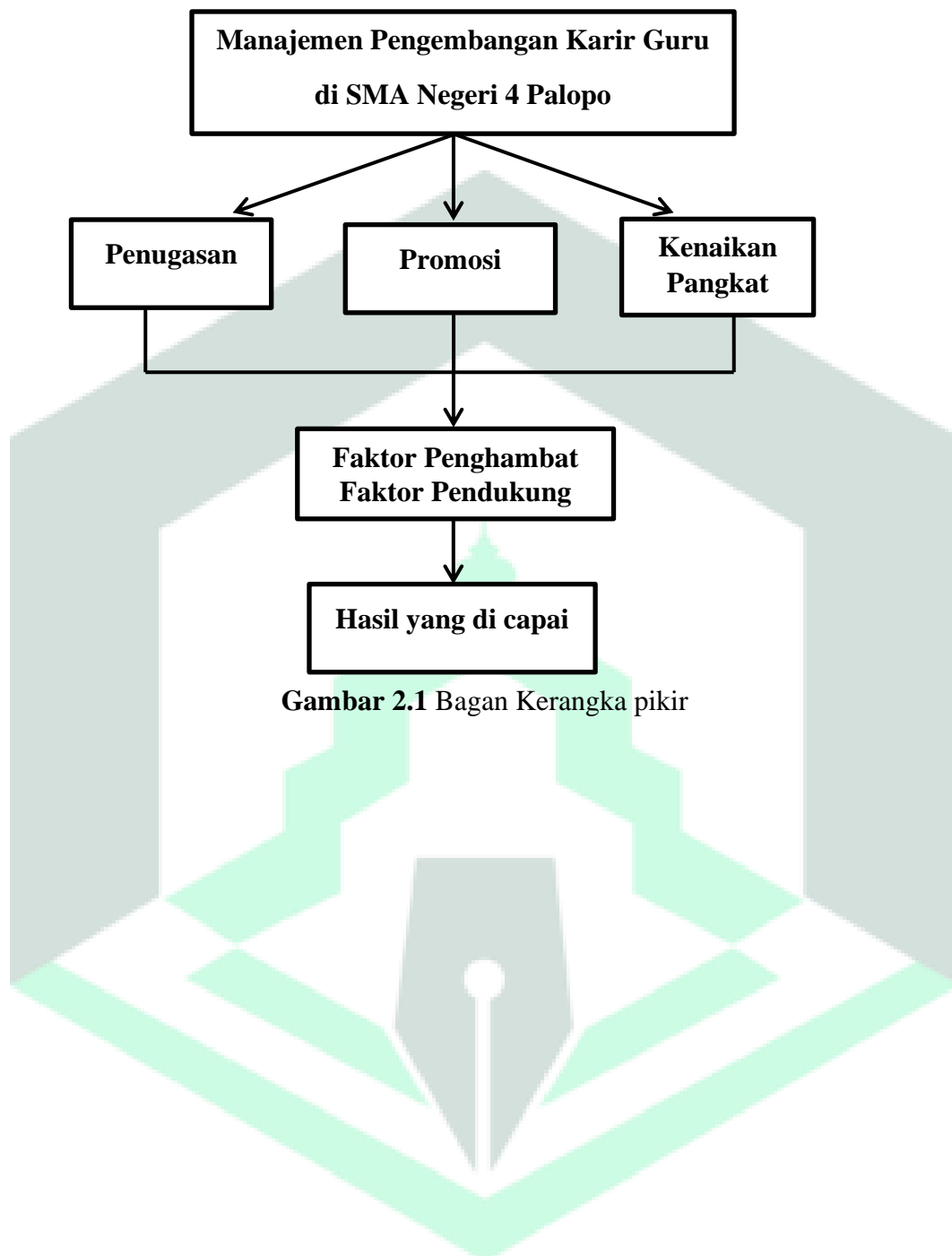
<sup>25</sup>Agus Salim Salabi, "Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hampan Perak Deli Serdang." *Continuous Education: Journal of Science and Research* 2, No.1 (2021): 9, <https://doi.org/10.51178/ce.v2i1.170>

teknologi informasi dan tuntutan masyarakat. Selain faktor tersebut, perubahan kurikulum dari waktu ke waktu menjadi tantangan dalam pengembangan karir guru.

### **C. Kerangka Pikir**

Pengembangan karir guru merupakan suatu urutan posisi atau jabatan yang diduduki oleh seorang guru selama menjalankan pekerjaan di lembaga sekolah. Pada dasarnya pengembangan karir sangat diperlukan demi tercapainya peningkatan penghasilan dan kesejahteraan yang diterima. Tentu untuk dapat mencapainya tidaklah mudah. Membutuhkan beberapa persyaratan tertentu yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

Pengembangan karir penting bagi seorang guru karena sangat berpengaruh terhadap kinerja dan peningkatan pendapatan. Adapun proses pelaksanaan pengembangan karir guru di sekolah meliputi penugasan, promosi, dan kenaikan pangkat. Hasil dari pengembangan karir guru dapat diwujudkan dalam bentuk kenaikan pangkat atau golongan yang lebih baik dari pada sebelumnya, sehingga membuat para guru merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari faktor penghambat dan pendukung. Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti sudah merumuskan pada suatu alur pemikiran yang terkonsep seperti tampak pada bagan berikut ini:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka pikir

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian kualitatif digunakan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan kemudian hasil penelitian tersebut terangkan dalam bentuk kalimat.<sup>1</sup> Jenis penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan deksripsi, penjelasan, juga validasi mengenai fenomena yang tengah diteliti. Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan manajemen pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo.

#### B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini adapun fokus utamanya adalah manajemen pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo yang dibagi kedalam tiga sub, sebagaimana tercantum pada Tabel 3.1

**Tabel 3.1** Fokus Penelitian dan Dekripsi Fokus

No	Fokus Penelitian	Dekripsi Fokus
1	Perencanaan Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 4 Palopo	1. Rencana program atau kegiatan
2	Pelaksanaan Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 4 Palopo	1. Penugasan 2. Promosi 3. Kenaikan Pangkat
3	Faktor Penghambat dan Pendukung dalam pelaksanaan pengembangan karir guru	1. Faktor Penghambat 2. Faktor Pendukung

<sup>1</sup>Conny R.Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif (Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya)*, (Jakarta: PT Grasindo, 2010), 8.

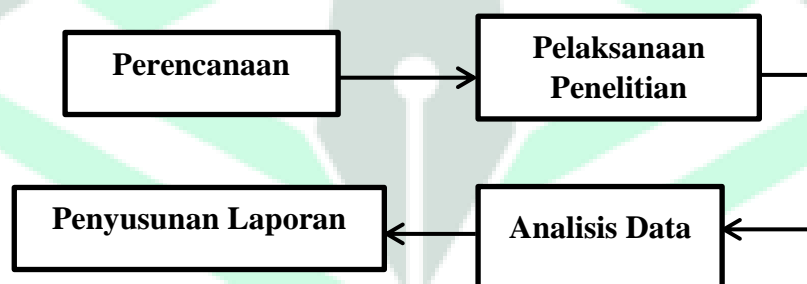
### C. Definisi Istilah

Manajemen adalah pengaturan dan pengelolaan, yang memiliki fungsi merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi. Dalam manajemen seorang pemimpin melakukan kerja sama antara bawahannya untuk mencapai tujuan bersama yang telah direncanakan khususnya dalam lembaga pendidikan.

Pengembangan karir guru merupakan kegiatan yang dilakukan guru untuk memelihara, meningkatkan dan memperbaharui kompetensi guru untuk meningkatkan kualitas pengerjaan tugas guru atau kinerja guru. Pengembangan karir guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penugasan, promosi, dan kenaikan pangkat.

### D. Desain Penelitian

Adapun yang menjadi desain penelitian kualitatif dalam penelitian ini terdiri atas empat tahapan, yaitu:



**Gambar 3.1** Desain Penelitian

#### 1. Perencanaan

Adapun kegiatan pada tahap ini adalah terlebih dahulu kita menetapkan judul, membuat rancangan pada penelitian, menentukan tempat penelitian, dan membuat instrumennya untuk keperluan penelitian.



## 2. Pelaksanaan

Pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo untuk mendapatkan data yang telah ditentukan serta dapat memberikan keterangan terkait dengan persoalan yang akan dibahas.

## 3. Analisis Data

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini, peneliti menganalisis data yang telah diperoleh setelah melakukan wawancara langsung terhadap kepala sekolah, wakasek kurikulum, dan juga guru yang berada SMAN 4 Palopo.

## 4. Penyusunan Laporan

Tahap ini dilakukan setelah menganalisis data dan selanjutnya akan membuat laporan hasil penelitian yang dituang ke dalam karya tulis ilmiah, kemudian itu dilakukan konsultasi dengan dosen pembimbing terkait dengan skripsi penelitian sampai dengan siap untuk diujikan.

### **E. Data dan Sumber Data**

Data adalah sekumpulan informasi yang dikelola sehingga dapat memberikan sebuah informasi yang baik serta memberikan temuan baru pada penelitian. Sedangkan Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data penelitian. Berdasarkan Sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

- 1) Data primer yaitu data yang telah didapatkan secara langsung dari lokasi penelitian. Data primer berasal dari wawancara kepada kepala sekolah dan guru agar mengetahui dengan jelas mengenai pengembangan karir guru.

- 2) Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen terkait dengan pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo.

#### F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang dapat digunakan sebagai tempat mengumpulkan data atau informasi mengenai penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Adapun instrumennya sebagaimana dideksripsikan pada Tabel 3.2 yaitu:

**Tabel 3.2** Kisi-Kisi Instrumen Pada Penelitian

Aspek yang diteliti	Indikator	Teknik pengumpulan data	Sumber data	Lokasi
Perencanaan Pengembangan karir Guru	-Rencana program atau kegiatan	Wawancara dan Dokumentasi	-Kepala sekolah -Wakasek kurikulum -Guru	SMAN 4 Palopo
Pelaksanaan pengembangan karir guru	Penugasan	Wawancara	-Kepala sekolah -Wakasek kurikulum -Guru	SMAN 4 Palopo
	Promosi	Wawancara	-Kepala sekolah -Wakasek kurikulum -Guru	SMAN 4 Palopo
	Kenaikan Pangkat	Wawancara	-Kepala sekolah -Wakasek kurikulum -Guru	SMAN 4 Palopo
Faktor	Faktor penghambat	Wawancara	-Kepala	SMAN

penghambat dan pendukung dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru		sekolah	4 Palopo
		-Wakasek kurikulum -Guru	
	Faktor Pendukung	Wawancara	
		-Kepala sekolah -Wakasek kurikulum -Guru	SMAN 4 Palopo

### G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang baik dan akurat.

#### 1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam suatu penelitian yang berlangsung oleh dua orang atau lebih bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan yang diberikan. Wawancara, yaitu dengan cara melakukan dialog secara lisan dan kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan untuk mengetahui perencanaan dan proses pengembangan karir guru. Berdasarkan tujuan tertentu wawancara dilaksanakan untuk mendapatkan sebuah informasi dengan baik dan benar yang secara langsung dari pihak yang bersangkutan.

#### 2. Dokumentasi (*Documentation*)

Pengumpulan data melalui studi dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data aktual berupa dokumen/arsip seperti teks, rekaman, video, foto,

catatan dan sebagainya. Dokumen yang dapat dijadikan referensi berupa catatan hasil penelitian beserta dokumen hasil kegiatan yang berkaitan dengan judul yang diteliti. Dokumentasi, yaitu digunakan untuk mengumpulkan data-data penelitian yang berupa dokumen-dokumen yang diperlukan agar dapat memperkuat bukti bahwa benar peneliti melakukan wawancara di SMA Negeri 4 Palopo.

