

Pengembangan Karier Fungsional Guru Pada Tiga Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Sukoharjo

¹Ahmad Muhibbin, ²Ahmad Fathoni
^{1,2}Universitas Muhammadiyah Surakarta
ahmad_muhibbin@ums.ac.id, af267@ums.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menemukan teori substantif tentang: Pengembangan karier fungsional guru pada tiga Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan multi situs. Pengumpulan data dengan teknik wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis dengan teknik induksi analitik yang dimodifikasi. Hasil penelitian pengembangan karier fungsional guru pada tiga sekolah dasar meliputi: (a) kepala sekolah bersama guru menyusun program pengembangan karier fungsional guru dan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan; (b) kepala sekolah bekerjasama dengan kepala UPTD memprogramkan kegiatan pembinaan pengembangan karier; (c) kepala sekolah dan kepala UPTD menginformasikan kriteria penilaian pengembangan karier. (d) kepala sekolah bersama kepala UPTD menyusun program alternatif pengembangan karier guru.

Kata kunci: pengembangan program, karier fungsional guru sekolah dasar

PENDAHULUAN

Kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan untuk menduduki jabatan kepala sekolah di satuan pendidikan atau sekolah. Mulyasa (2005:36) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki fungsi sebagai: 1) *evaluator*, 2) *manajer*, 3) *administrator*, 4) *supervisor*, 5) *leader*; 6) *inovator*, 7) *motivator*. Kepala Sekolah tidak saja dituntut untuk melaksanakan berbagai tugas disekolah, tetapi juga harus mampu menggerakkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya selalu meningkatkan profesionalismenya sehingga tercapai kualitas guru professional.

Keberhasilan kepala sekolah dalam mengembangkan dan melaksanakan karier fungsional guru akan membentuk guru dan sekolah yang bersangkutan menjadi lebih kreatif dan dinamis. Irhagustin (2013:13) mengungkapkan bahwa semakin lancar pengembangan dan pelaksanaan karier fungsional guru, maka guru dan sekolah yang bersangkutan semakin dinamis.

pengembangan karir fungsional guru berimplikasi terhadap pencapaian kinerja guru. Kinerja guru adalah wujud perilaku guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) yakni, bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan menilai hasil belajar. Secara konseptual kinerja guru merupakan akumulasi dari motivasi dan kemampuan guru (Mithcell,1978:327). Salah satu ukuran dalam standar kinerja adalah *Quality of*

Works sebagaimana pendapat Gaffar (1987:143) yang menggambarkan produktivitas, sebagai output total organisasi yang merupakan kontribusi dua faktor besar: teknologi dan performan kerja (*Human Factor*). Kedua faktor pendukung produktivitas di atas merupakan hasil bentukan sejumlah faktor lain yang saling berpengaruh dan kompleks.

Ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas guru yang telah dicapai menyangkut *output* siswa yang dihasilkan. Menurut Subandowo dalam Irhagustin (2013:3) dijelaskan bahwa untuk kepentingan peningkatan kualitas guru, perlu dilakukan beberapa hal, diantaranya adalah peningkatan produktivitas guru yang berkualitas. Dalam upaya peningkatan mutu produktivitas guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan proses pembelajaran, dan meningkatkan kepekaan guru terhadap perbedaan individu para siswa yang dihadapinya. Sesuai dengan penjelasan ini, Santyasa Irhagustin (2013:3) dalam penelitiannya tentang keberadaan dan kepentingan pengembangan model pelatihan untuk pembinaan profesi guru menjelaskan temuannya bahwa hasil belajar siswa dapat ditingkatkan dengan cara menyediakan pelayanan pembinaan dan pengembangan produktivitas guru. Pengertian tersebut dikaitkan dengan keberadaan guru, yaitu berupa gaji dan penghasilan lainnya dari tempat kerja atau sekolah. Apabila kebutuhan dapat dipenuhi maka guru akan lebih semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penjelasan-penjelasan tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan karir fungsional guru.

