

ANALISIS KEMACETAN KARIR GURU DARI GOLONGAN III^d ke IV^a DI SEKOLAH DASAR

Gede Agus Mulya Admika¹, I Wayan Bagia², I Wayan Suwendra³

Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: Agoesmulya93@gmail.com , iwayan.bagia@yahoo.co.id, ycgeda@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang, (1) penyebab terjadinya kemacetan karir guru dari golongan III^d ke IV^a pada SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja, (2) dampak dari kemacetan karir guru dari golongan III^d ke IV^a pada SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja, dan (3) upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah kemacetan karir guru dari golongan III^d ke IV^a pada SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja Dalam penelitian kualitatif, yang disebut sebagai populasi adalah situasi sosial di SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja yaitu pelaku, tempat, dan aktivitas. Sampel data dipilih secara *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Penyebab terjadinya kemacetan karir guru yakni, guru tidak memiliki penelitian atau karya tulis ilmiah, tidak ada yang mengesahkan penelitian dari setiap guru, karya tulis ilmiah setiap guru tidak bersifat APIK (asli, penting, ilmiah dan kosnisten) dan sulitnya setiap guru menemukan supervisor atau tempat bertanya, (2) dampak kemacetan karir guru ini berdampak negatif pada 2 aspek yaitu bagi siswa dan bagi guru, (3) Upaya untuk mengatasi kemacetan karir guru yakni, membentuk tim kerja karya tulis ilmiah, membangun sistem penelitian untuk para guru dan melaksanakan penelitian pengkajian kerja profesional baik individual maupun kolaboratif.

Kata kunci: karir guru

ABSTRACT

This study aims to obtain explanative findings that are tested on, (1) the cause of teacher career congestion from class III^d to IV^a in SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja, (2) the impact of teacher career congestion from class III^d to IV^a in SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja, and (3) efforts made to overcome the problem of teacher career congestion from class III^d to IV^a pada SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja In qualitative research, called the population is a social situation in SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja is the perpetrator, place, and activity. The sample data was chosen by purposive sampling and snowball sampling. Methods of data collection using in-depth interviews, observation and documentation. Data analysis in this research using qualitative data analysis. The results of this study indicate that, (1) The cause of teacher career congestion that is, the teacher does not have research or scientific papers, no one endorse the research of each teacher, scientific papers every teacher is not APIK (original, important, scientific and kosnisten) and the difficulty of each teacher finding a supervisor or a questioning place, (2) the impact of teacher career congestion has negative impact on 2 aspects that is for students and for teachers, (3) Efforts to overcome teacher career congestion ie, a research system for teachers and conducting professional and collaborative professional work study studies.

Keywords: teacher career

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting yang dimiliki oleh suatu sekolah. Tanpa adanya sumber daya manusia maka segala aktivitas yang terdapat di sekolah tidak dapat berjalan sebagai mana mestinya. Setiap sekolah sangatlah membutuhkan guru untuk membantu memperlancar jalannya suatu sekolah. Sumber daya manusia juga menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi, maka hendaknya organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin karena kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi sektor manusianya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan didalam perusahaan maupun organisasi dimana yang kita khususkan pada penelitian ini yaitu sekolah. Menurut Hamalik (2011) manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Menurut Hasibuan (2009) manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Sebuah karir sangatlah dibutuhkan oleh setiap guru, dimana karir sangatlah berperan penting untuk kehidupan seorang guru. Jika karir yang dimiliki oleh setiap guru tidak sesuai dengan apa yang telah dialami oleh guru dalam contoh waktu lama mengabdikan dan sebagainya akan menimbulkan beberapa

masalah yang ada seperti kemalasan didalam bekerja.

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengadaaan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut ini ada beberapa pengertian karir dan pengembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli, Gorda (2006) mengemukakan bahwa pengertian Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

Rivai (2009) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

Pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dubrin (2009) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di sekolah agar sekolah dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum."

Banyak orang menganggap bahwa karir sama dengan kemajuan dalam suatu organisasi. Karir mengandung dua fokus utama, yaitu: fokus internal dan fokus eksternal. fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang karirnya.