#### **H. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Adapun teknik pemeriksaan keabsahan data terkait dengan penelitian kualitatif adalah seperti Uji Credibility, Uji Transferability, Uji Dependability, serta Uji Confirmability.<sup>2</sup> Untuk pemeriksaan keabsahan data, peneliti mengumpulkan data yang telah didapatkan dengan menggunakan uji konfirmasi dan Triangulasi. Uji konfirmasi adalah suatu proses pemeriksaan dengan melakukan konfirmasi ulang terkait hasil temuannya di lapangan kepada ahli/pakar yang relevan dengan objek penelitian. Sedangkan triangulasi merupakan memeriksa apakah data yang didapatkan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, maka dari itu peneliti mengambil dua triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi waktu.

#### **I. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, dengan mengacu pada teori Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono yang mengatakan bahwa kegiatan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung

---

<sup>2</sup>Suyitno, *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya*, (Tulung Agung: Akademia Pustaka, 2018), 120.

secara terus-menerus dalam tiga tahapan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.<sup>3</sup> Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang berasal dari hasil observasi dan wawancara tentang manajemen pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo. Oleh karena itu untuk memperoleh informasi yang lengkap dari data-data tersebut dilakukan reduksi data. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari temuan atau catatan di lapangan.

#### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penyajian data, peneliti menyajikan informasi yang baik dari permasalahan yang diteliti, metode yang dapat digunakan sesuai dengan apa yang menjadi teori. Selain itu dapat memungkinkan peneliti menarik kesimpulan secara sederhana dan selektif serta dapat dipahami maknanya.

#### 3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dilakukan sesuai dengan data yang sudah dianalisis dan disajikan berdasarkan fakta-fakta yang ada dilapangan.

---

<sup>3</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif (untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interaktif dan konstruktif)*, 133

## BAB IV

### DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah SMAN 4 Palopo

SMAN 4 Palopo adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri yang terletak di Provinsi Sulawesi Selatan Kabupaten Kota Palopo yang beralamatkan di Jl. Bakau Balandai Palopo. Sekolah ini menggunakan kurikulum 2013, dan kurikulum merdeka. Dalam menjalankan kegiatannya, SMA Negeri 4 Palopo berada dibawah Naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Palopo terbentuk dikarenakan dari berubahnya Sekolah Pendidikan Guru (PSG) menjadi Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Palopo yang dimulai pada tanggal 29 juni 1991. Sementara itu juga mendapatkan gelar sekolah Adiwisata pada tahun 2021 dengan mendapat predikat untuk sekolah kebersihan.<sup>1</sup>

Maka dari itu dengan berubahnya PSG menjadi SMA Negeri 4 Palopo, maka pergantian pimpinan kepala sekolah juga telah dilakukan sebanyak 8 kali, sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Daftar Kepala Sekolah SMAN 4 Palopo

No	Nama Kepala Sekolah	Periode
1	Drs. Zainuddin Lena	1991-1999
2	Drs. Jamaluddin Wahid	1999-2003
3	Drs. Masdar Usman, M.Si	2003-2006
4	Drs. Nursiah Abbas	2006-2009

<sup>1</sup>Tata Usaha SMA Negeri 4 Palopo, 13 Februari 2023

5	Drs. Muhammad Yusuf	2009-2012
6	Drs. Muhammad Yusuf M.Pd	2013-2015
7	Alimus, S.Pd., M.Pd.	2015-2018
8	Drs. H. Esman, M.Pd.	2018-sekarang

Sumber data: Staf Tata Usaha SMAN 4 Palopo

## 2. Profil Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Palopo

SMA Negeri 4 Palopo merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berstatus negeri dan terakreditasi A. Alamat SMA Negeri 4 Palopo di Jl. Bakau, Balandai kota Palopo. Masa pendidikan sekolah SMAN 4 Palopo sama dengan SMA pada umumnya yang ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari kelas X sampai kelas XII. Adapun profile SMA Negeri 4 Palopo akan dipaparkan di bawah ini:

**Tabel 4.2** Profile SMAN 4 Palopo

No	Identitas Sekolah	
1	Nama Sekolah	SMAN 4 Palopo
2	NPSN	40307804
3	Jenjang Pendidikan	SMA
4	Status Sekolah	Negeri
5	Alamat Sekolah	Jl. Bakau-Palopo
	RT/RW	3/4
	Kode Pos	91914
	Kelurahan	Balandai
	Kecamatan	Bara
	Kabupaten/Kota	Palopo
	Provinsi	Sulawesi Selatan
	Negara	Indonesia
6	Akreditasi	A
7	Posisi Geografis	-2,96737 Lintang, 120, 18528 Bujur
8	SK Pendirian Sekolah	37038/A/A9/93
9	Status Kepemilikan	Pemerintah Daerah
10	NPWP	742277007803300
11	Nomor Telepon	047121475
12	Email	Sma04plp@gmail.com

Sumber data: Tata Usaha SMA Negeri 4 Palopo Tahun 2023

### 3. Visi misi sekolah SMA Negeri 4 Palopo

#### 1) Visi

Unggul dalam prestasi yang didasarkan pada iman dan takwa, terampilan, mandiri serta berwawasan lingkungan dengan tetap berpijak pada budaya bangsa.

#### 2) Misi

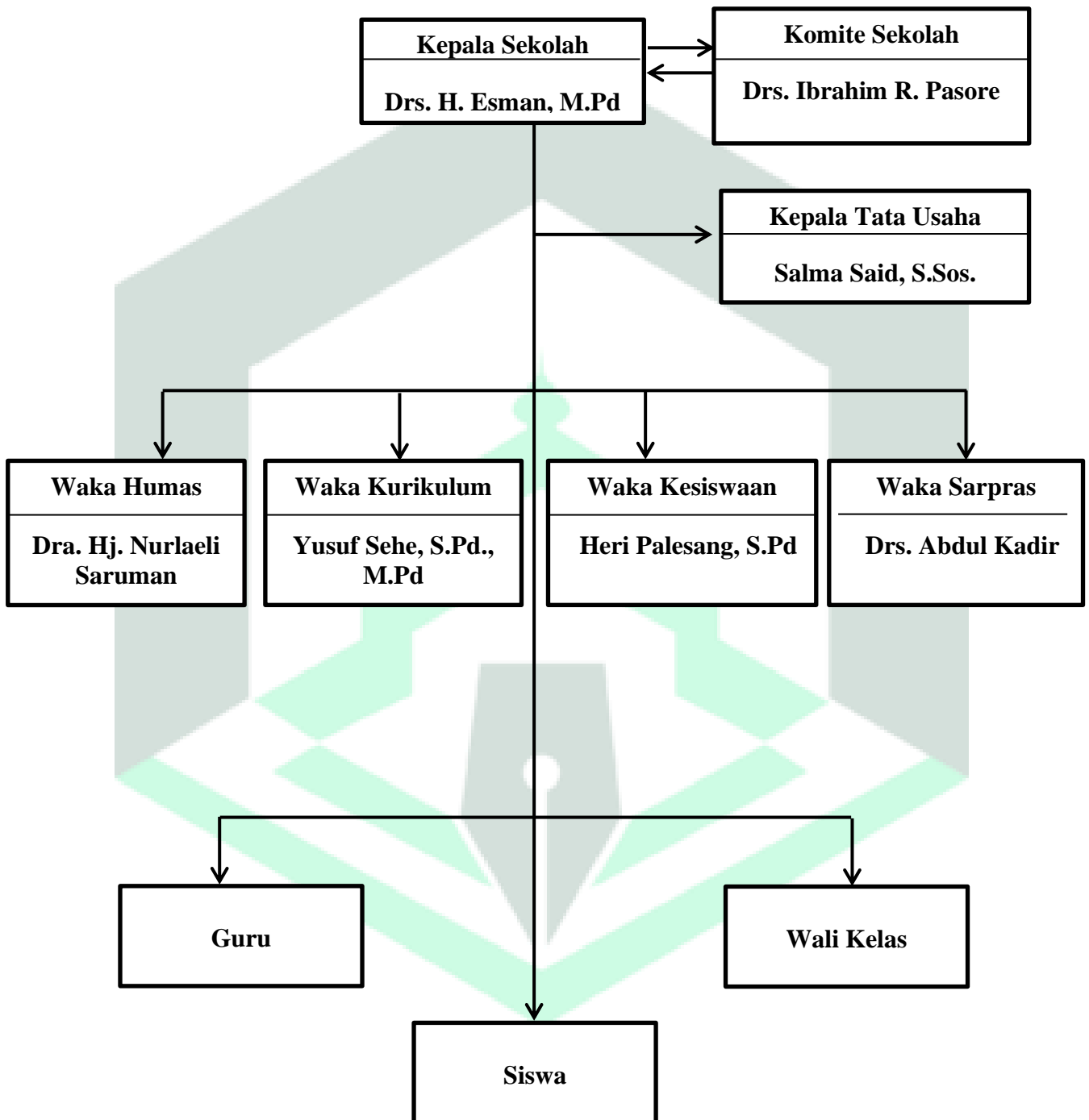
- a) Dapat menanamkan keimanan serta ketaqwaan melalui pengalaman ajaran agama
- b) Mengoptimalkan pembelajaran agar dapat mendorong peningkatan mutu peserta didik
- c) Mengembangkan budaya mutu berdasarkan minat, bakat dan potensi peserta didik
- d) Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan yang terencana dan berkesinambungan
- e) Membangun sikap peduli dan budaya lingkungan warga sekolah
- f) Menjalinkan kerja sama yang harmonis antarwarga sekolah dan lembaga lain.

### 4. Struktur Organisasi SMA Negeri 4 Palopo

Struktur organisasi sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan, tujuannya agar menjelaskan tugas, fungsi, dan tanggungjawab dari setiap komponen. SMA Negeri 4 Palopo memiliki struktur organisasi sekolah yang terdiri dari: kepala sekolah sebagai penanggungjawab terhadap berjalannya proses kegiatan operasional sekolah. Kepala sekolah dibantu oleh wakil kurikulum, wakil kesiswaan, wakil sarana dan prasarana, dan wakil humas. Wakil-wakil tersebut dalam menjalankan tanggungjawabnya



dibantu oleh staf masing-masing bagian. Adapun dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



**Gambar 4. 1** Struktur Organisasi SMAN 4 Palopo

## 5. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 4 Palopo

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang berkualitas, guru memegang peran yang sangat vital dan strategis dalam pengembangan dan pembaharuan pendidikan. Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki peran penting dalam membimbing, melatih dan mengevaluasi peserta didik di jalur pendidikan formal. Sekaitan dengan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka dari itu akan digambarkan keadaan pendidik serta tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Palopo, adapun terlihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3** Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Nama/NIP	Pangkat/ Gol	Jabatan	Pend. Terakhir
<b>PENDIDIK</b>				
1	Drs. H. Esman, M. Pd 19641231 198903 1 242	Pembina utama Muda IV/c	Kepala Sekolah	S2
2	Drs. Tomas Padandi., MM. 19671226 199403 1 005	Pembina Tk. I, IV/b	Guru	S2
3	Dra. Nirwasani 19680828 199403 2 010	Pembina Tk. I, IV/b	Guru	S1
5	Hj. Nurma Nengsi, S.Pd 19710902 199802 2 005	Pembina Tk. I, IV/b	Guru	S1
7	Y.P. Pangadongan, S.Pd 19620715 198703 1 021	Pembina Tk. I, IV/b	Guru	S1
8	Drs. Maspas 19620817 198903 1 020	Pembina Tk. I, IV/b	Guru	S1
9	Mas'ud Marsan, SE 19710602 200312 1 004	Pembina Tk.I IV/b	Guru	S1
10	Ilidius Kiding, SE 19670707 200604 1 021	Pembina Tk.I, IV/b	Guru	S1
11	Hasanuddin Kala, S.Pd 19630720 198703 1 017	Pembina IV/a	Guru	S1
12	M.J. Pakadang, S.Pd 19660110 199002 1 003	Pembina IV/a	Guru	S1