Fokus penelitian ini adalah Bagaimana Pengembangan Karir Fungsional Guru Pada Tiga Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Sukoharjo, yaitu SD Negeri 3 Pucangan Kartasura, SD Negeri 2 Tawang Weru, dan SD Negeri 1 Jetis Sukoharjo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan multisitus, yaitu SD Negeri 3 Pucangan Kartasura, SD Negeri 2 Tawang Weru, dan SD Negeri 1 Jetis Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo. Ketiga situs tersebut merupakan sekolah dengan kualitas terbaik di wilayahnya.

Peneliti bertindak sebagai *instrument* kunci sebagaimana yang disampaikan oleh Bogdan dan Biklen (1998) dan Guba dan Lincoln (1981). Peneliti sebagai *instrument* kunci dengan alasan bahwa secara langsung dapat menyesuaikan diri untuk merespon interaksi yang terjadi pada diri subjek, sehingga peneliti dapat mempertahankan keutuhan, mengembangkan dasar pengetahuan, memproses informasi dengan segera, dan dapat memanfaatkan untuk menyelidiki respon yang istimewa atau khas.

Sumber data penelitian adalah kepala sekolah, pengawas sekolah, guru, SD Negeri 3 Pucangan Kartasura, SD Negeri 2 Tawang Weru, dan SD Negeri 1 Jetis Sukoharjo, dan kepala UPTD Kartasura, Weru, dan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo. Data dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa kata-kata, dan atau kalimat hasil wawancara, observasi, hasil analisis, dan dokumentasi yang mendukung penelitian.

Analisis data menggunakan (1) analisis data dalam situs dan (2) analisis data lintas situs. Analisis situs merupakan piranti yang baik untuk secara cepat mencari kembali kesan-kesan, dan untuk pembentukan generalisasi eksplanatori dan deskriptif sementara. Arus timbal balik interaksi teman sejawat membantu terjadinya kejujuran para peneliti lapangan, walaupun demikian harus tetap hati-hati agar tidak terjatuh ke dalam pembuatan generalisasi yang belum waktunya, pengumpulan data berikutnya berlangsung untuk melengkapi langkah-langkah analisis (Miles dan Huberman, 2007: 128). Analisis data lintas situs sebagai proses membandingkan temuan-temuan yang diperoleh dari masing-masing situs, sekaligus sebagai proses memadukan temuan antar situs. langkah-langkah analisis lintas situs dimulai dengan menyelesaikan analisis situs pertama dengan menggunakan pendekatan induksi-konseptualistik. Kemudian, peneliti melanjutkan studi pada situs kedua. Setelah selesai melakukan studi dan analisis pada situs kedua, temuan-temuan yang didapatkan dibandingkan dan dipadukan dengan temuan dari situs pertama.

Dari hasil perbandingan dan perpaduan temuan situs pertama dan kedua peneliti melanjutkan studi pada situs ketiga. Setelah selesai melakukan studi dan analisis pada situs ketiga, temuan-temuan yang didapatkan dibandingkan dan dipadukan dengan temuan dari situs pertama dan kedua. Dari hasil perbandingan dan perpaduan temuan tersebut dihasilkan pernyataan konseptual lintas situs. Temuan-temuan inilah yang merupakan teori substantif sebagai temuan akhir penelitian.

Pengecekan keabsahan data dengan menggunakan pengecekan kredibilitas dengan teknik triangulasi. Triangulasi yang dilakukan meliputi triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber data. Triangulasi pengumpulan data dilakukan dengan cara membandingkan data atau informasi yang dikumpulkan melalui teknik yang lainnya. Sedangkan triangulasi sumber data dilakukan dengan cara menanyakan kebenaran data atau informasi tertentu yang diperoleh dari seorang informan kepada informan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Pengembangan Karier