Sedangkan fokus eksternal menunjuk kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seorang pekerja. Untuk memahami pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yaitu:

Career planning. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuantujuan karirnya sendiri. Ini merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan ketrampilannya sendiri, kepentingan, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan akibat-akibatnya. Proses ini mencakup upaya pengidentifikasian sasaran dan atau tujuan yang terkait dengan karir, dan penetapan rencana guna mewujudkan tujuan tersebut.

Career Management. Proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karirnya. Proses ini lebih merupakan usaha formal, terorganisir, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi. Jadi lebih merupakan suatu mekanisme untuk mewujudkan kebutuhan sumber daya manusia masa kini dan masa yang akan datang.

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu sekolah menentukan suatu jalur karir bagi gurunya tergantung pada kebutuhan dan situasi sekolah itu sendiri, namun begitu umumnya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan dibawah ini :

Menurut Lubis (2008), Pendidikan dan latihan adalah suatu kegiatan sekolah yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari sekolah yang bersangkutan.

Menurut Rivai (2009), Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih

rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

Menurut Mangkunegara (2010), Mutasi adalah merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Istilah mutasi sendiri atau yang dalam beberapa literatur disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit dapat dirumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu klas ke suatu jabatan dalam klas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau sekolah. Keterlibatan SDM dalam sekolah terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, pegawai atau guru. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu sekolah, tanpa didukung oleh kehandalan guru (SDM) maka sekolah tersebut sulit maju dan berkembang. Sumber daya yang dimiliki oleh sekolah seperti modal, metode, mesin tidak bisa memberikan hasil optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hamalik (2006), menjelaskan bahwa sekolah membutuhkan guru yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga dibutuhkan guru yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2009), sekolah dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di sekolah tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut sekolah mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh sekolah dapat tercapai dengan baik. Kemajuan sekolah dipengaruhi oleh

faktor-faktor internal dan eksternal. Sejauhmana tujuan sekolah telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar sekolah memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan mengatasi tantangan ataupun ancaman dari lingkungan sekolah tersebut. Sekolah harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi dan memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan sekolah. Pembinaan dan pengembangan guru baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan guru. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh guru atau juga disebut dengan kinerja atau prestasi kerja.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia berbeda dalam setiap organisasi, disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Suatu sekolah dapat berjalan dengan baik serta mengarah kepada pencapaian tujuan apabila kegiatan tersebut diatur secara baik. Menurut Hasibuan (2009), fungsi-fungsi MSDM memfokuskan pembahasannya pada beberapa aspek kajian, antara lain, (1) perencanaan SDM adalah kegiatan menaksir atau menghitung kebutuhan SDM organisasi dan selanjutnya merumuskan upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Upaya tersebut mencakup kegiatan menyusun dan melaksanakan rencana agar jumlah dan kualifikasi personil yang diperlukan itu tersedia pada saat dan posisi yang tepat sesuai dengan tuntutan organisasi, (2) rekrutmen (pengadaan) pegawai adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum sehingga orang dan organisasi dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek. (3) seleksi pegawai adalah suatu proses mengumpulkan informasi untuk menilai dan memutuskan siapa yang diangkat,

dengan berpedoman pada hukum, demi kepentingan jangka panjang dan pendek, perorangan, dan organisasi. (4) orientasi, penempatan dan penugasan merupakan kegiatan yang dilakukan serempak. orientasi ditujukan untuk mempercepat sosialisasi pegawai dan penerimaan lingkungan kerja sehingga pegawai tersebut dapat segera beradaptasi dalam sistem, prosedur, serta budaya kerja. Penempatan dan penugasan adalah keputusan kepegawaian yang berasaskan "the right men on the right job". (5) kompensasi adalah apa yang diterima pegawai karena ia telah memberikan kontribusi pikiran, perhatian, kemampuan, dan kinerjanya terhadap organisasi. Kompensasi terdiri dari hal berupa uang dan bukan uang. Kompensasi sangat penting untuk memperoleh, memelihara, dan mempertahankan angkatan kerja yang produktif (6) pengembangan karir adalah proses mencermati potensi, kemampuan, kinerja dan komitmen pegawai untuk diposisikan dalam struktur organisasi secara tepat. Melalui kegiatan pengembangan karir guru yang ada, pengembangan SDM berusaha mengurangi ketergantungan sekolah terhadap pengangkatan guru baru (7) Pelatihan dan pengembangan pegawai adalah upaya memperbaiki kinerja pegawai di masa kini maupun di masa depan dengan meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja, melalui pembelajaran, biasanya dengan meningkatkan pengetahuan, mutu sikap dan keterampilan. Pelatihan berbeda dengan pengembangan. Pelatihan adalah segala kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam suatu pekerjaan di mana pegawai tersebut sedang atau akan diangkat menjabat pekerjaan yang bersangkutan. Pengembangan adalah upaya membantu pegawai secara individual menangani tanggung jawabnya di masa depan.

