JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 5, No 1, Januari-Juni 2020

Persepsi Mahasiswa terhadap Manajemen Kelas
Nadhiya Sastika dan Yahya Tambunan

Perkembangan Karir Guru
Asnita Putri Dewi dan Rusdinal

Evaluasi Penguatan Pendidikan Karakter
Nurzula Yenti Basyaruddin dan Rifma

Strategi Pembiasaan Karakter Bagi Peserta Didik Berkebutuhan Khusus
Siti Bustani Fauziah, Fitri Nur Mahmudah, Edhy Susatya

Peran Pendidikan Kewirausahaan terhadap Perilaku Inovatif Mahasiswa dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0
Wenny Murdina Asih, Insannul Kamil, Ahmad Syafruddin Indrapriyatna

Sistem Informasi Guru di Sekolah Dasar
Basrul Nopredi dan Jasrial

Dampak Pelaksanaan *Full Day School* Terhadap Disiplin Kerja Guru
Hendri Budi Utama, Hanif Al Kadri, Muhammad Kristiawan, dan Bukman Lian

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
Hana Khairi Afriyanli dan Ahmad Sabandi

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Digital 4.0
Muslimah Hikmah Wening dan Achadi Budi Santosa

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 untuk Meningkatkan Mutu Sekolah
Idatul Fitriyah dan Achadi Budi Santosa

Penerapan Sistem Informasi Manajemen untuk Menjalin Kerjasama dengan Wali Murid
Hanifa Zakia dan Hadiyanto

Penerapan Absensi Finger Print Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai
Desmarini dan Kasman Rukun

Peran Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Program Sekolah Adiwiyata
Happy Fitria dan Samsia

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Vol. 5, No. 1, Januari-Juni 2020 P-ISSN 2548-7094

E-ISSN 2614-8021

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Happy Fitria

Ketua Penyunting:
Edi Harapan

Penyunting Ahli:
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Muhammad Kristiawan (Universitas Bengkulu)
Muhamad Fahrur Saifudin (Universitas Ahmad Dahlan)
Yuyun Elisabeth Patras (Universitas Pakuan, Bogor)
Suhono (Institut Agama Islam Ma'arif NU Metro Lampung)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
M. Subhan Halid
Nur Hidayat

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

Persepsi Mahasiswa terhadap Manajemen Kelas
Nadhiya Sastika dan Yahya Tambunan..... 1 – 7

Perkembangan Karir Guru
Asnita Putri Dewi dan Rusdinal..... 8 - 13

Evaluasi Penguatan Pendidikan Karakter
Nurzula Yenti Basyaruddin dan Rifma..... 14 - 20

Strategi Pembiasaan Karakter Bagi Peserta Didik Berkebutuhan Khusus
Siti Bustani Fauziah, Fitri Nur Mahmudah, Edhy Susatya..... 21 - 30

Peran Pendidikan Kewirausahaan terhadap Perilaku Inovatif Mahasiswa
dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0
Wenny Murdina Asih, Insannul Kamil, Ahmad Syafruddin Indrapriyatna..... 31 - 38

Sistem Informasi Guru di Sekolah Dasar
Basrul Nopredi dan Jasrial..... 39 - 43

Dampak Pelaksanaan *Full Day School* Terhadap Disiplin Kerja Guru
Hendri Budi Utama, Hanif Al Kadri, Muhammad Kristiawan, dan Bukman Lian..... 44 - 50

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
Hana Khairi Afriyanli dan Ahmad Sabandi..... 51 - 55

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Digital 4.0
Muslimah Hikmah Wening dan Achadi Budi Santosa..... 56 - 64

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0
untuk Meningkatkan Mutu Sekolah
Idatul Fitriyah dan Achadi Budi Santosa..... 65 - 70

Penerapan Sistem Informasi Manajemen untuk Menjalin Kerjasama dengan Wali Murid
Hanifa Zakia dan Hadiyanto..... 71 - 76