Witko, Bernes, Magnusson, Bardick (2005) dalam Saomah (2013:30) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses yang harus dilewati sebelum melakukan pengambilan keputusan karier. Perencanaan karier menjadi suatu hal yang penting karena dengan adanya pengembangan karier maka akan mengurangi ketegangan dan kekalutan individu dalam mencari informasi karier pengambilan keputusan akan karier yang diinginkan. Lebih lanjut Saomah (2013:31) yang mengutip pendapat Bowlsbey (1992) bahwa pengembangan karier adalah cara dalam memutuskan apa yang ingin individu lakukan dalam hidupnya. Dengan adanya pengembangan karier akan membantu individu dalam melihat gambaran pekerjaan apa yang ideal bagi dirinya. Pengembangan karier akan menentukan apa yang menjadi minat, potensi, dan kemampuan kita, membantu memutuskan apa yang terbaik, dan mengarahkan kepada pekerjaan

apa yang paling kita sukai untuk dilakukan. Pengembangan karier akan membantu efektivitas keputusan ketika harus memilih karier atau mengubah karier yang sesuai dengan tuntutan jaman.

Bagi Simamora (2001) dalam Saomah (2013:32), mengatakan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses di mana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Pengembangan karier melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karier dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Melalui pengembangan karier, setiap idividu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karier alternatif, menyusun tujuan karier, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam pengembangan karier haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia.

Sofyandi (dalam irhagustin, 2008:148) menegaskan pengembangan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seseorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Pengembangan karier adalah proses dimana individu karyawan mengindetifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan kariernya. Adapun Sihotang, (2007) menyatakan pengembangan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seseorang anggota organisasi sebagai perorangan untuk dapat meniti proses kenaikan pangkat dan jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan proses atau serangkaian kegiatan yang dipilih seseorang untuk kenaikan jabatan/pangkat dan menetapkan langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam konteks persekolahan pengembangan karier dimaksudkan bagaimana kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya menentukan tujuan dan sasaran kariernya, bagaimana menyusun strategi atau langkah-langkah untuk mencapainya dan kriteria apakah yang digunakan untuk mengukur keberhasilan tujuan yang diharapkan.

2. Aspek-Aspek Pengembangan Karier Fungsional Guru

Winkel & Hastuti, dalam Saomah (2013), ada tiga aspek yang harus terpenuhi dalam membuat suatu pengembangan karier, yaitu: 1) Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri, yaitu pengetahuan dan pemamahan akan bakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan-keterbatasan, dan sumber-sumber yang dimiliki; 2) Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu pengetahuan akan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan, dan prospek kerja di berbagai bidang dalam dunia kerja; 3) Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kemampuan untuk membuat suatu penalaran realistis dalam merencanakan atau

memilih bidang kerja dan/atau pendidikan lanjutan yang mempertimbangkan pengetahuan dan pemahaman diri yang dimiliki dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang tersedia. Lebih lanjut Parson (dalam Winkel dan Hastuti, 2006) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang individu dalam membuat pengembangan karier antara lain: 1) Nilai-nilai kehidupan; 2) Keadaan jasmani; 3) Masyarakat; 4) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah; 5) Posisi anak dalam keluarga, 6) Pandangan keluarga tentang peranan dan kewajiban anak laki-laki dan perempuan yang telah menimbulkan dampak psikologis dan sosial-budaya; 7) Orang-orang lain yang tinggal serumah selain orangtua sendiri dan kakak-adik sekandung dan harapan keluarga mengenai masa depan anak akan member pengaruh besar bagi anak dalam menyusun dan merencanakan kariernya; 8) Taraf sosial-ekonomi kehidupan keluarga; 9) Pergaulan dengan teman-teman sebaya; 10) Pendidikan sekolah; 11) Gaya hidup dan suasana keluarga.