Metode

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini merupakan kajian yang menggunakan persepsi dan bahan-

bahan tertulis lain untuk mengetahui hal-hal yang tidak terukur dengan pasti (*intangible*).

Lokasi penelitian ini adalah SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja. Seperti yang dapat dikatakan sebelumnya bahwa peneliti tertarik melakukan penelitian disini karena ingin mencari faktor-faktor apa yang mengakibatkan terjadinya kemacetan karir guru pada SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja, dampak dari kemacetan karir guru dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah kemacetan karir guru pada SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja.

Subjek penelitian ini yaitu (1) Kepala Sekolah Negeri 2 Banjar Bali, dan (2) para guru yang mengalami kemacetan karir, (3) Murid SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja, dan (4) Ahli Manajemen Sumber Daya Manusia sedangkan objek penelitiannya yaitu penyebab terjadinya kemacetan karir guru, dampak dari kemacetan karir guru bagi murid dan sekolah, (3) upaya untuk mengatasi terjadinya kemacetan karir guru di SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja.

Berdasarkan jenisnya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data berupa jawaban langsung dari informan pada penelitian ini. Informan tersebut adalah kepala sekolah SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja, guru SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja, murid SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja dan ahli manajemen sumber daya manusia.

Notoatmodjo (2008) menyatakan bahwa Instrumen penelitian adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrumen sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode.

Dalam penelitian kualitatif, yang disebut sebagai populasi adalah situasi sosial di SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja yaitu pelaku (*actor*), tempat (*place*), dan aktivitas (*activity*). Sampel data dipilih secara *purposive sampling* dan *snowball sampling*.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi partisipatif dan pencatatan dokumen diperoleh hasil penelitian mengenai penyebab terjadinya kemacetan karir guru, dampak dari kemacetan karir guru dan upaya untuk mengatasi masalah kemacetan karir guru Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 diatas dapat dilihat penyebab terjadinya kemacetan karir guru disebabkan ada 4 hal yaitu, (1) guru tidak memiliki penelitian atau karya tulis ilmiah, (2) tidak ada yang mengesahkan penelitian dari setiap guru, (3) Karya tulis ilmiah setiap guru tidak bersifat APIK (asli, penting, ilmiah dan konsisten), dan (4) Sulitnya setiap guru menemukan *supervisor* atau tempat bertanya

(1) Beberapa Guru Tidak Memiliki Penelitian atau Karya Tulis Ilmiah

Untuk dapat meningkatkan karir guru, minimal setiap guru harus memiliki sebuah penelitian dimana penelitian tersebut berfungsi untuk membantu guru memperlancar karir yang dimilikinya dan selain itu juga setiap guru harus dapat mampu meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki untuk dapat membantu meningkatkan citra sekolah yang baik

(2) Tidak Ada Yang Mengesahkan Penelitian Dari Guru

Bagi setiap guru yang telah menyelesaikan karya tulis ilmiah atau penelitian yang telah dilakukannya maka diperlukan seseorang atau sebuah tim untuk mengesahkan penelitian tersebut apakah sudah baik maupun salah, tanpa adanya pengesah penelitian tersebut maka penelitian setiap guru tidak dapat diakui di masyarakat

(3) Karya Tulis Ilmiah Guru Tidak Bersifat APIK (asli, penting, ilmiah dan konsisten)

Dalam buku 4 Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru disebutkan syarat-syarat karya tulis ilmiah guru harus memenuhi persyaratan APIK yaitu asli, penting, ilmiah, dan konsisten. Asli, KTI harus asli artinya benar-benar dibuat sendiri oleh guru, bukan hasil plagiat, apalagi dibuatkan orang lain. Perlu, laporan KTI yang dibuat harus sesuatu yang diperlukan dan mempunyai manfaat

dalam menunjang pengembangan keprofesian dari guru yang bersangkutan. Manfaat tersebut diutamakan untuk memperbaiki mutu pembelajaran di satuan pendidikan guru bersangkutan. Ilmiah, KTI disajikan dengan memakai kerangka isi dan mempunyai kebenaran yang sesuai dengan kaidah-kaidah kebenaran ilmiah. Konsisten, isi laporan harus sesuai dengan tugas pokok penyusunnya. Bila penulisnya seorang guru, maka isi laporan haruslah berada pada bidang tugas guru yang bersangkutan, dan membahas tugas pembelajaran yang sesuai dengan tugasnya di sekolah /madrasah.