13	Sari Bunga Baso, S.Ag 19751225 200604 2 027	Pembina IV/a	Guru	S1
14	Munasar, S.Pd.I 19790730 200701 1 011	Pembina IV/a	Guru	S1
15	Kesumawati T. M, S. Sos 19760604 200801 2 015	Pembina IV/a	Guru	S1
16	Sri Wonalia, S. Si 19801219 200902 2 002	Pembina IV/a	Guru	S1
17	Padli, SS 19780518 200902 1 001	Pembina IV/a	Guru	S1
18	Frederika Andilolo, S,Pd 19830213 200902 2 011	Pembina IV/a	Guru	S1
19	Firmawanti, S.Pd 19851023 200902 2 006	Pembina IV/a	Guru	S1
20	Zetly Limbu, S.S 19710913 200502 1 003	Penata Tk. I III/d	Guru	S1
21	Yayak Sundariani, S. Kom., M. Pd. 19801108 200904 2 001	Penata Tk. I III/d	Guru	S1
22	Hanis, S.Psi 19810720 201101 1 007	Penata III/c	Guru	S1
23	Abd. Hafid Nasir, S.Pd 19841025 201411 1 001	Penata Muda III/a	Guru	S1
<b>TENAGA KEPENDIDIKAN</b>				
1	Salma Said, S.Sos 19771027 200701 2 013	Penata III/c	Tenaga Administrasi Sekolah	S1
2	Nurhataty, SS	PTT	Tenaga Administrasi Sekolah	S1
3	Junaeda,SE	PTT	Tenaga Administrasi Sekolah	S1
4	Ansyar Hamrum, S.Kom	PTT	Tenaga Administrasi Sekolah	S1

Sumber Data: Tata Usaha, SMA Negeri 4 Palopo Tahun 2023

## 6. Keadaan Peserta Didik di SMA Negeri 4 Palopo

Siswa adalah salah satu faktor yang turun menentukan lancarnya proses kegiatan belajar mengajar. Adapun jumlah data siswa dan siswi SMAN 4 Palopo adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4** Keadaan peserta didik SMA Negeri 4 Palopo

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Total</b>
Tingkat 10	34	32	66
Tingkat 11	49	55	104
Tingkat 12	54	62	116
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>149</b>	<b>286</b>

Sumber data: Tata Usaha SMA Negeri 4 Palopo Tahun 2023

Berdasarkan data tersebut, adapun jumlah siswa perempuan sebanyak 149 siswa dan laki – laki sebanyak 137 siswa. Berikut adalah keadaan murid SMAN 4 palopo tahun ajaran 2022 /2023 berdasarkan pada rombongan belajarnya, tingkat kelas dan jumlahnya, dapat dilihat sebagai berikut;

**Tabel 4.5** Rombongan Belajar Peserta Didik SMA Negeri 4 Palopo

<b>No</b>	<b>Nama Rombel</b>	<b>Tingkat Kelas</b>	<b>Jumlah Siswa</b>			<b>Ruangan</b>
			<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Total</b>	
<b>1</b>	X IPS 1	10	18	7	25	Ruang 03
<b>2</b>	X MIPA 1	10	9	12	21	Ruang 01
<b>3</b>	X MIPA 2	10	7	13	20	Ruang 02
<b>4</b>	XI IPS 1	11	11	11	22	Ruang 14
<b>5</b>	XI IPS 2	11	15	8	23	Ruang 15
<b>6</b>	XI MIPA 1	11	10	20	30	Ruang 12
<b>7</b>	XI MIPA 2	11	13	16	29	Ruang 13
<b>8</b>	XII IPS 1	12	10	10	20	Ruang 04
<b>9</b>	XII IPS 2	12	11	8	19	Ruang 05
<b>10</b>	XII MIPA 1	12	7	19	26	Ruang 01
<b>11</b>	XII MIPA 2	12	12	14	26	Ruang 02

12	XII MIPA 3	12	14	11	25	Ruang 03
----	------------	----	----	----	----	----------

Sumber data: Tata Usaha SMA Negeri 4 Palopo Tahun 2023

Berdasarkan data tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa jumlah rombongan belajar siswa/siswi SMAN 4 Palopo yaitu sebanyak 12 yang terdiri dari kelas X sebanyak 3, kelas XI sebanyak 4, dan juga kelas XII 5 rombel.

#### 7. Keadaan Sarana dan Prasarana SMA Negeri 4 Palopo

Sarana pendidikan adalah perlengkapan yang dapat digunakan secara langsung untuk menunjang proses belajar mengajar. sedangkan prasarana pendidikan adalah sarana yang secara tidak langsung mendukung proses pendidikan. Adapun sarana prasarana di SMAN 4 Palopo dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6** Keadaan Sarana dan Prasarana SMA Negeri 4 Palopo.

No	Ruang kelas, Gedung dan lainnya	Jumlah Ruang	Keadaan		Ket.
			Baik	Tidak Baik	
1	Ruang Kelas X, XI, dan XII	23	Baik	-	
2	Ruang kepala sekolah	1	Baik	-	
3	Ruang Tata Usaha	1	Baik	-	
4	Ruang Guru	1	Baik	-	
5	Ruang Tamu	1	Baik	-	
6	Perpustakaan	1	Baik	-	
7	Lab. IPA	1	Baik	-	
8	Lab. Komputer	1	Baik	-	
9	Lab. Fisika	1	Baik	-	
10	Lab. Kimia	1	Baik	-	
11	Ruang UKS	1	Baik	-	
12	Ruang Pramuka	1	Baik	-	
13	Ruang PMR	1	Baik	-	
14	Ruang OSIS	1	Baik	-	
15	Aula	1	Baik	-	
16	Lapangan Volly	1	Baik	-	

17	Lapangan Basket	1	Baik	-
18	Ruang Seni/Keterampilan	1	Baik	-
19	Lapangan Tennis	1	Baik	-
20	Lapangan Bulutangkis	1	Baik	-
21	Lapangan Takrow	1	Baik	-
22	Ruang BK	1	Baik	-
23	Gudang	1	Baik	-
24	Mushollah	1	Baik	-
25	Kantin	5	Baik	-
26	WC Guru	2	Baik	-
27	WC Siswa	6	Baik	-
28	Parkiran	2	Baik	-

Sumber data: Tata Usaha, SMA Negeri 4 Palopo Tahun 2023

## B. Deskripsi Data

### 1. Perencanaan Pengembangan Karir Guru di SMAN 4 Palopo

Proses awal dalam menjalankan fungsi manajemen dalam pengembangan karir guru adalah tahap perencanaan. Perencanaan pengembangan karir guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengendalikan tahapan selanjutnya dalam pengelolaan siklus proses. Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai sumber, adapun perencanaan pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo dengan memberikan tugas kepada guru dengan melihat tingkat pendidikan dan juga pengalaman guru itu sendiri, selain itu pihak sekolah juga memberikan informasi terkait syarat-syarat untuk bisa naik pangkat atau golongan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan informan Bapak Esman selaku kepala sekolah SMAN 4 Palopo yang menyatakan bahwa:

“Pertama kita adakan rapat dulu. Setiap awal semester kita adakan rapat semua guru untuk mendiskusikan apa yang akan dilakukan, termasuk siapa yang ingin dipromosikan dan sebagainya. Kami juga mengundang supervisor untuk memberikan arahan terkait teknis penerapan. Selain itu

juga pihak sekolah membahas sekaitan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh guru agar bisa naik pangkat atau golongan.”<sup>2</sup>

Hal yang sama diungkapkan oleh Bapak Yusuf Sehe Selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang mengatakan bahwa:

“Upaya yang dilakukan pimpinan adalah mengadakan rapat resmi diawal masing-masing semester dan menghadirkan pengawas sekolah serta komite sekolah di beberapa pertemuan resmi. Selain itu, kami berpartisipasi dalam setiap kesempatan pelatihan di sekolah, ataupun di kabupaten/kota, kemudian mencoba menerapkan pelatihan tersebut hasil dalam melaksanakan tugas guru. selain itu Terkait perencanaan pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo, dilaksanakan sekolah yang dapat dilihat dari kebutuhan karier guru itu sendiri. Dan juga para guru berkonsultasi kepada kepala sekolah terkait jenjang kariernya, kepala sekolah menanggapi dengan melihat kebutuhan karier yang ada di sekolah seperti jumlah rombongan belajar, dan setelah itu guru akan diberikan tugas sesuai dengan tingkat pendidikannya dan pengalaman guru serta pihak sekolah memberikan informasi terkait dengan persyaratan untuk bisa naik pangkat atau golongan”<sup>3</sup>

Kepala sekolah dan wakasek kurikulum dengan hasil wawancaranya, yang menyatakan bahwa perencanaan pengembangan karir guru dilaksanakan setiap awal semester dilakukan dengan pemberian tugas yang di sesuaikan dengan tingkat pendidikannya, selain itu pihak sekolah juga menginformasikan terkait dengan syarat-syarat untuk bisa naik pangkat.

Adapun hasil wawancara dengan beberapa guru terkait perencanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo yaitu sebagai berikut:

“Perencanaan pengembangan karir guru di sekolah ini, dengan memberikan penugasan yang disesuaikan dengan beban kerja, selain itu saya juga diberikan tugas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Dan juga

---

<sup>2</sup>Hasil Wawancara dengan Esman, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 16 Februari 2023

<sup>3</sup>Hasil Wawancara dengan Yusuf Sehe, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMA Negeri 4 Palopo, Pada tanggal 20 Februari 2023

saya juga menjalankan tugas dengan disiplin, memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas.”<sup>4</sup>

“Kalau perencanaan pengembangan karir guru di sekolah ini dengan memberikan penugasan dan juga persyaratan untuk bisa naik pangkat. penugasan yang diberikan harus sesuai dengan jenjang pendidikannya, selain itu pihak sekolah juga memberikan informasi terkait syarat-syarat untuk bisa naik pangkat. Selanjutnya adalah mencoba menjadi profesional guru di bidang studi.”<sup>5</sup>

“Perencanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo dengan memberikan tugas, dan juga adanya persyaratan untuk bisa naik pangkat, sehingga para guru bisa mengetahui syarat-syarat apa saja yang harus di penuhi agar bisa naik pangkat. Kemudian saya ingin, berusaha dan berdoa agar siswa saya menjadi orang-orang sukses melebihi kesuksesan saya.”<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas bersama dengan beberapa guru SMAN 4 Palopo menyatakan bahwa perencanaan pengembangan karir guru dengan memberikan beban kerja disesuaikan dengan pengalaman guru, serta pihak sekolah memberikan informasi terkait dengan persyaratan untuk bisa naik pangkat.