3. Proses Pengembangan Karier Fungsional Guru

Menurut Bernardin dan Russel (2003:194) dalam rastadio (2012) menyatakan bahwa dalam proses pengembangan karier guru perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang mengembangkan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri (*career planning*) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kariernya (*career management*). Pengembangan karier dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Pengembangan karier seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berfokus pada karier individu, Adapun yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi. *Career planning* (perspektif individu) menekankan pada kesadaran seseorang agar lebih peduli pada kemampuan, minat, nilai, kesempatan, hambatan, pilihan dan konsekuensi yang dimilikinya. Hal ini menyangkut subproses: pilihan pekerjaan, pilihan organisasi, pilihan penugasan dan pengembangan karier sendiri. Adapun *career management* (perspektif institusi) menyangkut proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mempersiapkan, mengimplementasikan dan mengontrol rencana karier seseorang dalam organisasi. Sub-prosesnya adalah rekrutmen dan seleksi, pengalokasian SDM, penilaian dan evaluasi, pelatihan dan pengembangan. Dari kedua perspektif itu muncul *career development system* (sistem pengembangan karier) sebagai usaha yang formal, terorganisasi dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karier individu dan keperluan tenaga kerja organisasi. Pengembangan karier dirancang untuk meningkatkan kepuasan karier seseorang dan efektifitas organisasi.

Mathis dan Jackson (2004:348) dalam rastadio (2012) menjelaskan meskipun tujuan dan perspektif karier dalam pengembangan karier mungkin berbeda untuk institusi/organisasi dan karyawan, ada tiga persoalan bagi keduanya, yaitu masa stabil karier, pekerja teknis dan pekerja profesional, serta karier rangkap dua. Pada masa stabil karier, seseorang merasakan akan kurangnya

peluang untuk naik pangkat. Pekerja teknis dan pekerja profesional kebanyakan ingin tetap berada dalam dunia teknis mereka daripada masuk ke dalam jajaran manajemen. Karier rangkap dua ialah organisasi menyediakan dua jalur karier bagi mereka yang ingin masuk ke manajemen dan yang tetap dijalar teknis, ini sebagai upaya menyelesaikan permasalahan tersebut. Selain itu menurut Bernardin dan Russel, (2003:195) dalam Rastadio (2012) terdapat hal-hal yang tidak disukai oleh individu atas sejumlah perubahan inisiatif tindakan organisasi, yaitu: 1) *Downsizing*, penghilangan pekerjaan dari organisasi 2) *De-layering*, pengklasifikasian kembali pekerjaan menjadi lebih umum 3) *Decentralizing*, desentralisasi tanggung jawab ke setiap lokasi atau tingkat lebih bawah 4) *Reorganization*, organisasi lebih fokus kepada pekerjaan inti 5) *Cost-related strategies*, beberapa pekerjaan dikerjakan dengan sedikit sumber daya 6) *IT innovation*, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi 7) *Competitive measurement*, keterampilan pegawai didefinisikan atau diukur dengan cara yang berbeda 8) *Performance-related pay*, kompensasi dikaitkan dengan kinerja dan digunakan sebagai motivator.

Oleh karena adanya dua perspektif itu, maka sistem pengembangan karier perlu dirancang secara baik agar kebutuhan individu dan organisasi dapat secara optimal terpenuhi. Adapun komponen-komponen sistem pengembangan karier menurut Bernardin dan Russel (2003:198-210) dalam Rastadio (2012) menyatakan sebagai berikut. 1) *Self-Assessment Tools*, alat penilaian yang digunakan untuk menentukan karier. 2) *Individual Counseling*, yang membantu karyawan merencanakan kariernya melalui konseling. 3) *Information Service*, tersedianya informasi dan sistem komunikasi dalam organisasi. 4) *Organizational Assessment Program*, berupa metode menilai potensi pengembangan karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi. 5) *Development Programs*, program-program pelatihan dan pengembangan dalam organisasi. 6) *Career Program for Special Target Group*, program karier bagi pribadi-pribadi yang memiliki kekhususan