Berdasarkan kutipan di atas jelas tertulis bahwa KTI yang dibuat guru harus berkaitan dengan upaya guru untuk memperbaiki mutu pembelajaran dan sesuai dengan tugas pokoknya sebagai guru yaitu mengajar. Dengan berdasar pada pemikiran tersebut jelaslah bahwa menyusun dan memublikasikan KTI pada dasarnya tidak bertentangan dengan tugas utama guru. Sebaliknya, apabila hal tersebut direnungkan lebih dalam justru akan diperoleh pemahaman bahwa menyusun KTI bagi guru merupakan satu rangkaian dari tugas utamanya. Salah satu jenis KTI yang sesuai dengan tugas utama guru adalah penelitian tindakan kelas (PTK).

Menurut Wardani (2014) menyatakan bahwa karakteristik PTK adalah adanya kesadaran guru tentang adanya permasalahan dalam pembelajarannya dan self reflektif inquiry yaitu upaya sadar guru untuk melakukan refleksi dengan mengajukan pertanyaan pada diri sendiri. Kedua hal ini tidak dapat dilepaskan dari tugas utama guru untuk mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Secara sederhana penulis bahkan berkeyakinan bahwa sejatinya PTK 'hanya laporan tertulis' dari apa-apa yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya. Apa-apa yang dilakukan guru tersebut direncanakan dan dilaporkan proses serta hasilnya.

(4) Sulitnya Setiap Guru Menemukan *Supervisor* atau Tempat Bertanya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan bahwa salah satu penyebab penting dari adanya kemacetan karir guru dimana setiap guru sulit menemukan tempat untuk bertanya yang berkaitan dengan penulisan KTI. Sumber atau informasi sangatlah dibutuhkan setiap guru untuk melaksanakan penulisan ilmiah. Dimana diperlukanya narasumber yang akurat dan berpengalaman didalam menulis KTI. Hal tersebut menjadi salah satu hambatan besar bagi setiap guru untuk memulau menulis KTI.

Tabel 2. Dampak Terjadinya Kemacetan Karir Guru di SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja

No	Aspek	Dampak Yang Diakibatkan
1	Bagi Guru	Kesejahteraan guru menurun Prestasi kerja menurun Motivasi kerja guru berkurang Kuranganya perhatian guru terhadap peserta didik
2	Bagi Siswa	Prestasi belajar siswa menjadi menurun Motivasi belajar siswa menjadi berkurang

Berdasarkan Tabel 2 dampaknya terjadinya kemacetan karir guru dapat menimbulkan masalah kepada 2 aspek yakni bagi guru dan bagi siswa. Bagi guru terdapat 3 dampak yang dominan yakni, (1) kesejahteraan guru menurun, (2) prestasi mengajar guru menurun dan, (3) motivasi kerja guru berkurang. Bagi siswa

terdapat 3 dampak yang dominan juga yaitu, (1) kurangnya perhatian gure terhadap peserta didik, (2) prestasi belajar siswa menjadi menurun, (3) motivasi belajar siswa menjadi berkurang.

Keesejahteraan guru merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah dalam menunjang

terciptanya kinerja yang semakin membaik di kalangan pendidik. Berdasarkan UU No.14/2005 tentang guru dan dosen, pasal 14 sampai dengan 16 menyebutkan tentang hak dan kewajiban, diantaranya bahwa hak guru dalam memperoleh penghasilan adalah di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan, berbagai fasilitas untuk meningkatkan kompetensi, berbagai tunjangan seperti tunjangan profesi, fungsional, tunjangan khusus bagi guru di daerah khusus, serta berbagai masalah tambahan kesejahteraan. Undang-undang tersebut memang sedikit membawa angin segar bagi kesejahteraan masyarakat pendidik, namun dalam realisasinya ternyata tidak semanis redaksinya. Hal ini karena keberadaan tunjangan fungsional dan profesi secara prinsip sebetulnya tidak saling terkait dan kemacetan karir guru dari golongan III^d ke IV^a yang tidak dapat berjalan dengan lancar.