Sebagai bentuk perencanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo, Pihak sekolah juga memberikan informasi terkait dengan persyaratan untuk bisa naik pangkat. Terdapat tiga tahap dalam kenaikan pangkat guru, seperti kenaikan pangkat reguler, jabatan fungsional dan jabatan struktural. Ketiga hal tersebut masing-masing memiliki persyaratan yang berbeda-beda, yaitu;

---

<sup>4</sup>Hasil Wawancara dengan M.J. Pakadang, Guru Mata Pelajaran Fisika SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 21 Februari 2023

<sup>5</sup>Hasil Wawancara dengan Ilidius Kidding, Guru Mata Pelajaran Ekonomi SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 22 Februari 2023

<sup>6</sup>Hasil Wawancara dengan Zetly Limbu, Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 27 Februari 2023



a. Kenaikan Pangkat Reguler

- 1) Sudah 2 tahun dalam pangkat terakhir
- 2) Foto kopi SK terakhir (legalisir)
- 3) SKP, pencapaian SKP (Surat penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir sekurang - kurangnya bernilai baik)

b. Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional

- 1) Penilaian Angka Kredit (PAK) Asli
- 2) Foto kopi SK Pertama dan Terakhir
- 3) Ijazah terakhir
- 4) NUPTK
- 5) SK Peralihan
- 6) Pembagian tugas 2 tahun terakhir, SK Mengajar, SK Wali Kelas
- 7) Sertifikat-Sertifikat pelatihan

c. Kenaikan pangkat jabatan struktural

- 1) Fotokopi SKS hasil PKG untuk 2 tahun terakhir
- 2) FC SK jabatan dan surat perintah melaksanakan tugas yang telah dilegalisir oleh pihak sekolah
- 3) Fotokopi bukti fisik SK untuk pembagian tugas
- 4) SKP 2022-2023.<sup>7</sup>

## 2. Pelaksanaan Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 4 Palopo

Berdasarkan hasil wawancara bahwa dalam Pelaksanaan pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo yang terdiri dari tiga program yaitu, penugasan,

---

<sup>7</sup>Hasil Telah Dokumen pada tanggal 17 Februari 2023

promosi, dan kenaikan pangkat. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah SMAN 4 Palopo bahwa:

“Pelaksanaan Pengembangan karir Guru di SMAN 4 Palopo yaitu dengan memberikan penugasan dan promosi kepada guru yang memang memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah, dan memberikan dukungan kepada guru agar bisa naik pangkat.”<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara kepala SMAN 4 Palopo dapat diperoleh beberapa data tentang pelaksanaan pengembangan karir guru yaitu dimulai dengan memberikan penugasan, promosi kepada guru, dan melakukan kenaikan pangkat di SMAN 4 Palopo.

a. Penugasan

Berdasarkan hasil wawancara di SMAN 4 Palopo dapat dipahami bahwa penugasan yang diberikan oleh pihak sekolah, memberikan tugas menjadi guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru BK. Hal tersebut sesuai dengan narasumber kepala sekolah SMAN 4 Palopo terkait tentang penugasan sebagai berikut:

“Saya selaku kepek memberikan tugas terhadap tenaga pendidik untuk menjadi guru kelas, guru mata pelajaran, dan BK. Dalam memberikan penugasan kepada guru dalam hal mengajar, saya harus melihat apakah linier dengan latar belakang pendidikan, dikarenakan ketika guru yang mengajar tidak linier dengan ijazah yang dimiliki diharuskan mengikuti penyetaraan ijazah atau mengikuti pendidikan lanjutan.”<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas bersama dengan kepala sekolah bahwa penugasan yang diberikan harus sesuai dengan kualifikasi guru dan memberikan penugasan kepada guru untuk mengikuti pelatihan atau diklat.

---

<sup>8</sup>Hasil wawancara dengan Esman, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 16 Februari 2023

<sup>9</sup>Hasil wawancara dengan Esman, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 16 Februari 2023

Selanjutnya Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Yusuf

Sehe selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum mengatakan bahwa:

“Selain mengajar di kelas, saya juga diberi tugas oleh kepala sekolah sebagai wakasek kurikulum, dan menjadi guru mata pelajaran kimia, serta menjadi wali kelas.”<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas bersama dengan wakil kepala sekolah bahwa penugasan yang berikan selain menjadi wakil kepala sekolah bidang kurikulum juga diberikan tugas tambahan.

Adapun hasil wawancara dengan beberapa guru SMAN 4 Palopo mengenai tentang penugasan yaitu sebagai berikut:

“Sebagai guru kelas harus mengampu minimal satu rombel dalam satu minggu secara penuh pada satuan pendidikan, guru mata pelajaran mengampu minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 40 jam tatap muka dalam satu minggu, membuat rencana program pembelajaran pada awal tahun atau awal semester sesuai dengan RKSM, membimbing dan melatih peserta didik dalam proses pembelajaran, membimbing peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler, melaksanakan tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah, ketua program keahlian satuan pendidikan, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dan menjadi guru piket.”<sup>11</sup>

“Guru harus menjalankan pembelajaran dalam seminggu. Kewajiban dalam melaksanakan pembelajaran, guru dituntut dapat merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses pembelajaran serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Ketika guru menjadi wali kelas selain melaksanakan proses pembelajaran juga diwajibkan menjadi guru pembimbing dan konseling untuk peserta didik di dalam kelas. Dan terakhir, jika guru ingin berada dijenjang jabatan yang tinggi maka akan semakin berat tugas dan tanggung jawab yang dijalankan.”<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>Hasil Wawancara dengan Yusuf Sehe, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 20 Februari 2023

<sup>11</sup>Hasil Wawancara dengan M.J. Pakadang, Guru Mata Pelajaran Fisika SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 21 Februari 2023

<sup>12</sup>Hasil Wawancara dengan Ilidius Kidding, Guru Mata Pelajaran Ekonomi SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 22 Februari 2023

“Minimal mengajar 24 jam tatap muka dalam satu minggu disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan harus linier dengan lulusan yang dimiliki. Misalnya lulusan dari pendidikan bahasa Inggris maka guru tersebut harus mengajar mata pelajaran bahasa Inggris.”<sup>13</sup>

Berdasarkan hasil wawancara guru SMAN 4 Palopo mengenai penugasan dapat dipahami bahwa penugasan seorang guru dilihat dari beban mengajar minimal 24 jam dan maksimal 40 jam tatap muka dalam satu minggu. Serta harus sesuai dengan latar belakang kualifikasi akademik yang dimiliki. Adapun ketentuan penugasan seorang guru yaitu merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan diakhiri dengan evaluasi hasil pembelajaran.

#### b. Promosi

Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, dan status seseorang. Adapun hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN 4 Palopo mengenai tentang promosi yaitu:

“Promosi termasuk salah satu hal yang sangat penting untuk dilakukan karena dapat menawarkan guru-guru agar tertarik mengikuti sebuah program yang dijalankan oleh sekolah. Promosi didalam lingkup sekolah menjadi salah satu bentuk, program pengembangan karir yang diinginkan oleh para guru, meskipun disaat memenangkan promosi beban dan tanggung jawab yang diterima akan lebih berat.”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup>Hasil Wawancara dengan Zetly Limbu, Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 27 Februari 2023

<sup>14</sup>Hasil Wawancara dengan Esman, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 16 Februari 2023

Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan kepala sekolah bahwa promosi dilakukan dilihat tingkat rajin, disiplin dan dedikasi guru terhadap sekolah.

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Yusuf Sehe selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum menyatakan bahwa:

“Saya diangkat menjadi wakil kurikulum karena bersifat fleksibel selalu meluangkan waktu untuk mau membimbing siswa mengikuti olimpiade, menjadi tim penyusun soal ujian matematika, dan menjadi tim pengawas ujian nasional. Selain itu memang untuk promosi biasanya dilakukan oleh kepala sekolah secara berkala dasar, bisa 2 tahun sekali, atau bahkan setahun sekali, sesuai tujuannya penilaian dibantu oleh pengawas. Memang, ini benar-benar diberikan untuk pencapaian tinggi dan guru yang berdedikasi, mulai dari jabatan internal sekolah, hingga jabatan diluar sekolah.”<sup>15</sup>

Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum terkait dengan promosi menyatakan bahwa guru yang diberikan promosi harus prestasi dan dedikasi guru terhadap sekolah. Karena, ini dua aspek yang sangat penting untuk peningkatan kualitas lembaga dan kualitas lulusan.

Adapun hasil wawancara dengan beberapa guru SMAN 4 Palopo mengenai promosi yaitu sebagai berikut:

“Setiap guru yang ingin mendapatkan promosi dari sekolah terdapat beberapa hal yang harus dipenuhi, seperti: golongan yang diduduki harus sesuai dengan syarat yang ditentukan, memiliki prestasi dalam bekerja, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap sekolah, telah mengikuti pelatihan dan pendidikan yang disediakan, memahami suluk beluk lingkungan sekolah, dan memiliki usia yang masih menjamin untuk dapat berkembang lebih maju.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Hasil Wawancara dengan Yusuf Sehe, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 20 Februari 2023

<sup>16</sup>Hasil Wawancara dengan M.J. Pakadang, Guru Mata Pelajaran Fisika SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 21 Februari 2023

“Di sekolah ini tugas tambahan telah menjadi jenjang karir, dikarenakan kepala sekolah tidak mungkin memilih pengganti jika guru tersebut belum pernah menduduki posisi sebagai staf atau belum pernah membantu tugas-tugas seorang kepala sekolah. Guru akan dipromosikan jika mereka aktif dalam menjalankan kegiatan sekolah contohnya, guru menjadi wali kelas, guru aktif dalam membimbing ekstrakurikuler peserta didik. Merekamereka lah ini yang dapat dianggap guru memiliki loyalitas tinggi.”<sup>17</sup>

“Promosi yang dilakukan berdasarkan pada persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang guru agar bisa naik pangkat. Selain itu pihak sekolah juga selalu mengadakan diklat yang berkolaborasi dengan dinas pendidikan kota palopo. Pihak sekolah juga mendorong guru untuk aktif memenuhi target kerja dalam membuat PTK yang bisa digunakan untuk promosi.”<sup>18</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru SMAN 4 Palopo mengenai promosi yang mengatakan bahwa promosi yang dilakukan di SMA Negeri 4 Palopo dapat berupa jabatan sebagai kepek, wakasek dalam berbagai bidang, pembina ekstrakurikuler, serta pembina OSIS. Adapun syarat yang harus dipenuhi guru untuk mendapatkan promosi adalah memiliki pangkat atau golongan yang sesuai dengan syarat yang ditentukan, memiliki prestasi kerja, memiliki jiwa loyalitas, masih dalam usia produktif, serta memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan.

### c. Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat merupakan gabungan dari angka kredit unsur utama dan penunjang. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara kepala sekolah SMA Negeri 4 Palopo terkait tentang kenaikan pangkat menyatakan bahwa:

---

<sup>17</sup>Hasil Wawancara dengan Ilidius Kidding, Guru Mata Pelajaran Ekonomi SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 22 Februari 2023

<sup>18</sup>Hasil Wawancara dengan Zetly Limbu, Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 27 Februari 2023

“Kenaikan pangkat disekolah ini sudah menjadi prioritas utama kami dalam memfasilitasi kebutuhan guru, seperti memberikan waktu luang kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan membuat sertifikat yang dapat menunjang disetiap tahunnya. Tentu saja, kami menggunakan saran dari guru kami sebagai referensi, dan tugas kita adalah terus mendorong para guru untuk bersemangat menjaga pangkat sebagai modal pengembangan karir (minimal 2 tahun sekali). Kenaikan pangkat juga dapat diperoleh dengan cara menggabungkan angka kredit unsur utama dan angka kredit unsur penunjang. Contohnya menempuh pendidikan dan mendapatkan ijazah baik yang linier dengan bidang yang diampu ataupun tidak. Mengikuti pendidikan profesi guru bagi yang tidak linier dengan bidangnya. Melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Melaksanakan pelatihan prajabatan/ program induksi. Mendapat penghargaan atas guru berprestasi. Mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat mendukung tugas guru.”<sup>19</sup>

Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan kepala sekolah bahwa kenaikan pangkat diberikan berdasarkan pada jenjang pendidikannya. Dan juga sekolah dalam memfasilitasi kenaikan pangkat guru berdasarkan usulan masing-masing guru, sedangkan pihak sekolah bertanggung jawab untuk membantu dan mendorong guru untuk selalu menjaga pangkat secara teratur dasar (2 tahun).