Penerapan Absensi Finger Print untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai
Desmarini dan Kasman Rukun..... 77 - 83

Peran Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Program Sekolah Adiwiyata
Happy Fitria dan Samsia..... 84 - 91

PERKEMBANGAN KARIR GURU

Asnita Putri Dewi[1], dan Rusdinal[2]
[1,2]Universitas Negeri Padang
e-mail: Asnitaputri5@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi tentang perkembangan karier guru sekolah dasar di Kecamatan Padang Utara Padang. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi adalah semua guru sekolah dasar di Kecamatan Padang Utara yang berjumlah 238 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang dengan rumus Slovin. Instrumen penelitian ini dengan menggunakan kuesioner menggunakan model skala likert yang telah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa skor rata-rata pengembangan karier guru sekolah dasar di Kecamatan Padang Utara Padang adalah kategori cukup baik.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Guru, Sekolah Dasar

***Abstract**: This research aimed at finding out the teacher's career development of elementary school in Padang. This was descriptive research. The population were all teachers of elementary school in Padang North which consist of 238 people. The sample in this research was 78 people with a Slovin formula. The instrument of this research was questionnaire using Likert scale model which has proven validity and reliability. The results of this research showed that the average score of the teacher's career development of elementary school in Padang North was enough category.*

***Keywords**: Career Development, Teacher, Primary School*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi kerja, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tetknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi t1anggung ab yang ditugaskan kepada dirinya dalamjaw situasi yang terus berubah. Salah satu pengembangan pegawai yang harus dilakukan yaitu pengembangan karier.

Murtiningsih dkk, (2019) dan Renata dkk, (2018) Guru menjadi lebih disiplin menyusun perangkat pembelajaran, lebih antusias dan inofatif dalam melaksanakan pembelajaran. Peningkatan kompetensi guru juga diikuti dengan peningkatan kompetensi siswa dibuktikan dengan peningkatan prestasi akademik maupun non akademik.

Pengembangan karier merupakan upaya dari diri sesorang agar tercapainya rencana karier yang telah dipersiapkan. Pengembangan karier pada hakekatnya meruapakan upaya pribadi karyawan, jika dari diri karyawan tidak menginginkan kariernya berkembang, maka pengembangan kariernya tidak akan terlaksana. Pengembangan karier sangat penting dilakukan, karena dapat meningkatkan kesadaran terhadap tugas dan pekerjaan, mempermudah pemanfaatan potensi diri dari karyawan, membantu karyawan dalam menyusun strategi pengembangan, dan pengembangan karier juga dapat menambah loyalitas karywan dalam pekerjaannya (Fitria dkk, 2019).

Karier ditentukan dan dikelola oleh orang secara individual dan bukan oleh organisasi. Demikian pula halnya dengan pengembangan karier guru. Peningkatan kualitas guru pada dasarnya merupakan tanggung jawab pribadi dan oleh karena itu diperlukannya usaha terus menerus dalam meningkatan pengetahuan dan kemampuan guna meningkatkan kualitas dan karier guru tersebut. Pengembangan kualitas guru harus dikaitkan dengan perkembangan karier guru sebagai pegawai, baik negeri maupun swasta (Kristiawan dan Rahmat, 2018). Gambaran yang ideal adalah bahwa pendapatan dan karier, dalam hal ini jenjang jabatan dan kepangkatan merupakan hasil dari peningkatan kualitas seseorang selaku guru (Fazira dkk, 2019).

Untuk itu diperlukan pengembangan terhadap karier guru tersebut agar pekerjaannya dapat dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan jenjang pendidikan dan jabatan yang diembannya. Seorang guru harus mengikuti seluruh kegiatan yang dapat menambah wawasan dan kemampuan sehingga nantinya akan berimbas terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan (Sarina dkk, 2018). Dengan kata lain, jika karier seorang guru meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menanunginnya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji atau penghasilan yang diterima dan tentunya akan membuat guru lebih merasa senang dan nyaman bekerja.