Prestasi kerja setiap guru dapat dilihat dari bagaimana guru dapat menciptakan siswa atau murid yang berprestasi juga. Untuk dapat menciptakan hal tersebut maka setiap guru harus dapat mampu mendidik siswanya agar dapat berkompeten dan dapat besaing dengan yang lainnya dan menjadi unggul didalam prestasi akademik maupun non akademik. Untuk dapat menciptakan hal tersebut maka guru harus dapat berusaha pantang menyerah demi melaksanakan hal tersebut. Namun beda halnya jika semangat kerja yang dimiliki guru menurun yang diakibatkan dari terhambatnya kenaikan pangkat dari III^d ke IV^a yang mengakibatkan guru kurang bersemangat didalam mengajar.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan

tugas – tugas sosial kemasyarakatan. Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan, sikap dan nilai, dan keterampilan, Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sekaligus faktor organisasi yang dimana sosok guru itu berada, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa. Guru dituntut untuk untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja artinya jika guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Kepuasan kerja (job satisfaction) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi. Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang

sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Dalam hal peningkatan mutu pendidikan secara formal aspek guru mempunyai peranan penting dalam mewujudkannya, disamping aspek lainnya seperti sarana/prasarana, kurikulum, siswa, manajemen, dan pengadaan buku. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya. Berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang, Aspek yang berkaitan dengan guru adalah menyangkut citra/mutu guru dan kesejahteraan.[1] Sementara itu Tilaar menyatakan peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.[2] Dengan demikian jelaslah bahwa keberhasilan pendidikan yang terutama adalah faktor guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya, sebab dengan kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai. Kepuasan kerja guru itu bisa dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, bisa pula kepuasan ditingkatkan menggunakan faktor motivasi terutama motivasi berprestasi guru, karena hal tugas guru menyangkut dengan keberhasilan siswa yang merupakan keberhasilan pendidikan. Pada tahun 1980-an masyarakat, kalangan akademisi, organisasi profesi dan pemerintah Amerika serikat secara serempak bertanya : dari titik mana peningkatan mutu pendidikan Amerika dimulai?. Setelah dilakukan kajian mendalam dan luas tentang penentu-pentu mutu pendidikan, akhirnya

mereka sepakat : langkah itu mesti dimulai dengan meningkatkan kesejahteraan guru. Keadaan di Amerika Serikat memang berbeda dengan dinegara-negara Eropa meski gaji guru telah dinaikkan, dibandingkan dengan karyawan pada profesi lain dengan tingkat pendidikan yang sama, gaji guru tetap lebih kecil. Di Indonesia, rata-rata gaji guru sama besar bahkan lebih kecil dari gaji pekerja pabrik berpendidikan SD. Akan tetapi setelah gaji dinaikkan ternyata beberapa guru diantaranya masih mengeluh tidak hanya faktor insentif yang dirasa rendah bagi mereka dan kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat, namun faktor lain seperti kerja yang menjenuhkan, suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman yang tidak saling mendukung, pimpinan yang kurang bijak serta siswa yang tingkah lakunya menjengkelkan. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu diantaranya adalah iklim organisasi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapakan imbalan baik material maupun non material namun mereka juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil. Penciptaan iklim yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan. Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi berprestasi. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi

merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Padahal tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi.

Dampak yang diberikan dari adanya kemacetan karir guru oleh setiap siswa terdapat 3 hal yaitu, (1) kurangnya perhatian guru terhadap peserta didik, (2) prestasi belajar menjadi menurun, dan (3) motivasi belajar siswa menjadi berkurang.

Tanpa kita sadari ternyata banyak juga siswa-siswi yang kurang perhatian dari gurunya. Tak sedikit siswa yang merasa dirinya tidak diperhatikan gurunya sehingga berbuah prestasi yang menurun. Masalah-masalah yang dialami siswa tentu menjadi beban pikiran siswa sehingga siswa merasa kurang adanya motivasi diri untuk melakukan yang terbaik dalam kegiatan belajar.