Sejalan dengan hal di atas, dapat dipahami bahwa motivasi internal guru adalah modal utama untuk pengembangan karir, sedangkan motivasi eksternal dari pihak sekolah sebagai penguatan yaitu dengan memfasilitasi proses pencalonan dan memberikan dukungan. Sertifikat seperti guru berprestasi atau bentuk lainnya.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Yusuf Sehe selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum terkait dengan kenaikan pangkat mengatakan bahwa:

---

<sup>19</sup>Hasil Wawancara dengan Esman, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 16 Februari 2023

“Persyaratan untuk kenaikan pangkat sebenarnya tidak sulit. Tergantung mereka menjalankan tupoksi sebagaimana mestinya. Mau tidak mereka untuk bertindak karena banyak berkas yang harus dikumpulkan. Harus mengumpulkan fotokopi ijazah, sertifikat pelatihan, seminar serta mengumpulkan portofolio. Hal ini membuat beberapa diantara mereka malas untuk membongkar arsip-arsipnya. Padahal jika dijalani dengan senang akan mudah asal mereka punya keinginan untuk merubah nasib pasti bisa untuk naik pangkat. Biasanya pada saat guru ingin naik pangkat mereka melamar duluan dan sudah selesai semua dokumen persyaratan seperti PTK.”<sup>20</sup>

Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum bahwa kenaikan pangkat yang dilakukan di SMA Negeri 4 Palopo dengan mengikutsertakan guru pada pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Adapun hasil wawancara dengan beberapa guru SMAN 4 Palopo mengenai kenaikan pangkat yaitu sebagai berikut:

“Sebelum ada peraturan baru tahun 2013, kenaikan pangkat guru naik secara otomatis yang terjadi setiap 2 tahun sekali. Ketika mulai diterbitkan peraturan baru pada bulan januari 2013 kenaikan pangkat guru berubah draktis yang mana untuk dapat melakukan kenaikan pangkat harus menggunakan penilaian kinerja guru (PKG), selain itu memang pada saat naik pangkat biasanya menjadi momen yang menyibukkan guru-guru kita disini dek. Wajar jika setiap kenaikan pangkat pasti membantu karir dan kesejahteraan guru, mulai dari naik ke posisi profesional, dan bahkan menaikkan gaji pokok dan tunjangan.”<sup>21</sup>

“Yang sebenarnya dilakukan dalam kenaikan pangkat saya mencoba mencari sertifikat yang berguna untuk ditingkatkan atau dapat dijadikan nilai kredit saya. Pihak sekolah tidak pernah dipersulit selama masih ada kesempatan dan tidak melanggar aturan dan memberikan waktu luang bagi para guru untuk mengikuti pelatihan dan membuat PTK.”<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup>Hasil Wawancara dengan Yusuf Sehe, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 20 Februari 2023

<sup>21</sup>Hasil Wawancara dengan M.J. Pakadang, Guru Mata Pelajaran Fisika SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 21 Februari 2023

<sup>22</sup>Hasil Wawancara dengan Ilidius Kidding, Guru Mata Pelajaran Fisika SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 22 Februari 2023



“Guru harus dikenal oleh rekan-rekan kerjanya dikarenakan keaktifan dalam melakukan setiap kegiatan, banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh para guru, memiliki prestasi baik, memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerjanya, memiliki pangkat/golongan yang sesuai dengan promosi yang dilakukan, guru telah mengikuti diklat fungsional (Contohnya guru pernah menjabat sebagai wali kelas, guru pernah menjadi guru Pembina untuk para siswa, guru pernah menjabat sebagai kordinator perpustakaan ataupun laboratorium), dan kepala sekolah menyetujui guru untuk dapat mengikuti promosi.”<sup>23</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama dengan beberapa guru di SMA Negeri 4 Palopo menyatakan bahwa kenaikan pangkat dengan beberapa tahapan seperti memiliki sertifikat, mengikuti PKB, dan pengajuan usulan pangkat. Dengan adanya kenaikan pangkat akan berdampak besar pada motivasi mengajar guru, karena berkaitan dengan karir dan kesejahteraan guru-guru sendiri.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo yaitu didasarkan kepada penugasan, promosi, dan kenaikan pangkat. Penugasan dilakukan dengan memberikan tugas tambahan seperti guru kelas, guru mata pelajaran serta bimbingan konseling. Promosi meliputi diukur dari tingkat disiplinnya, serta dedikasi guru terhadap lembaga sekolah. Sedangkan kenaikan pangkat meliputi sertifikat kegiatan pendidikan dan pelatihan (baik dari internal maupun eksternal sekolah), pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), dan melakukan PTK.

---

<sup>23</sup>Hasil Wawancara dengan Zetly Limbu, Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 27 Februari 2023

### **3. Faktor penghambat dan pendukung dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo.**

#### **a. Faktor Penghambat**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sekolah bahwa faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu ada faktor internal dan eksternal. Hal ini sesuai dengan informan kepala sekolah SMAN 4 Palopo terkait faktor penghambat dalam proses pengembangan karir guru yang menyatakan bahwa:

“Faktor penghambatnya itu bisa karena faktor internal (dari guru itu sendiri), dan faktor eksternal (dari luar guru itu), faktor internalnya yaitu kurangnya motivasi guru untuk mengurus kenaikan pangkat dan melanjutkan pendidikan, sedangkan faktor eksternalnya yaitu: dana untuk pelatihan terbatas.”<sup>24</sup>

Dari penjelasan Bapak Esman selaku pimpinan sekolah bahwa faktor penghambat utama dalam proses pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo yaitu kurangnya motivasi tenaga pendidik untuk naik pangkat dan melanjutkan pendidikan serta dana untuk pelatihan terbatas.

Sedangkan pernyataan dari Bapak Yusuf Sehe selaku wakasek sekaitan dengan faktor penghambat dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru yang menyatakan bahwa:

“Faktor penghambatnya ada dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal dimana internalnya seperti kurangnya rasa kemauan untuk mengurus kenaikan pangkat, karena banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi dan eksternalnya itu kurangnya dana untuk kegiatan pelatihan.”<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>Hasil Wawancara dengan Esman, Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 16 Februari 2023

<sup>25</sup>Hasil Wawancara dengan Yusuf Sehe, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum. SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 20 Februari 2023

Dari penjelasan bapak Yusuf Sehe selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum bahwa faktor penghambat selama pelaksanaan pengembangan karir guru berlangsung adalah terkendala pada dana dari pemerintah.

Adapun hasil wawancara dari beberapa guru SMA Negeri 4 Palopo mengenai faktor penghambat dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru yaitu sebagai berikut:

“Untuk faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan karir guru disekolah ini dek, tergantung dari guru itu sendiri seperti kurangnya motivasi guru untuk mengurus kepangkatannya dikarenakan rumitnya persyaratan yang harus dipenuhi salah satunya adalah membuat salah satu penelitian atau biasa di sebut PTK ini yang membuat sebagian guru tidak mampu untuk melakukannya. Selain itu dek dananya tidak ada untuk pengadaan pelatihan”<sup>26</sup>

“Masih ada beberapa guru yang tidak mau sekali mengurus kenaikan pangkatnya di karenakan sudah merasa puas dengan apa yang dimiliki sekarang. Dan juga guru merasa bahwa pangkat yang sekarang yang ia miliki sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.”<sup>27</sup>

“Untuk saat ini masih S1. Kenapa saya tidak melanjutkan pendidikan dikarenakan tidak adanya biaya dan juga kami capek untuk membagi waktu antara mengajar dengan melanjutkan pendidikan. selain itu kami juga terkendala dengan karya tulis ilmiah untuk persyaratan pengumpulan angka kredit”<sup>28</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan beberapa guru di SMAN 4 Palopo bahwa faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan karir guru terdiri dari dua faktor yaitu; faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu kurangnya motivasi guru untuk melakukan kenaikan pangkat dan melanjutkan

---

<sup>26</sup>Hasil Wawancara dengan M.J. Pakadang, Guru Mata Pelajaran Fisika SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 21 Februari 2023

<sup>27</sup>Hasil Wawancara dengan Ilidius Kidding, Guru Mata Pelajaran Fisika SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 22 Februari 2023

<sup>28</sup>Hasil Wawancara dengan Zetly Limbu, Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 27 Februari 2023

pendidikan, sedangkan faktor eksternal yaitu kurangnya dana yang masih terbatas untuk kegiatan pelatihan.

Dengan demikian dari beberapa hasil wawancara yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang menjadi faktor penghambat dalam proses pengembangan karir guru yaitu rendahnya motivasi diri untuk mengurus kenaikan pangkat atau melanjutkan pendidikan, serta tidak adanya dana dalam kegiatan pelatihan.

#### b. Faktor Pendukung

Adapun hasil wawancara Bapak Esman selaku pimpinan terkait tentang faktor pendukung dalam pelaksanaan pengembangan karir guru menyatakan bahwa:

“Faktor pendukung pengembangan karir guru itu di SMA ini adalah karena faktor internal (dari guru itu sendiri), dan faktor eksternal (dari luar diri guru). Faktor internalnya yaitu adanya kualifikasi akademik guru. sedangkan faktor eksternalnya yaitu: pengadaan pelatihan (Diklat) untuk para guru dan saya juga pemberian motivasi kepada guru agar bisa naik pangkat.”<sup>29</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama kepala sekolah menyatakan bahwa faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan karir guru yaitu kurangnya partisipasi guru dalam mengikuti kegiatan.

Sedangkan hasil wawancara dengan Bapak Yusuf Sehe selaku wakil kepala sekolah terkait dengan faktor pendukung dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru beliau mengatakan bahwa:

“untuk faktor pendukung itu sendiri dek terdapat, faktor internal dan eksternal dimana internalnya seperti adanya kualifikasi akademik guru

---

<sup>29</sup>Hasil Wawancara dengan Esman, kepala sekolah SMA Negeri 4 Palopo,. Pada tanggal 16 Februari 2023

yang sangat membantu dalam pelaksanaan kenaikan pangkat, dan eksternalnya itu pihak sekolah mengadakan pelatihan untuk guru dan memberikan motivasi kepada guru-guru agar bisa naik pangkat.”<sup>30</sup>

Berdasarkan hasil informan diatas bersama wakasek bidang kurikulum menginformasikan bahwa faktor pendukungnya, yaitu karena adanya keinginan guru untuk naik pangkat.

Adapun hasil wawancara dengan beberapa guru di SMA Negeri 4 Palopo terkait faktor pendukung dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru yaitu:

“Setiap ada informasi tentang kenaikan pangkat pasti pihak sekolah selalu mendukung salah satunya memberikan motivasi dan menginformasikan kepada para tenaga pendidik bahwa untuk naik pangkat harus memenuhi syarat-syarat selain itu juga para guru disarankan untuk mengikuti pelatihan. Kemudian mencoba mensosialisasikan hasil dari pelatihan yang diperoleh dan mengembangkan hasil pelatihan yang baik bagi guru-guru MGMP.”<sup>31</sup>

“Kepala sekolah memberikan fasilitas berupa wifi agar para guru dapat mengetahui informasi persyaratan untuk bisa naik pangkat dan juga memberikan dukungan kepada guru kepada siapa saja yang mau melanjutkan pendidikannya. Pemimpin sekolah dan kurikulum saat mendorong semua guru untuk aktif mengikuti diskusi MGMP di setiap pembelajaran”<sup>32</sup>

“Pelatihan yang diberikan oleh pihak sekolah sangat mendukung untuk kenaikan pangkat karena dapat meningkatkan kompetensi guru dan juga motivasi dan dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah untuk kenaikan pangkat sangat penting untuk memotivasi para guru agar bisa naik golongan yang lebih tinggi.”<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup>Hasil Wawancara dengan Yusuf Sehe, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum. SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 20 Februari 2023

<sup>31</sup>Hasil Wawancara dengan M.J. Pakadang, Guru Mata Pelajaran Fisika SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 21 Februari 2023

<sup>32</sup>Hasil Wawancara dengan Iliidius Kidding, Guru Mata Pelajaran Fisika SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 22 Februari 2023

<sup>33</sup>Hasil Wawancara dengan Zetly Limbu, Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris SMA Negeri 4 Palopo. Pada tanggal 27 Februari 2023

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama dengan beberapa tenaga pendidik di SMAN 4 Palopo menyatakan bahwa faktor pendukung untuk proses pelaksanaan pengembangan karir guru terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu adanya kualifikasi akademik guru, sedangkan eksternalnya yaitu mengadakan pelatihan, dan juga memberikan motivasi kepada para tenaga pendidiknya.