Pengembangan karier fungsional guru sekolah dasar terdiri dari: a) Menetapkan tujuan dan sasaran karier fungsional guru; b) Menyusun rencana atau strategi untuk mencapai tujuan, sasaran dan memanfaatkan kesempatan yang realistis; c) Menetapkan kriteria penilaian karier fungsional dan kemampuan minat guru; d) Mempertimbangkan kesempatan karier alternatif; dan e) Merencanakan aktivitas-aktivitas praktis

Studi mengenai pengembangan karier merupakan dasar untuk perkembangan dan kemajuan pekerjaan jabatan. Witko, Bernes, Magnusson, Bardick dalam Saomah (2002) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses yang harus dilewati sebelum melakukan pengambilan keputusan karier. Dengan demikian seorang pegawai tentu mengharapkan kariernya akan meningkat seiring dengan berjalannya waktu. Dalam rangka pengembangan karier tersebut, maka setiap pegawai perlu untuk melakukan *career management* (manajemen karier) yang salah satu komponennya adalah membuat *career planning* (perencanaan karier) individual. Islami (2013) menyatakan bahwa dalam pengembangan karier berisi 3 hal, yaitu 1) menentukan tujuan dan sasaran, 2) menyusun strategi untuk

mencapai tujuan dan sasaran dan 3) menentukan kriteria penilaian untuk memberikan nilai apakah tujuan telah tercapai atau belum.

Irhagustin (2013) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan bagian yang sangat penting karena menentukan dinamika organisasi atau perusahaan untuk manajemen sumber daya manusia. Ruang lingkup pengembangan karier mencakup hal-hal sebagai berikut: a. Perencanaan jenjang jabatan atau pangkat karyawan. b. Perencanaan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena keduanya saling berkaitan. Oleh karena itu, setiap pengembangan karier akan mengarah pada tercapainya kepentingan atau tujuan organisasi. Makin lancar pengembangan dan pelaksanaan karier maka organisasi atau perusahaan yang bersangkutan akan semakin dinamis.

Fayol (1949) menyatakan bahwa pengembangan mencakup semua aktifitas seorang manajer, yang menyebabkan timbulnya rangkaian tindakan yang ditetapkan sebelumnya (yang dipredeterminasi). Manajer perlu menyusun peramalan yang terbaik tentang kejadian-kejadian masa mendatang, yang mempengaruhi perusahaannya, dan kemudian ia perlu menyusun rencana-rencana yang mengarahkan keputusan-keputusan masa mendatang. Stoner Cs (1995:11-12) menjelaskan bahwa pengembangan mengimplikasi para manajer berpikir melalui tujuan-tujuan dan tindakan-tindakan mereka berlandaskan metode, rencana, atau logika tertentu dan bukan berdasarkan perasaan. Senada dengan Fayol dan Stoner Cs, Certo (1994:7-8) menyatakan bahwa Pengembangan meliputi memilih tugas-tugas yang perlu dilaksanakan guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, merumuskan tugas-tugas yang harus dilaksanakan, dan menetapkan waktu, bila tugas-tugas tersebut harus dilaksanakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengembangan karier fungsional guru dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kepala sekolah bersama guru membuat program pengembangan karier fungsional guru dan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
2. Kepala sekolah bekerjasama dengan kepala UPTD membuat rencana kegiatan pembinaan guru melalui beberapa pendekatan, terkait dengan karya ilmiah dan karya inovatif.
3. Kepala sekolah dan kepala UPTD menginformasikan kriteria penilaian dan menyusun karier alternatif

Kepala Sekolah Dasar di lingkungan kabupaten Sukoharjo perlu melakukan pengembangan karier fungsional bersama guru. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengimplementasiannya adalah sebagai berikut: a). menentukan tujuan dan sasaran; b) menyusun strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran; c) menentukan kriteria penilaian untuk memberikan nilai apakah tujuan telah tercapai atau belum; d) menggambarkan secara jelas keahlian, nilai, tujuan karier, serta kebutuhan untuk pengembangan; e) secara kontinu mengevaluasi,

merevisi, dan meningkatkan rancangan. dan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: (a) Guru bertanggung jawab terhadap kariernya (b) Keahlian guru didasarkan pada usaha perjuangannya (c) Pengembangan karier dibuat secara sadar dan sukarela (d) Menggunakan *continuous improvement* untuk menumbuhkan pribadinya (e) Sukses dijabarkan dengan baik oleh diri guru dan kepala sekolah.

Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota sebaiknya: a) Memasukkan Profil pendidikan kedalam profil pemerintahan Kabupaten Sukoharjo; b) membantu memprogramkan kegiatan tindak lanjut hasil penilaian karier fungsional guru sesuai minat dan kompetensinya, seperti penelitian, karya tulis ilmiah, atau menyusun buku ajar; c) membangun kerjasama dengan pihak-pihak terkait seperti pengguna pendidikan, dunia kerja serta perguruan tinggi dalam pengembangan kualitas tenaga kependidikan; d) mengupayakan terlaksananya manajemen karier fungsional guru bukan PNS.

Perguruan tinggi, khususnya LPTK dalam rangka menuju pengembangan profesional guru perlu memperhatikan tentang hal-hal berikut: a) membekali mahasiswa dengan kompetensi bidang penelitian, penulisan karya ilmiah dan karya inovatif secara intensif, baik teori maupun praktek; b) membangun kerjasama dengan Dinas Pendidikan dan pihak terkait dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Bagi peneliti berikutnya yang mengkaji tentang karier guru SD sebaiknya lebih mempertajam penelitiannya mengenai hambatan-hambatan karier fungsional guru atau membuat model pengembangan karir guru, sehingga dapat melengkapi kajian dalam penelitian ini.

Beberapa hal yang harus diperhatikan agar karier fungsional guru lancar antara lain: 1) mengetahui dan memahami diri sendiri, yaitu mengetahui dan memahami akan bakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan-keterbatasan, dan sumber-sumber yang dimiliki; 2) mengetahui dan memahami dunia kerja, yaitu mengetahui selalu mempersiapkan akan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan, dan prospek kerja di berbagai bidang dalam pekerjaan guru; 3) Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kemampuan untuk membuat suatu penalaran realistis dalam merencanakan atau memilih bidang kerja dan/atau pendidikan lanjutan yang mempertimbangkan pengetahuan dan pemahaman diri yang dimiliki dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang tersedia

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, R.C, dan Biklen, S.K. 1998. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Third Edition. Boston: Ally and Bacon, Inc.
- Certo , S.C. 1994. *Modern Management*. New York: Prentice Hall Englewood Cliffs.

- Fayol, H. 1949. *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing Company.
- Gaffar, Moh. Fakry. 1987. *Perencanaan Pendidikan ; Teori Dan Metodologi*. Jakarta : PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud
- Irthagustin.2013. *Perencanaan Karier*. (http://irthagustin.blogspot.com/2013/05/normal-0-false-false-false-en-us-x-none_17.html). diakses 16 April 2015.
- Islami, 2014. *Perencanaan Karir dan Rencana Pembelajaran* , Widyaaiswara Madya pada Pusdiklat PPSDM , diakses 23 Juni 2014
- Miles, M. B., dan Huberman, a. M. 1984. *Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publications.
- Mitchell, T. R. 1978. *People In Organization; Under Standing Their Behaviors*. New York : Mc Grow-Hill.
- Mulyasa.E. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rastadio. 2010. *Pengertian Pengembangan Karier*. wordpress.com.diakses 4 September 2011.
- Saomah, A. 2013. *Pengembangan Karir Guru dan Konselor, Makalah*,Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.
- Stoner, J.A., Freeman, R.E. & Gilbert,D.A. 1995. *Management*. Sixth Edition. New Jersey: A. Simon & Schuster Company.
- Ulfatin, 2013, *Metodologo Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*, Malang, Bayumedia