Pendidikan merupakan topik yang senantiasa menarik untuk dikaji dan dikembangkan, baik secara teoritis dan praktis maupun secara filosofis. Pengertian pendidikan itu sendiri adalah usaha sadar dan terencana untuk melakukan suatu proses belajar agar peserta didik mampu secara aktif mengembangkan potensi-potensi yang ada pada dirinya. Pendidikan sebagai gejala universal, merupakan suatu keharusan bagi manusia, karena selain pendidikan sebagai gejala, juga sebagai upaya memanusiakan manusia.

Pendidikan sebagai ilmu bersifat multidimensional baik dari segi filsafat (epistemologis, aksiologis, dan ontologis) maupun secara ilmiah. Teori yang dianut dalam sebuah praktek pendidikan sangat penting, karena pendidikan menyangkut pembentukan generasi dan semestinya harus dapat dipertanggungjawabkan. Proses pendidikan merupakan upaya mewujudkan nilai bagi peserta didik dan pendidik, sehingga unsur manusia yang dididik dan memerlukan pendidikan dapat

menghayati nilai-nilai agar mampu menata perilaku serta pribadi sebagaimana mestinya. Sebagai contoh, dalam wacana keindonesiaan pendidikan semestinya berakar dari konteks budaya dan karakteristik masyarakat Indonesia, dan untuk kebutuhan masyarakat Indonesia yang terus berubah. Menurut Kusuma (2007), hal ini berarti bahwa sebaiknya pendidikan tidak dilakukan kecuali oleh orang-orang yang mampu bertanggung jawab secara rasional, sosial dan moral.

Pada zaman yang berbeda-beda tuntutan terhadap talenta dan spesialisasi individu juga berbeda-beda. Zaman agrikultur menuntut orang bekerja keras dan mencari nafkah lewat kerja fisik, zaman industri menuntut standarisasi dan tidak menekankan kualitas dan talenta individual, dan zaman internet adalah zamannya untuk membebaskan kualitas-kualitas khusus individual yang seringkali tertindas di zaman industri. Oleh karena itu, seharusnya sifat dan kualitas pendidikanpun berubah sesuai zaman dan harus diletakkan landasan bagi pendidikan beraspek multi.

Berbicara tentang landasan filosofis pendidikan berarti berkenaan dengan tujuan filosofis suatu praktik pendidikan sebagai sebuah ilmu. Oleh karena itu, kajian yang dapat dilakukan untuk memahami landasan filosofis pendidikan adalah dengan menggunakan pendekatan filsafat ilmu yang meliputi tiga bidang kajian yaitu ontologi, epistemologi dan aksiologi.

Motivasi diri untuk terus belajar merupakan hal yang sangat penting bagi siswa sekolah, karena motivasi tersebut akan menggugah anak untuk tetap bersemangat dalam belajar. Sebaliknya, tanpa motivasi tersebut, siswa sekolah akan merasa sangat sulit untuk memahami materi yang telah dijelaskan oleh guru. Tentu saja hal ini akan berdampak buruk bagi kualitas dirinya sendiri, juga kualitas generasi muda bangsa ini. Faktanya, kurangnya motivasi diri untuk belajar pada siswa sekolah ternyata menjadikan masalah yang begitu membingungkan bagi guru, misalnya banyak siswa menghabiskan tidur selama