Dari beberapa informasi dari beberapa narasumber diatas dapat kita simpulkan bahwa faktor pendukung dalam pelaksanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo yaitu kualifikasi akademik guru, pengadaan pelatihan kepada guru dan pemberian motivasi kepada guru.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Perencanaan Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 4 Palopo**

Aktivitas yang dilakukan seseorang dapat memengaruhi kariernya termasuk dalam kegiatan perencanaan karir. Perencanaan karir yang baik dapat membantu perjalanan karir seseorang tersebut terarah dan sesuai dengan harapan. seperti halnya yang ingin dibuat oleh para guru di SMAN 4 Palopo karir agar dapat memperbaiki dan meningkatkan pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih baik. Setiap keinginan tentunya memiliki tujuan karir pada diri guru, jika ingin tujuan tersebut tercapai oleh guru di sekolah tentunya harus memiliki perencanaan untuk mencapai karir yang diinginkan. Selain itu dengan adanya perencanaan yang baik dapat menganalisis kebutuhan guru sesuai dengan tujuan karir yang ingin dicapai oleh guru dan membuat rencana pelaksanaan pengembangan karir guru.

Sementara guru mempersiapkan kondisi untuk naik melalui pangkat atau kelompok untuk mengembangkan karirnya.

Perencanaan harus dibuat agar semua tindakan terarah dan berfokus pada tujuan yang hendak dicapai. Ini menunjukkan bahwa perencanaan yang dibuat akan menjadi pedoman dan arah dalam melaksanakan program. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang di suatu organisasi. Perencanaan yang telah diterapkan di SMA Negeri 4 Palopo mengenai pengembangan karir guru adalah dengan memberikan beban kerja kepada guru. Selain itu pihak sekolah menginformasikan terkait dengan persyaratan yang harus di penuhi guru agar bisa naik pangkat.

Perencanaan pengembangan karir guru dilakukan dengan merencanakan pengusulan nama guru-guru yang akan naik pangkat atau golongan, Sedangkan yang dilakukan oleh para guru yaitu dengan mempersiapkan syarat-syarat tertentu untuk naik pangkat golongan.<sup>34</sup> Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Prasetya yang dikutip oleh Bio Sanjaya yang menyebutkan bahwa dalam perencanaan pengembangan karir, terdapat lima syarat yang harus dipenuhi seperti adanya dialog, mendapatkan bimbingan karir, berprestasi dalam hal apapun, adanya umpan balik yang diberikan, dan mekanisme yang dilengkapi dengan aturan yang ada.<sup>35</sup> Hal tersebut menunjukkan bahwa SMAN 4 Palopo para

---

<sup>34</sup>Syafaruddin, Eka Susanti, and Wirda Hasana. "Implementation of Teacher Career Development in Madrasah Aliyah Negeri.": 570-578.

<sup>35</sup>Bio Sanjaya. "Pengembangan Karir Melalui Kenaikan Pangkat Guru Sekolah Dasar." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 15, No.3 (2021): 121, <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i3.20569>

tenaga pendidik diberikan beban kerja oleh kepala sekolah sesuai dengan tingkat pendidikannya, menempatkan guru berdasarkan kemampuannya mutlak harus dilakukan. Selain itu pihak sekolah memberikan informasi terkait dengan persyaratan untuk bisa naik pangkat atau golongan. Menurut Zainal jika guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya, maka akan terjadi menyebabkan penurunan prosedur dan hasil kerja mereka, serta kenaikan ketidakpuasan diri yang mengakibatkan pengembangan karir.

Berdasarkan informan hasil temuan tersebut maka disimpulkan perencanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo yaitu dengan memberikan tugas kepada guru dan adanya informasi terkait dengan persyaratan untuk bisa naik pangkat atau golongan.

## **2. Pelaksanaan Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 4 Palopo**

Pelaksanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting dan menentukan dalam upaya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Pengembangan karir guru adalah suatu proses yang dilakukan oleh para tenaga pendidik untuk bisa menaikkan jabatannya yang lebih tinggi.<sup>36</sup> Untuk melakukan pelaksanaan pengembangan karir guru dilakukan dengan beberapa tahapan.

### **a. Penugasan**

Penugasan yang dilaksanakan oleh kepala SMA Negeri 4 Palopo diberikan dalam bentuk penugasan sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru bimbingan dan konseling yang dapat dilihat dari beban mengajar minimal 24 jam dan maksimal 40 jam tatap muka dalam satu minggu. Serta harus sesuai dengan

---

<sup>36</sup>Kurniawan, Woro Utari. "Pelaksanaan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaika Samarinda." *Jurnal Manajerial Bisnis* 4, No.3 (2021): 222-234.



latar belakang kualifikasi akademik yang dimiliki. Adapun ketentuan penugasan seorang guru yaitu merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan diakhiri dengan evaluasi hasil pembelajaran. Penugasan yang diberikan harus sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

### **b. Promosi**

Promosi yang diberikan guru di SMA Negeri 4 Palopo dapat berupa jabatan sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah dalam berbagai bidang, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, pembina ekstrakurikuler, serta pembina OSIS. Adapun syarat yang harus dipenuhi guru untuk mendapatkan promosi adalah memiliki pangkat atau golongan yang sesuai dengan syarat yang ditentukan, memiliki prestasi kerja, memiliki jiwa loyalitas, memahami sekolah dan DUK, masih dalam usia produktif, serta memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan teori Melayu S.P Hasibuan yang mengatakan bahwa syarat yang harus dipenuhi guru untuk mendapatkan promosi adalah kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan.<sup>37</sup> Promosi adalah suatu bentuk usaha untuk menyebarluaskan atau merekomendasikan sesuatu kepada seseorang. Dalam konteks ini, promosi sebagai bagian dari karir guru. Program pengembangan di SMAN 4 Palopo dimaknai sebagai upaya yang dilakukan oleh sekolah di merekomendasikan guru yang berprestasi dan berdedikasi tinggi untuk menempati posisi penting. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Rachman yang menjelaskan bahwa guru berprestasi dan berdedikasi tinggi harus diapresiasi oleh

---

<sup>37</sup>Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 111-113.

pimpinan, diharapkan pengembangan karir dan kualitas guru peningkatan akan lebih tinggi, dan guru akan lebih produktif dalam melaksanakannya tugas profesional.

### **c. Kenaikan Pangkat**

Kenaikan pangkat di SMA Negeri 4 Palopo dengan tahapan memiliki sertifikat, mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi para tenaga pendidiknya, melakukan PTK, dan pengajuan usulan pangkat untuk angka kredit. Hal ini sesuai dengan teori Musriadi yang menyatakan bahwa Kenaikan pangkat merupakan gabungan dari angka kredit unsur utama dan penunjang. Angka kredit yang dinilai sebagai unsur utama seperti melanjutkan pendidikan dan mengikuti berbagai kegiatan diklat, sedangkan unsur penunjangnya yaitu memperoleh penghargaan dari pihak sekolah.<sup>38</sup> Karir guru berpengaruh terhadap kenaikan tunjangan guru berdasarkan kelompok dan jabatan yang dimiliki oleh para guru. Jenis tunjangan yang ada pada guru adalah tunjangan sosial, tunjangan makan, dan dukungan transportasi bagi mereka yang memiliki jabatan tambahan disekolah.

### **3. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Proses Pelaksanaan Pengembangan Karir Guru di SMA Negeri 4 Palopo.**

Faktor penghambat dalam proses pelaksanaan pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo adalah kurangnya rasa kemauan dan kemampuan untuk mengurus kenaikan pangkat dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu waktu yang sering berbenturan dengan jadwal masuk mengajar

---

<sup>38</sup>Musriadi, *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif*, 115-117.

di sekolah masih ada guru yang kurang berminat mengikuti program pengembangan karir dan ketidak hadirannya anggaran khusus untuk membuat program pengembangan di sekolah. Solusi untuk mengatasi hal tersebut faktor penghambat dalam pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo dapat berupa pengelolaan waktu agar tidak terbentur dengan jadwal mengajar dan bekerja sama dengan pihak sekolah dan pihak lain dukungan kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan teori Ridwan, Sudirman, dan Fahrudin, yang menyatakan bahwa faktor penghambat pengembangan karir guru seperti tidak adanya kesadaran sebagian guru untuk peningkatan karirnya melalui jenjang pendidikan dan juga pelatihan.<sup>39</sup>

Faktor pendukung dalam proses pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo adalah adanya kualifikasi akademik guru, pengadaan pelatihan (Diklat) dan pemberian motivasi kepada guru. Dalam pelaksanaan pengembangan karir guru di SMAN 4 Palopo sangat didukung oleh kepala sekolah seperti memberikan motivasi berupa dukungan dan kesempatan bagi para guru yang mengikuti pelatihan. Kepala sekolah sangat mendukung guru yang mau melakukan perubahan positif untuk pengembangan karirnya. Selain itu pendukung karir guru adalah kemauan dan semangat dalam diri seseorang yang ingin mengembangkan diri dan usahanya motivasi kepala sekolah, program pengembangan sesuai kebutuhan guru dan guru merespon dengan baik dengan program pengembangan yang ada. Hal ini sesuai dengan teori Rivai dalam Agus Salim Salabi yang mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir guru

---

<sup>39</sup>Ridwan, Sudirman, and Fahrudin. "Pola Pembinaan Karir Guru Pondok Pesantren Cendekia Darul Lutviah Murni NW Aikmel Lombok Timur." *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 8, No. 2 (2022): 1678.

seperti prestasi kerja, dedikasi kepada organisasi, mengikuti pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikan.<sup>40</sup> dan juga menurut Achmad Fauzi et.al yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu pendidikan, pelatihan, dan motivasi.<sup>41</sup> Dalam upaya mengembangkan karirnya, guru berupaya mengembangkan dirinya dengan cara berpartisipasi dalam berbagai kegiatan PTK dan melanjutkan studi berikutnya serta mengikuti program yang dilaksanakan oleh MGMP seperti pelatihan pembuatan RPP K13, pelatihan guru mata pelajaran, dan seminar. Dengan adanya program ini dapat meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya. Menurut semitro menyatakan bahwa pengembangan karir dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, promosi guru berbasis kinerja, dan mutasi guru ke yang lebih tinggi institusi.

---

<sup>40</sup>Agus Salim Salabi. "Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hambaran Perak Deli Serdang." *Continuous Education: Journal of Science and Research* 2, No.1 (2021): 9.

<sup>41</sup>Achmad Fauzi, et al. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, No.3 (2022): 717, <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis hasil penelitian mengenai manajemen pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perencanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo perencanaan pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo yaitu dengan adanya rapat yang membahas tentang beban kerja yang akan diberikan kepada guru sesuai dengan tingkat pendidikannya, serta memberikan informasi terkait dengan persyaratan untuk bisa naik pangkat atau golongan.
2. Pelaksanaan pengembangan karir di SMA Negeri 4 Palopo dilakukan berdasarkan pada penugasan, promosi, dan kenaikan pangkat. Penugasan dilakukan dengan memberikan tugas seperti guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru BK. Promosi diberikan dengan guru yang memiliki ketekunan dan loyalitas (dedikasi) kepada sekolah. sedangkan kenaikan pangkat guru dengan tahapan memiliki sertifikat sesuai kebutuhan, melaksanakan PKB untuk guru, dan juga melakukan PTK.
3. Faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo, adalah:

- a. Faktor penghambatnya dalam mengembangkan karir guru di SMAN 4 Palopo adalah kurangnya rasa kemauan dan kemampuan untuk mengurus kenaikan pangkat.
- b. Faktor pendukung pengembangan karir guru di SMA Negeri 4 Palopo, 1) Kualifikasi Akademik Guru, 2) Pengadaan pelatihan (Diklat) dan 3) pemberian motivasi kepada guru.