Data awal yang penulis peroleh di SD Negeri di Kecamatan Padang Utara terdapat ed adalah 1) Masih adanya guru yang telah memiliki kesempatan untuk mengembang karirnya tetapi tidak memanfaatkan kesempatan tersebut, 2) Kurangnya motivasi guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah diselenggarakan oleh instansi yang relevan, 3) Kurangnya pengetahuan guru terkait dengan pembuatan karya ilmiah, 4) Kesempatan pendidikan dan pelatihan sangat terbatas, 5) Masih adanya guru yang tidak mengikuti pertemuan-pertemuan atau kegiatan kolektif guru seperti MGMP atau sejenisnya, 6) Masih sedikit pemahaman guru terhadap pemenuhan dan pengusulan angka kredit guru untuk dinilai agar dapat ditindak lanjuti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Pengembangan Karier Guru Sekolah Dasar Negeri di Kec. Padang Utara Kota Padang, yang berhubungan dengan: 1) Pengembangan karier guru di Sekolah Dasar Negeri Kec. Padang Utara Kota Padang melalui kegiatan Pendidikan dan pelatihan, 2) Pengembangan karier guru di Sekolah Dasar Negeri Kec. Padang Utara Kota Padang melalui kenaikan pangkat.

Adapun yang dibahas dalam penelitian ini adalah terkait dengan pertanyaan penelitian yang telah penulis buat yaitu 1) Seberapa baikkah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi guru di sekolah dasar negeri di kec. Padang Utara Kota Padang , dan 2) Seberapa baikkah proses kenaikan pangkat guru di sekolah dasar negeri di kec. Padang Utara Kota Padang.

Menurut Hasibuan (2016:69) “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Sedangkan menurut Ulfatin (2016:138) “ Istilah Pengembangan (development) dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya”. Pengembangan berarti beberapa usaha individu maupun organisasi dalam peningkatan kemampuan maupun intelektualnya. Selanjutnya Menurut Wirawan (2015:432) “Karier adalah urutan pekerjaan, tugas dan jabatan yang dilaksanakan oleh pegawai sepanjang kehidupan kerjanya”. Sejalan dengan itu Handoko (2011:123) mengemukakan “Karir adalah seluruh pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”. Jenjang karier yang diinginkan harus di

rencanakan oleh individu maupun organisasi secara matang agar karier yang diinginkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.Selanjutnya pembahasan mengenai pengembangan karier Menurut Handoko (2011:120-131) "Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mecapai suatu rencana karier". Ini berarti berkembang tidaknnya karier seorang pegawai maupun guru tergantung kepada upaya pribadi seseorang.

Berdasarkan uraian diatas dapat peneliti kemukakan beberapa indikator terkait dengan pengembangan karier guru yaitu: pendidikan dan latihan serta kenaikan pangkat. Kasmir (2016:157-159) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi karier. Pendidikan dan latihan merupakan kegiatan seseorang karyawan untuk mengasah dan menambah pengetahuan,kemampuan dan keterampilannya, sehingga mampu melakukan pekrjaannya dengan baik. Pendidikan dan pelatihan sangat memengaruhi karier seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun bentuk-bentuk dari pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karier guru menurut Basri (2015:229) adalah 1) *in house training (IHT)* 2) belajar jarak jauh 3) pelatihan berjenjang dan khusus 4) kursus singkat di lembaga pendidikan 5) pembinaan internal oleh sekolah 6) pendidikan lanjut. Indikator selanjutnya yaitu kenaikan pangkat. Syahril, dkk (2009:40) menyatakan bahwa "guru mempunyai golongan dan kepangkatan serta jabatan yang telah diatur sedemikian rupa dalam rangka pembinaan mereka". Maksudnya disini adalah pembinaan pegawai negeri (guru dan tenaga kependidikan khususnya) harus berdasakan golongan, pangkat serta jabatan yang dimiliki. Hal ini akan membantu mereka dalam karir pekerjaan yang diemban. Berdasarkan Peraturan Bersama Mentri Pendidikan Nasional dan Kepala BKN No 03/V/PB/2010 dan No. 14 tahun 2010 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya dijelaskan bahwa "Angka Kredit adalah merupakan satuan nilai dari tiap butir kegiatan yang harus dicapai oeh seorang guru dalam rangka peningkatan/pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh guru pada SD di Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berjumlah 238 orang, dalam penelitian ini sampel diambil melalui rumus Slovin yaitu jumlah sampelnya 78 orang. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket model skala Likert yang telah di uji cobakan pada guru . Hasil dari uji coba ini adalah valid dan reliabel. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang artinya data diperoleh langsung dari reponden. Teknik analisis data hasil penelitian menggunakan rumus rata-rata.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini akan menguraikan deskripsi data tentang pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. Secara keseluruhan pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang dikategorikan cukup baik dengan skor rata-rata adalah 3,22.

Pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang melalui Pendidikan dan Latihan menunjukkan bahwa skor rata-rata tertinggi adalah guru mengikuti kegiatan KKG/MGMP dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki yaitu sebesar 3,64 dan mengikuti kegiatan KKG/MGMP sesuai jadwal yang telah ditentukan dengan skor 3,63. Kemudian skor rata-rata terendah adalah pada kegiatan pelatihan jenjang lanjut di LPMP atau

lembaga diklat yang relevan yaitu dengan skor 2,74. Secara keseluruhan skor rata-rata pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang melalui pelaksanaan pendidikan dan latihan adalah 3,27 dan skor rata-rata ini berada pada kategori cukup baik.

Pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang melalui proses kenaikan pangkat mendapatkan skor rata-rata tertiggi adalah guru memiliki surat pernyataan telah melakukan tugas pembelajaran berdasarkan format yang tertera dalam peratuaran yaitu 3,65 dan guru mendapatkan penghargaan dari pekerjaan yang dilakukan yaitu dengan skor 3,58. Kemudian skor rata-rata terendah adalah guru menempuh pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang yang di miliki untuk menunjang pekerjaan yaitu 2,72. Secara keseluruhan pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Padang Utara Kota Padang pada proses kenaikan pangkat berada pada skor 3,13 dan berada pada kategori cukup baik..Secara umum dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota sudah berada pada kategori Cukup baik dengan skor rata rata 3,22.

Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,13. Pengolahan data mengenai pengembangan karier guru melalui pendidikan dan latihan serta kenaikan pangkat.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang melalui pelaksanaan pendidikan dan latihan sudah terlaksana dengan cukup baik dan skor rata-rata adalah 3,30 yang juga berada pada kategori cukup baik. Skor rata-rata tertinggi yaitu guru dapat meningkatkan kompetensi setelah mengikuti kegiatan KKG/MGMP. Skor rata-rata terendah adalah pada pernyataan bahwa guru mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan jenjang lanjut di LPMP atau lembaga diklat yang relevan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang melalui pelaksanaan pendidikan dan latihan sudah terlaksana dengan cukup baik. Hal ini perlu ditingkatkan agar keterlaksanaan pendidikan dan latihan untuk guru bisa menjadi lebih baik bahkan sangat baik dengan cara mengikuti setiap pelatihan yang ada dan yang relevan dengan bidang guru masing masing sesuai dengan prinsip yaitu bertahap, berjenjang, dan berkelanjutan (Maryani, 2018; Kristiawan dkk, 2017). Berdasarkan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang sudah terlaksana dengan cukup baik, namun guru harus melakukan peningkatan dengan selalu mengikuti setiap diklat yang ada baik kegiatan kolektif seperti MGMP, belajar jarak jauh, diskusi dengan guru maupun kepala sekolah, kursus dilembaga yang relevan, dan banyak lagi bentuk dari diklat yang bertujuan untuk mengembangkan karier guru (Kristiawan dkk, 2019).