pelajaran berlangsung, siswa mengabaikan penjelasan guru, dan lain-lain. Ini adalah contoh masalah serius yang dialami oleh kebanyakan guru saat ini yang mengakibatkan motivasi setiap siswa menjadi berkurang yaitu, yang pertama guru tidak memberikan motivasi kepada siswa peran guru dalam memotivasi siswa sangatlah penting, khususnya bagi siswa yang memiliki motivasi lemah dan siswa yang bermasalah. Sedikit banyaknya, motivasi yang telah guru berikan pasti akan mengena di dalam hati para siswa. Bahkan, fakta menyebutkan bahwa guru yang lebih sering memberikan motivasi, lebih disukai oleh siswanya. Yang kedua kurangnya motivasi siswa dalam belajar di dalam kelas juga bisa disebabkan karena gaya dan cara penyampaian materi oleh guru. Siswa pastinya akan merasa bosan dengan metode pengajaran yang monoton, penyampaian materi yang sulit dipahami, kurangnya melibatkan media belajar, dan lain-lain. Jika sudah demikian, motivasi siswa untuk tetap memperhatikan materi akan semakin melemah, yang ketiga siswa tidak menyukai mata pelajaran tertentu dimana setiap siswa di sekolah memiliki keahlian dan bakat masing-masing, khususnya dalam materi pelajaran tertentu. Memang, ada siswa yang benar-benar tidak bisa menguasai materi pelajaran tertentu meskipun dia sudah memaksakan diri untuk belajar. Hal semacam ini pun bisa melemahkan motivasinya, jika Anda adalah guru maka Anda harus memahami kondisi seperti ini, carilah langkah yang tepat untuknya. Yang keempat lemahnya motivasi dalam diri siswa sendiri dimana ini adalah faktor umum utama yang dialami oleh kebanyakan siswa sekolah saat ini, yaitu lemahnya motivasi diri untuk belajar. Sehingga hal ini menyebabkan siswa sekolah kurang berminat untuk belajar dan menghabiskan waktunya bertahun-tahun di sekolah dengan sia-sia. Siswa tidak memiliki impian dan cita-cita jelas, siswa tidak percaya diri dan merasa dirinya tidak pintar idealisme bodoh yang menganggap tujuan akhir pendidikan

adalah untuk mendapatkan pekerjaan, dan lain-lain.

Untuk dapat membantu memperlancar karir setiap guru maka sekolah harus dapat membentuk tim kerja karya tulis ilmiah atau penelitian yang akan dilaksanakan oleh setiap guru untuk dapat mengesahkan penelitian yang telah dilakukan oleh guru demi memperlancar karir yang dimiliki oleh guru

Untuk dapat memperlancar jalannya proses penelitian maka setiap guru memerlukan sebuah sistem yang dapat membantu mempermudah guru melaksanakan penelitiannya. Sistem disini sangatlah berpengaruh penting didalam kelancaran penelitian guru.

Penelitian merupakan aktivitas penting bagi seorang guru, selain mengajar dan pengabdian masyarakat, karena merupakan salah satu darma dari tri darma perguruan tinggi. Untuk dapat melakukan penelitian yang memiliki orientasi tidak sekedar hanya mendapatkan finansial tanpa nilai manfaat dari hasil penelitian perlu bekal teknik penelitian yang baik. Workshop penelitian salah satu solusi dalam menumbuhkan minat guru untuk melakukan penelitian. Dalam melakukan pengembangan keilmuan seorang guru tidak hanya dilakukan dalam bidang pengajaran. Penelitian merupakan salah satu tugas pokok dosen dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi dan juga sebagai syarat kenaikan jabatan fungsional dosen. Budaya penelitian seharusnya dikembangkan agar tercipta kualitas pendidikan yang baik melalui karya ilmiah dosen dan mahasiswa. Sebagai seorang dosen harus memiliki syarat kemampuan seperti kompetensi Pedagogic, Professional, Kepribadian dan Sosial. Memiliki kompetensi pedagogic (menguasai metodologi pengajaran secara baik), Professional (berlaku dan bersikap profesional sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya), Kepribadian (mengantarkan seorang mahasiswa menjadi manusia ideal) dan Sosial (mendekatkan perguruan tinggi dan dosen dengan masyarakat secara

umum). Melalui kompetensi tersebut diharapkan para dosen ada upaya pengembangan dan peningkatan kualitas penelitian tersebut melalui berbagai program, baik workshop, training dan lainnya. Selanjutnya perguruan tinggi diharapkan dapat mengembangkan dirinya dan ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi masyarakat dan negara.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dilihat bahwa penyebab terjadinya kemacetan karir diakibat oleh guru yang tidak memiliki penelitian dan tidak ada yang menegsahkan penelitian tersebut. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian suharsono (2015) yang menyatakan bahwa penelitian sangatlah berpengaruh penting didalam memperlancar karir guru agar tidak terjadinya kemacetan karir guru.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dilihat dampak yang dikibatkan dari kemacetan karir guru adalah 2 aspek yaitu bagi guru dan sdan bagi sekolah. Bagi guru dampak yang diberikan dari kemacetan karir guru adalah, (1) kesejahteraan guru menurun, (2) prestasi kerja guru menurun, dan (3) motivasi kerja guru berkurang. Bagi siswa dampak yang diberikan yakni, (1) kurangnya perhatian guru terhadap peserta didik, (2) prestasi belajar siswa menjadi menurun, dan (3) motivasi belajar siswa menjadi berkurang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian asyadi (2012) yang menyatakan bahwa kemacetan karir guru akan mengakibatkan dampak yang serius bagi guru dan bagi siswa didalam proses mengajar dan prestasi siswa untuk kedepanya

Berdasarkan penelitian diatas maka upaya yang dilakukan untuk mengatasi kemacetan karir guru adalah (1) membentuk tim kerja karya tulis ilmiah, (2) membangun sistem penelitian untuk para guru, dan (3) melaksanakan penelitian pengkajian kerja professional baik individual maupun kolaboratif dan membuat karya tulis ilmiah atau karya seni dan karya teknologi oleh karena itu perlu setiap sekolah untuk melaksanakan

pengembangan setiap sekolah. Teori ini sejalan dengan penelitian asyono (2011) yang menyatakan bahwa upaya untuk mengatasi kemacetan karir guru dengan terus aktif dan terus melakukan pengembangan terhadap sekolah.

Simpulan Dan Saran

Penyebab terjadinya kemacetan karir guru disebabkan oleh 4 hal yakni, (a) guru tidak memiliki penelitian atau karya tulis, (b) tidak ada yang mengesahkan penelitian dari setiap guru, (c) karya tulis ilmiah setiap guru tidak bersifat APIK (asli, penting, ilmiah dan kosnisten) dan (d) adanya beberapa sifat guru yang apatis (tidak menerima atau tidak menolak tuntutan menyusun KTI Hal tersebut megakibatkan kemacetan karir guru dari golongan III^d untuk naik ke golongan ke IV^a, dampak terjadinya kemacetan karir guru dirasakan oleh 2 aspek yaitu bagi guru dan bagi siswa. Bagi guru dampak yang diberikan yakni, (a) kesejahteraan guru menurun, (b) prestasi kerja guru menurun, dan (c) motivasi kerja guru berkurang. Bagi aspek siswa dampak yang diberikan yakni, (a) kurangnya perhatian guru terhadap peserta didik, (b) prestasi belajar siswa menjadi menurun, dan (c) motivasi belajar siswa menjadi berkurang. Dampak dari kemacetan karir guru dirasakan oleh guru dan siswanya sendiri dimana dapat menghambat proses mengajar yang baik dan sesuai dengan standar mutu pendidikan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi kemacetan karir guru di SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja adalah (a) membentuk tim kerja karya tulis ilmiah, (b) memabangun sistem penelitian untuk para guru, dan (c) melaksanakan penelitian pengkajian kerja professional baik individual maupun kolaboratif dan membuat karya tulis ilmiah atau karya seni dan karya teknologi. Dengan ke tiga upaya tersebut diharapkan dapat membantu kelancaran kairi guru dari golongan III^d untuk naik ke golongan ke IV^a

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka dapat disarankan beberapa hal

sebagai berikut, bagi SD Negeri 2 Banjar Bali Singarja agar dapat meningkatkan kinerja gurunya, agar dapat menciptakan citra yang baik kepada sekolahnya dan meningkatkan SDM yang dimiliki di sekolah tersebut, dan bagi peneliti khususnya bagi peneliti lain yang berminat untuk mendalami penelitian mengenai ketidak-disiplinan guru agar untuk kedepannya penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan variabel-variabel lain yang berhubungan.

Guru Pada PT. Bank Windu Kentjana International. Tbk (Cabang Palembang). Skripsi. STIE MDP
Kenna, Mc. Dkk. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (diterjemahkan oleh : Toto budi Santoso). Yogyakarta: Andi Offset.

Daftar Rujukan

- Atmodiwirio, S. 2009. *Kinerja*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Dewi, Eka. 2006. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap peningkatan prestasi kerja guru pada Kantor Wilayah Usaha POS V (PT. POS Indonesia) Bandung.* Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen, Jurusan Manajemen di Universitas Widyatama Bandung
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibsons, James H. Ivancevich. John M. and Donnelly. 2009. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur dan Proses.* Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali Denpasar Bekerja sama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi.
- Hidayat, Novi. 2009. *Audit Manajemen Atas Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Prestasi kerja*