## **B. Saran**

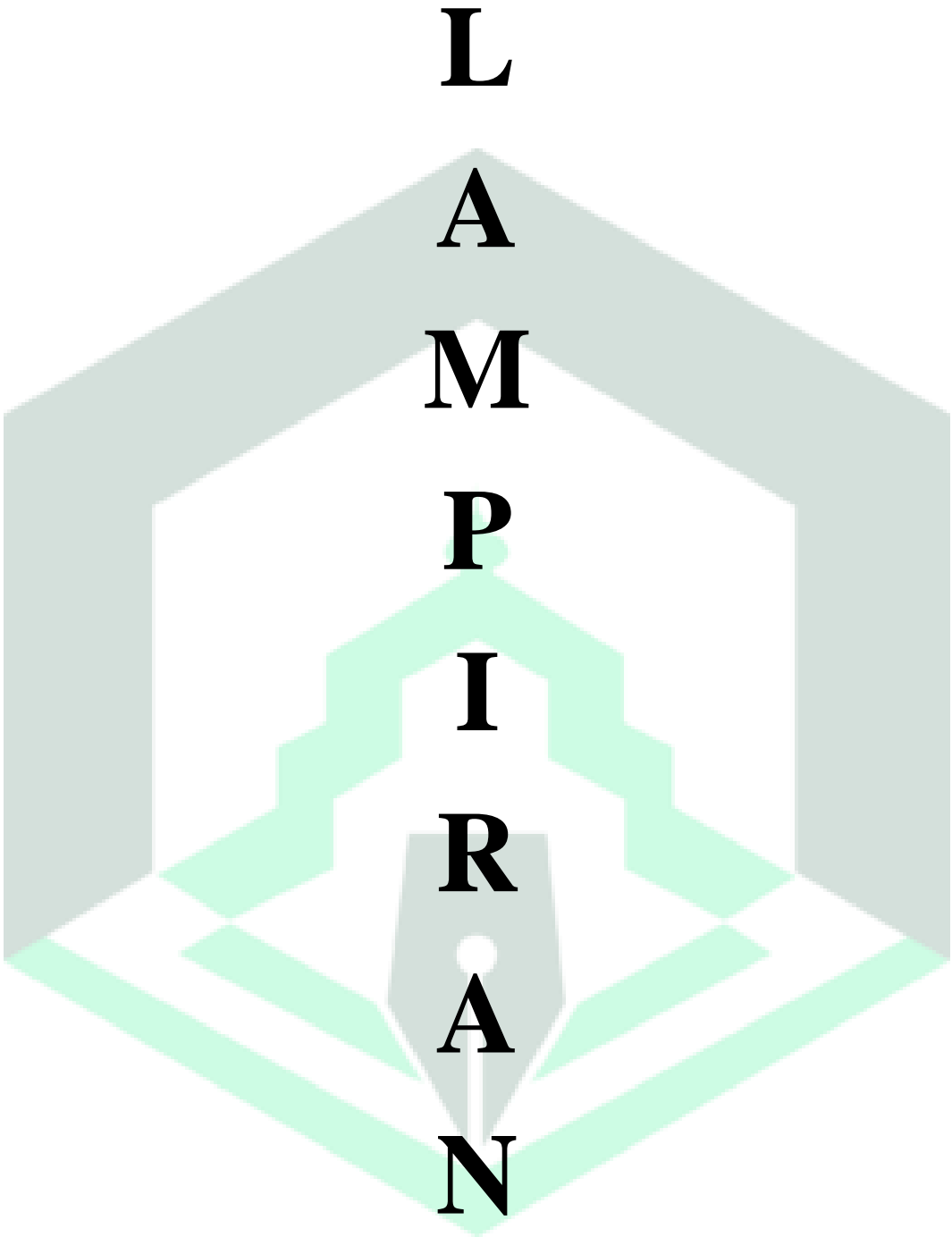
1. Bagi para guru sebaiknya memiliki motivasi didalam dirinya sehingga dapat melakukan segala kegiatan pengembangan karier guru yang diselenggarakan oleh pihak sekolah maupun pemerintah. Karena dengan adanya motivasi yang baik maka segala sesuatu yang kita kerjakan akan tercapai pula.
2. Bagi Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palopo agar dapat melakukan koordinasi baik dengan pihak dinas pendidikan kota palopo dan juga sekolah lain sekaitan dengan dana untuk kegiatan pelatihan atau diklat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Yusuf. "The Role Career Development, Organizational Citizenship Behavior and Leadership on Teacher Performance: An Empirical Study on Elementary School in Bandung." *International Journal of Artificial Intelligence Research* 6.1.1 (2022). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.292>
- Angger Aditama, Roni. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Sumatra Barat: CV Insan Cendekia Mandiri, 2020
- Celik, Bunyamin. "Career development of teachers: importance and benefits." *International Journal of Social Sciences & Educational Studies* 4.1 (2017): 131-135. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v4i1p131>
- Dewi, Asnita Putri, and Rusdinal. "Perkembangan Karir Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5.1 (2020): 8-13. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3489>
- Febriyanni, Rani, Syarifah and Nurul Amelia Sari. "Manajemen Pengembangan Karir Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 1 Langkat." *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat* 2.2 (2022): 121-131. <https://www.pusdikra-publishing.com/index.php/jies/article/view/589>
- Fauzi Achmad, et al. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, No.3 (2022): 717, <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>
- Hutauruk, Meidola, et al. "Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 5.1 (2023): 2053-2059. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11267>
- Kurniawan, and Woro Utari. "Pelaksanaan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaika Samarinda." *Jurnal Manajerial Bisnis* 4.3 (2021): 222-234. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i3.340>
- Mahmud Hilal, Mohammad Ilham Hilal, dan Asmaul Khusna, *Manajemen Fundamentals*. Banyuwangi: Aksara Timur, 2021.
- Muhaimin, *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Prenada Media Group, 2009.
- Munawir, Nafisatul Aliya, and Qonita Salsa Bella. "Pengembangan Profesi dan Karir Guru." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7.1 (2022): 75-83. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.339>

- Murtiana, Ida, Faurani I. Santi Singagerd, And M. Nasir Th. "Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP." *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* 1.3 (2022): 395-404. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1803>
- Musriadi, Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Nurdin, *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri , 2021.
- Ritonga, Abdul Kadir. "Pengembangan dan Pembinaan Karir Guru di bidang Pendidikan Kejuruan." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 6.2 (2022). <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3042>
- Salabi, Agus Salim. "Pengembangan Karier Guru di Pesantren Darul Ihsan Hampan Perak Deli Serdang." *Continuous Education: Journal of Science and Research* 2.1 (2021): 1-16. <https://doi.org/10.51178/ce.v2i1.170>
- Syafaruddin, Eka Susanti, and Wirda Hasana. "Implementation of Teacher Career Development in Madrasah Aliyah Negeri." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6.3 (2021): 570-578. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1637>
- Syamsir, Ideal Putra, and Dasman Lanin. "Pengembangan Karir dan Profesionalisme Guru Melalui Karya Ilmiah." *Journal of Education on Social Science* 3.1 (2019): 101-112. <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss1/167>
- Wasiyem, "Implementation of Teacher Career Development Program in MAN 2 Model Medan." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11.01 (2022) : 861–72 <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2292>
- Zulkarnain, Muhammad. "Guru Sebagai Jabatan Karir Dan Profesi Perspektif Pendidikan Islam." *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan* 8.2 (2016): 58-79. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v8i2.235>





## Lampiran 1: Pedoman Wawancara

### A. NARASUMBER

1. Kepala Sekolah : Bapak Drs. H. Esman, M.Pd
2. Wakasek Kurikulum : Bapak Yusuf Sehe, S.Pd., M.Pd
3. Guru : Bapak M.J. Pakadang, S.Pd  
Bapak Zetly Limbu, S.Pd  
Bapak Ildius Kidding, SE

### B. DAFTAR PERTANYAAN

No	RUMUSAN MASALAH	PERTANYAAN
1	Perencanaan Pengembangan Karir Guru	<ul style="list-style-type: none"><li>1. Bagaimana strategi perencanaan yang dilakukan dalam pengembangan karier guru?</li><li>2. Apa saja yang perlu diperhatikan atau disiapkan dalam pengembangan karier guru di SMA Negeri 4 Palopo?</li></ul>
2	Pelaksanaan Pengembangan Karir Guru	<p><b>A. Penugasan</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah bapak mempunyai kriteria khusus untuk melakukan pembagian tugas guru?</li><li>2. Menurut bapak seberapa penting penerapan strategi penugasan berpengaruh terhadap pengembangan karier?</li><li>3. Apa saja bentuk-bentuk penugasan yang diberikan kepada bapak/ ibu guru guna melaksanakan pengembangan karier?</li><li>4. Menurut bapak apakah penugasan yang diberikan linier dengan latar belakang kualifikasi akademik?</li></ol> <p><b>B. Promosi</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>5. Bagaimana bentuk-bentuk promosi yang diberikan lembaga sekolah kepada guru dalam rangka melaksanakan pengembangan karier?</li></ol>

		<p>6. Menurut bapak apakah terdapat persyaratan khusus yang harus disiapkan dalam rangka promosi guna menunjang pengembangan karir?</p> <p><b>C. Kenaikan Pangkat</b></p> <p>7. Apa saja persyaratan yang disiapkan bapak/ ibu guru untuk dapat melakukan kenaikan pangkat?</p> <p>8. Menurut bapak apakah terdapat perbedaan persyaratan kenaikan pangkat dengan tahun-tahun sebelumnya?</p> <p>9. Apakah lembaga sekolah pernah mengadakan pengembangan kompetensi untuk bapak/ ibu guru di SMA Negeri 4 Palopo?</p>
3	<p>Faktor Penghambat dan Pendukung dalam pelaksanaan pengembangan karir guru</p>	<p><b>A. Faktor Penghambat</b></p> <p>1. Apakah saja faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan karir guru</p> <p><b>B. Faktor Pendukung</b></p> <p>2. Apakah ada faktor pendukung dalam pelaksanaan pengembangan karir guru</p>

## Lampiran 2: Surat Izin Meneliti Dari Kesbang



**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

**ASLI**

**IZIN PENELITIAN**  
NOMOR : 105/IP/DPMPPTSP/II/2023

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : SUKRAN  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Jl. Cempaka Kota Palopo  
Pekerjaan : Mahasiswa  
NIM : 1902060045

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 4 PALOPO**

Lokasi Penelitian : SMA NEGERI 4 PALOPO  
Lamanya Penelitian : 06 Februari 2023 s.d. 06 Maret 2023

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
Pada tanggal : 07 Februari 2023  
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

**ERICK. K. SIGA, S.Sos**  
Pangkat : Penata Tk.I  
NIP : 19830414 200701 1 005

**Tembusan :**

1. Kepala Bidang Kesbang Prov. Sul-Sel,
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

Lampiran 3: Surat Keterangan Selesai Meneliti



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN  
SMA NEGERI 4 PALOPO**

Jalan Dahu Balanda No. Telp ( 0471 ) 21476 Website www.sman4p.palopo.sch.id Email admin@sman4p.palopo.sch.id

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 421.3/23) -UPT.SMA.04/PLP/DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Negeri 4 Palopo, menerangkan bahwa :

**N a m a** : Sukran  
**N I M** : 1902060045  
**Tempat / tgl. lahir** : Takkalala, 20 Oktober 2000  
**Jenis kelamin** : Laki Laki  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Alamat** : Jln. Cempaka Palopo

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di SMA Negeri 4 Palopo, pada tanggal 06 Februari 2023 sampai dengan 06 Maret 2023, guna melengkapi Skripsi yang berjudul:

**“Manajemen Pengembangan Karir Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Palopo. ”**

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini kami buat, diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 06 Maret 2023  
Kepala Sekolah



**Drs. H. HESMAN, M.Pd**

Pangkal Pembina utama Muda  
NIP. 196303011989031242



Lampiran 4: Dokumentasi

**SMA Negeri 4 Palopo**





Wawancara Bersama Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palopo



Wawancara Dengan Wakasek Kurikulum SMA Negeri 4 Palopo



Wawancara dengan Guru SMA Negeri 4 Palopo

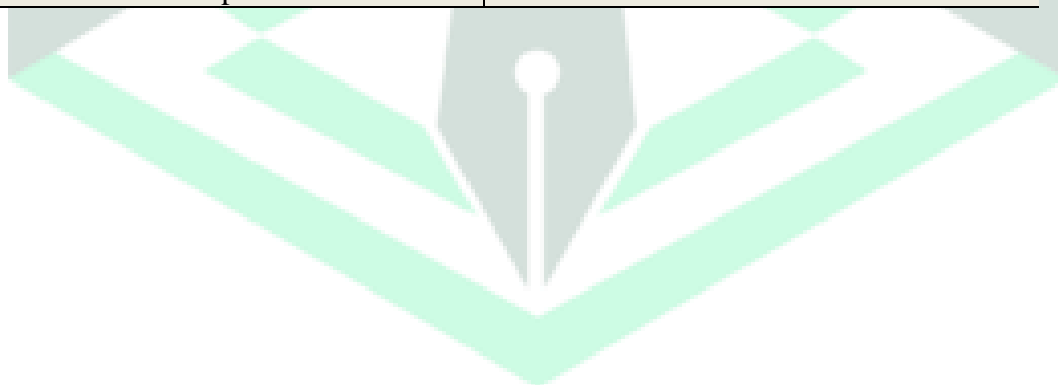




Lampiran 5: Program peningkatan mutu di SMA Negeri 4 Palopo

Program peningkatan mutu di SMA Negeri 4 Palopo di rencanakan sebagai berikut:

<b>KOMPETENSI YANG DIHARAPKAN</b>	<b>PELAKSANAAN</b>
Peran Guru dan Karyawan senantiasa memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi	M mendatangkan narasumber yang memberi pelatihan tentang Motivation For Teacher & Quality management
Para guru dan karyawan dan peserta didik memiliki ESQ yang terpuji	1. Mengadakan workshop tentang Spiritual Motivation Quotient 2. Mengikuti pelatihan ESQ
Para guru dan karyawan mampu menerapkan pengembangan teknologi informasi	1. Melakukan In House Training 2. Bidang IT Tutor sebaya oleh guru mata pelajaran IT
Para guru dan karyawan mampu berbahasa inggris secara lisan mampu tertulis	1. Mengadakan pelatihan Dan Mendatangkan narasumber 2. Native Speaker Bekerjasama dengan lembaga bahasa terkait
Para guru dan karyawan memahami kepribadian dan potensi diri masing-masing	Mengadakan kerjasama dengan lembaga Psikologi terapan. Mendatangkan narasumber dalam rangka hipniteaching, Neuro Linsuistic Program (NLP)
Seluruh warga SMA Negeri 4 Palopo menjalankan aktivitas PBM yang berbasis kinerja dan kompetensi	Melakukan konsep dan Implementasi program kerja SMA Negeri 4 Palopo



Lampiran 6: Pelaksanaan Pelatihan IHT di SMAN 4 Palopo



Lampiran 7: Rapat internal guru di SMA Negeri 4 Palopo



Lampiran 8: Penetapan Persyaratan dalam Pengembangan Karir guru di SMA Negeri 4 Palopo

**1 ) Kenaikan pangkat regular**

- (a) Sudah 2 tahun dalam pangkat terakhir
- (b) Foto kopi SK terakhir ( legalisir )
- (c) SKP, pencapaian SKP (Surat penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir sekurang - kurangnya bernilai baik)

**2 ) Kenaikan pangkat jabatan Fungsional**

- (a) Penilaian Angka Kredit (PAK) Asli
- (b) Foto kopi SK Pertama dan Terakhir
- (c) Ijazah terakhir
- (d) NUPTK
- (e) SK Peralihan
- (f) SKP, pencapaian SKP (Surat penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir sekurang - kurangnya bernilai baik).
- (g) Pembagian tugas 2 tahun terakhir, SK Mengajar, SK Wali Kelas
- (h) Sertifikat-Sertifikat

**3 ) Kenaikan pangkat jabatan struktural**

- (a) Sudah 2 tahun dalam pangkat terakhir
- (b) Foto kopi SK terakhir yang telah dilegalisir
- (c) Foto kopi SK jabatan yang telah dilegalisir
- (d) Foto kopi SK pelantikan
- (e) Surat Perintah Melaksanakan Tugas (SPMT)
- (f) SKP, pencapaian SKP (Surat penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir sekurang - kurangnya bernilai baik)





Lampiran 10: Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 4 Palopo

No	Nama/NIP	Pangkat/ Gol	Jenis PTK	Mengajar	Tugas Tambahan	Sertifikasi
1	Drs. H. Esman, M. Pd 19641231 198903 1 242	Pembina utama Muda IV/c	Kepala Sekolah	-	Kepala Sekolah	Biologi
2	Yusuf Sehe. S.Pd., M.Pd 19700825 199601 1 001	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Mapel	Kimia	Wasek. Kurikulum	Kimia
3	Heri Palesang, S.Pd 19690621 199301 1 004	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Mapel	Fisika	Wasek. Kesiswaan	Fisika
4	Drs. Abdul Kadir 19640101 200701 1 046	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Mapel	Pendidikan Kewarganeg araan (PKN)	Wasek. Sarpras	Pendidik an Kewarga negeraan (PKN)
5	Dra. Nurlaeli Saruman 19700107 199403 2 012	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Mapel	Bahasa Indonesia	Wasek. Humas, wali kelas	Bahasa Indonesia
6	Drs. Mathius Somba K 19640310 199303 1 007	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Mapel	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan	-	Pendidik an Jasmani dan Kesehata n
7	Drs. Tomas Padandi., MM. 19671226 199403 1 005	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Mapel	Bahasa Inggris	-	Bahasa Inggris
8	Dra. Nirwasani 19680828 199403 2 010	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Mapel	Bahasa Indonesia	Pembina Ekstrakurik uler, Guru Piket	Bahasa Indonesia
9	Dra. Kasiang 19670218 199802 2 001	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Mapel	Matematika	Wali kelas	Matemati ka
10	Hj. Nurma Nengsi, S.Pd 19710902 199802 2 005	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Mapel	Sejarah Indonesia	-	Sejarah
11	A. Bunga, S.Pd 19680312 199903 2 008	Pembina Tk. I, IV/b	Guru Mapel	Matematika (Umum)	Pembina Pramuka Putri, wali kelas	Matemati ka
12	Mas'ud Marsan, SE 19710602 200312 1 004	Pembina Tk.I IV/b	Guru Mapel	Ekonomi	Wali Kelas	Ekonomi
13	Ilidius Kiding, SE 19670707 200604 1 021	Pembina Tk.I, IV/b	Guru Mapel	Ekonomi	Kepala Perpustakaa	Pendidik an

14	Hasanuddin Kala, S.Pd 19630720 198703 1 017	Pembina IV/a	Guru Mapel	Geografi	n -	Ekonomi Geografi
15	M.J. Pakadang, S.Pd 19660110 199002 1 003	Pembina IV/a	Guru Mapel	Fisika	Kepala Laboratorium dan Pembina Estrakurikuler	Fisika
16	Metriks C. N. R., S.Pd 19801212 200604 2 020	Pembina IV/a	Guru Mapel	Fisika	Pembina Ekstrakurikuler	Fisika
17	Sari Bunga Baso, S.Ag 19751225 200604 2 027	Pembina IV/a	Guru Mapel	Pendidikan Agama Islam	Pembina Ekstrakurikuler, wali kelas	Pendidikan Agama Islam
18	Wahyuddin, S.Pd 19810528 200604 1 016	Pembina IV/a	Guru Mapel	Matematika	-	Matematika
19	Munasar, S.Pd.I 19790730 200701 1 011	Pembina IV/a	Guru Mapel	Pendidikan Agama Islam	-	Pendidikan Agama Islam
20	Kesumawati T. M, S. Sos 19760604 200801 2 015	Pembina IV/a	Guru Mapel	Sosiologi	Wali Kelas	Sosiologi
21	Sri Wonalia, S. Si 19801219 200902 2 002	Pembina IV/a	Guru Mapel	Kimia	Pembina Pramuka Putra, wali kelas	Kimia
22	Padli, SS 19780518 200902 1 001	Pembina IV/a	Guru Mapel	Sejarah	Guru Piket	Sejarah
23	Frederika Andilolo, S.Pd 19830213 200902 2 011	Pembina IV/a	Guru Mapel	Prakarya dan Kewirausahaan	Pembina Pramuka Putri, wali kelas	Tata Busana
24	Firmawanti, S.Pd 19851023 200902 2 006	Pembina IV/a	Guru Mapel	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	Pembina Ekstrakurikuler, Guru Piket	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan
25	Marjuati DP, S.Pd 19830315 200902 2 005	Pembina IV/a	Guru Mapel	Biologi	-	Biologi
26	Zetly Limbu, S.Pd 19710913 200502 1 003	Penata Tk. I III/d	Guru Mapel	Bahasa Inggris	Wali Kelas, Guru Piket	Bahasa Inggris
27	Yayak Sundariani, S.	Penata Tk. I	Guru	Informatika	Wali kelas	Teknologi

	Kom., M. Pd. 19801108 200904 2 001	III/d	Mapel				i Informasi dan Komunik asi (TIK)
28	Hanis, S.Psi 19810720 201101 1 007	Penata III/c	Guru BK	Bimbingan dan Konseling/K onselor (BP/BK)			-
29	Kalvyn Bubun Datu, S.Pd 19830128 201001 1 021	Penata III/b	Guru Mapel	Seni Budaya	-		-
30	Abd. Hafid Nasir, S.Pd 19841025 201411 1 001	Penata Muda III/a	Guru Mapel	Bahasa Inggris	Guru Piket, Pembina Ekstrakurik uler		-
31	Salma Said, S.Sos 19771027 200701 2 013	Penata III/c	Tenaga Administ asi Sekolah	-	-		-
32	Dewantara Sidra 19821201 201411 1 001	Pengatur Muda II/b	Tenaga Administ asi Sekolah	-	Bendahara BOS/BOP		-
33	Nurhataty, SS	PTT	Tenaga Administ asi Sekolah	-	-		-
34	Junaeda,SE	PTT	Tenaga Administ asi Sekolah	-	-		-
35	Ansyar Hamrum, S.Kom	PTT	Tenaga Administ asi Sekolah	-	-		-



## RIWAYAT HIDUP



**Sukran**, lahir di Dusun Takkalala pada tanggal 10 Oktober 2000. Penulis merupakan anak kelima dari enam bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Suyanto dan seorang ibu bernama Hariati. Saat ini, penulis tinggal di Desa Takkalala Kecamatan Malangke Kabupaten Luwu Utara. Adapun pendidikan penulis di SDN 136 Takkalala selesai pada tahun 2013. Selanjutnya, penulis lanjut kejenjang SMPN 2 Malangke selesai pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan kejenjang SMAN 11 Luwu Utara selesai pada tahun 2019. Setelah itu penulis melanjutkan kebidang yang ditekuni yaitu di Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Kemudian penulis memasuki pengurus HMPS Manajemen Pendidikan Islam, penulis sebagai Kordinator Devisi Keilmuan di HMPS Manajemen Pendidikan Islam.

Contact Person: [sukranj25@gmail.com](mailto:sukranj25@gmail.com)