Selanjutnya Hasil penelitian menunjukan pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang melalui proses kenaikan pangkat berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,13. Untuk itu perlu dilakukannya peningkatan oleh guru dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang di syaratkan dalam kenaikan pangkat tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dapat dilihat bahwa skor rata-rata tertinggi adalah guru memiliki surat pernyataan bahwa telah melakukan tugas

pembelajaran berdasarkan format yang tertera dalam peraturan. Untuk meningkatkan karier guru melalui kenaikan pangkat ini guru harus berpedoman pada undang-undang yang telah ditetapkan pemerintah seperti Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/V/PB/2010 dan nomor 14 tahun 2010 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Dalam peraturan tersebut ditetapkan bahwa kenaikan pangkat dapat dipertimbangkan apabila 1) paling singkat 1 tahun dalam jabatan terakhir, 2) memenuhi angka kredit yang di persyaratkan, 3) setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3) paling kurang bernilai baik dalam 1 tahun terakhir.

Berkaitan dengan poin ke-2 yaitu memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan guru harus mempunyai: 1) surat pernyataan melaksanakan tugas pembelajaran/pembimbingan dan tugas tertentu , 2) surat pernyataan melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, 3) surat pernyataan melakukan kegiatan penunjang tugas guru. Untuk mendapatkan ketiga surat tersebut maka, guru harus melakukan seluruh kegiatan yang dipersyaratkan jika tidak maka guru tidak akan mendapatkan surat pernyataan tersebut dan guru tidak dapat memenuhi persyaratan dalam kenaikan pangkat, otomatis guru tidak bisa naik pangkat dan berpengaruh terhadap pendapatan guru. Seperti yang di sampaikan oleh Daryanto dan Tasrial (2015:v) dalam kata pengantarnya bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan mengenai pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik. Berikut kesimpulan yang ditarik berdasarkan indikator: 1) Pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang melalui pelaksanaan pendidikan dan latihan dengan skor rata-rata 3,30 dengan kategori cukup baik, dan 2) Pengembangan karier guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padang Utara Kota Padang melalui proses kenaikan pangkat dengan skor rata-rata 3,13 dengan kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis dapat memberikan beberapa saran yaitu: 1) Guru harus mencari informasi sebanyak mungkin mengenai diklat yang ada dan yang akan dilaksanakan agar guru tidak tertinggal dalam mengikuti pendidikan dan latihan. 2) Sebisa mungkin guru ikut serta dalam setiap bentuk pengembangan karier seperti kegiatan kolektif, kursus, maupun pelatihan yang diadakan oleh instansi yang relevan, 3)Guru harus lebih memahami Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Badan Kepegawaian Negara nomor 03/V/PB/2010 dan nomor 14 tahun 2010 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya serta peraturan lain yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Perpustakaan dan Kerasipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1).

Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *ABDIMAS UNWAHAS*, *4*(1).

Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksasra

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: RajaGrafindo Persada

Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, *3*(2), 373-390.

Kristiawan, M. Safitri, D. Rena L. (2017). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.

Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H. (2019). Supervisi Pendidikan. Bandung: Alfabeta

Maryani, S., & Primasari, G.A.D. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal semnas Univrsitas PGRI.

Messi., Wiwin. (2018). Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 3(1).

Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication With Work Ethos of the Teacher. *European Journal of Education Studies*.

Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/V/PB/2010 dan Nomor 14 tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

Refika, N., & Rahmadini. (2016). Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah SD Negeri 11 Kampung Baru". *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1 (2).

Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision And Achievement Motivation On Effective Teachers. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(4).

Sarina., & Lian, B. (2018). Perkembangan Pendidikan berbasis pendidikan karakter. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 3(2).

Syaril & Asmidir Ilyas, dkk. (2009). *Profesi Kependidikan*. Padang: UNP Press

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers