

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah

Sekolah Menengah Pertama (SMP) PGRI 1 Bekasi beralamat di Jalan Linggarjati 1 BTN Duren Jaya, Bekasi Timur Kota Bekasi. Sekolah ini sudah berdiri sejak tahun 1979 yang didirikan oleh kepala sekolah yang pertama yaitu Ibu Yati Hayati. SMP PGRI 1 Bekasi pertama didirikan bergabung dengan sekolah SMP Negeri 1 Kota Bekasi di Jalan KH. Agus Salim No. 77. Ibu Yati Hayati sebagai kepala sekolah SMP Negeri 1 Bekasi bersama dengan guru-guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi berpandangan bahwa pendidikan di kota bekasi terus tumbuh namun kemampuan daya tampungnya yang terbatas, untuk itulah didirikan SMP PGRI 1 Bekasi yang merupakan sekolah swastanya SMP Negeri 1 Kota Bekasi pada waktu itu. Selama SMP PGRI 1 didirikan, proses pembelajaran menggunakan fasilitas SMP Negeri 1, mulai dari gedung, guru dan bukunya. Jika SMP Negeri 1 masuk pagi, SMP PGRI 1 masuk pada siang hari.

Namun seiring berjalannya waktu SMP PGRI 1 pun sudah memiliki masanya sehingga pada tahun 1986 SMP PGRI 1 pindah ke daerah Duren Jaya yang mulanya hanya mempunyai 4 kelas, 1 ruang tata usaha, 1 ruang kepala sekolah dan 1 kamar mandi. Dengan seiringnya waktu terus berkembang dengan terus menambah ruang kelas yang sekarang sudah mempunyai 17 ruang kelas dan ruangan lainnya yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran.

b. Profil SMP PGRI 1 Bekasi

Nama Sekolah : SMP PGRI 1 Bekasi
Status : Swasta
NSS : 202026504152
NPSN : 20222919
Alamat : Jl. Linggarjati 1 Blok D Perum. Duren Jaya
Bekasi Timur, Kota Bekasi, 17111
Telp. (021)-8803892 / 0812
Nama Yayasan : YPLP PGRI Kota Bekasi
Alamat Yayasan : Jl. Rawa Tembaga
Jenjang Akreditasi : A
Tahun Didirikan : 1979
Tahun Beroperasi : 1979
Kepemilikan Tanah : Hak Pakai
Status Bangunan : Yayasan

Luas Lahan / Tanah : 2.668 m²

Luas Bangunan : 1.192 m²

c. Visi dan Misi SMP PGRI 1 Bekasi

1) Visi SMP PGRI 1 Bekasi

“Berprestasi, mampu berkompetisi”.

Indikator :

- a) Unggul dalam proses kegiatan belajar mengajar;
- b) Unggul dalam kegiatan ekstrakurikuler;
- c) Unggul dalam disiplin;
- d) Unggul dalam aktivitas keagamaan;
- e) Unggul dalam mutu kelulusan.

2) Misi SMP PGRI 1 Bekasi

- a) Melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- b) Menumbuhkan semangat kegiatan ekstrakurikuler secara intensif kepada seluruh warga sekolah.
- c) Menumbuhkan semangat berdisiplin kepada guru dan siswa dengan cara meningkatkan tata tertib.

- d) Menumbuhkan penghayatan terhadap pengajaran agama yang dianut dan juga sikap toleransi sehingga menjadi sumber keamanan dalam beribadah.
- e) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan warga sekolah dan *customers* sehingga sekolah dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

d. Kurikulum SMP PGRI 1 Bekasi

SMP PGRI 1 Bekasi pada tahun ajaran 2014-2015 menerapkan 2 (dua) kurikulum yaitu Kurikulum 2013 dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP-SMP). Kurikulum 2013 digunakan pada kelas VII dan VIII, sementara KTSP pada kelas IX. Namun rencananya pada tahun ajar 2015-2016 semua tingkatan siswa akan menggunakan Kurikulum 2013.

Tabel 4.1 Struktur Kurikulum 2013 SMP PGRI 1 Bekasi

Mata Pelajaran		Kelas	
		VII	VIII
Kelompok A (Wajib)			
1	Pendidikan Agama Islam	3	3
2	Pendidikan Kewarganegaraan	2	2
3	Bahasa Indonesia	6	6
4	Matematika	5	5
5	Bahasa Inggris	4	4
6	Ilmu Pengetahuan Alam	5	5
7	Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4
Kelompok B (Wajib)			
1	Seni Budaya	3	3
2	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2
3	Pendidikan Jasmani, Olah Raga & Kesehatan	3	3
Muatan Lokal			
1	Bahasa Sunda	2	2
Total		39	39

Tabel 4.2 Struktur Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) SMP PGRI 1 Bekasi

Mata Pelajaran		Kelas
		IX
Kelompok A (Wajib)		
1	Pendidikan Agama Islam	2
2	Pendidikan Kewarganegaraan	2
3	Bahasa Indonesia	4
4	Matematika	4
5	Bahasa Inggris	4
6	Ilmu Pengetahuan Alam	4
7	Ilmu Pengetahuan Sosial	4
Kelompok B (Wajib)		
1	Seni Budaya	2
2	Teknologi Informasi dan Komunikasi	2
3	Pendidikan Jasmani, Olah Raga & Kesehatan	2
Muatan Lokal		
1	Bahasa Sunda	2
2	Keterampilan Jasa	2
3	Budi Pekerti	2
Total		36

e. Ketenagaan

SMP PGRI 1 Bekasi mempunyai jumlah guru sebanyak 27 orang yang diantaranya 13 orang merupakan guru PNS dan sisanya 14 orang merupakan guru honor dan bantu yang dipekerjakan di

sekolah tersebut. Guru yang mempunyai pendidikan akhir S1 sudah diatas rata-rata yaitu berjumlah 21 guru dan ada 1 guru yang sudah mempunyai pendidikan S2. Dari 27 guru yang dimiliki SMP PGRI 1 Bekasi, 20 diantaranya sudah mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya dengan tugas mengajar atau sudah linier.

Semua guru di SMP PGRI 1 Bekasi sudah mengikuti pengembangan kompetensi/profesionalisme guru yang merupakan bagian dari pengembangan karier yang diadakan oleh pihak sekolah maupun luar sekolah dan diadakan oleh dinas pendidikan kota maupun provinsi. Diantaranya sertifikasi guru, penataran KTSP/Kurikulum 2013, penataran model pembelajaran (termasuk CTL), penataran PTK, penataran karya tulis ilmiah, sertifikasi proses/kompetensi dan penataran PTBK.

Prestasi guru yang pernah diperoleh oleh SMP PGRI 1 Bekasi juga sudah banyak. Prestasi-prestasi guru tersebut mulai dari tingkat kab/kota, propinsi dan juga nasional. Beberapa prestasi itu adalah lomba PTK, lomba karya tulis inovasi pembelajaran, lomba guru berprestasi dan lomba-lomba lainnya seperti lomba pembelajaran matematika.

f. Peserta Didik

Peserta didik di SMP PGRI 1 Bekasi terbilang cukup banyak, pada tahun 2014/2015 SMP PGRI 1 Bekasi memiliki jumlah rombongan belajar atau rombel untuk kelas VII yaitu sebanyak 6 rombel dengan jumlah siswanya mencapai 220 siswa, untuk kelas VIII yaitu sebanyak 7 rombel dengan jumlah siswanya mencapai 270 siswa, untuk kelas IX yaitu sebanyak 3 rombel dengan jumlah siswanya mencapai 95 siswa. Total keseluruhan rombongan belajar atau rombel pada tahun ajaran 2014/2015 di SMP PGRI 1 Bekasi adalah 16 rombel dengan total siswa yang mencapai 585 siswa.

Para peserta didik SMP PGRI 1 Bekasi memiliki keragaman latar belakang dari orang tua masing-masing, dari presentase yang terkecil hingga terbesar diperoleh sebanyak 2 persen siswa yang orang tuanya berlatar belakang dari perangkat desa, 5 persen dari TNI atau POLRI, 10 dari persen buruh atau tukang ojek, 15 persen dari PNS, 23 persen dari pedagang dan 45 persen dari karyawan swasta.

Semua peserta didik di SMP PGRI 1 Bekasi mempunyai harapan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan sekolah menengah atas atau SMA namun situasi yang dimiliki oleh para peserta didik yang bervariasi menjadi hambatan untuk dapat mengenyam pendidikan sekolah menengah atas atau SMA. Terdapat beberapa alasan yang menjadi utama peserta didik tidak melanjutkan ke jenjang

selanjutnya yaitu, pertama tidak membiayai pendidikan, kedua langsung melanjutkan kerja untuk membantu keluarga, ketiga transportasi sulit/mahal.

g. Humas

SMP PGRI 1 Bekasi juga memiliki seksi humas secara khusus seperti sekolah-sekolah lainya yang dipegang oleh pembantu kepala sekolah urusan humas atau PKUR Humas. Humas di sini memiliki tugas untuk menjembatani antara baik orang tua dan pihak sekolah, maupun sebaliknya.

Jika terdapat suatu pengumuman yang harus diberitahukan kepada siswa dengan segera kepada orang tua pihak humas lah yang memberitahukannya, begitu pun sebaliknya jika orang tua mengeluhkan sesuatu hal dari pihak sekolah terkait pelayanannya pihak humas siap untuk mendengarkan segala masukan dan kritikan demi majunya pembangunan di SMP PGRI 1 Bekasi.

h. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang dimiliki SMP PGRI 1 Bekasi terbilang sudah cukup baik dan lengkap. Hal ini dapat terlihat dari pertama, gedung bangunan bertingkat dua yang di setiap kelasnya menggunakan full AC, bangunannya milik SMP PGRI 1 Bekasi sendiri dengan luas bangunan sesuai standar dalam menyelenggarakan

pendidikan. Kedua, ruang belajar teori yang representatif, aman dan nyaman untuk proses kegiatan belajar mengajar.

Kemudian yang ketiga, workshop dan pembinaan mental siswa melalui kegiatan OSIS dan ekstrakurikuler yang dimiliki sejumlah 13 macam kegiatan, seperti ada Pramuka, PMR, Paskibra, Drum Band, Band, Sepak Bola, Voli, Basket, Seni Tari, Rohis, Marawis, Paduan Suara dan Catur. Keempat, Laboratorium komputer yang lengkap dengan jaringan internet sebanyak 48 unit.

Selanjutnya yang kelima, laboratorium bahasa yang kompetitif. Keenam, laboratorium IPA yang sesuai standar dan lengkap untuk kegiatan praktikum Biologi dan Fisika. Ketujuh, perpustakaan yang cukup menunjang dalam kegiatan pembelajaran. Kedelapan, tempat ibadah Musholla yang cukup luas dan sebagai pusat kegiatan spritual di SMP PGRI 1 Bekasi. Kesembilan, kantin yang lengkap dengan 8 tempat jajanan yang teletak di dalam sekolah sehingga memudahkan untuk membeli jajanan dan menikmatinya oleh peserta didik dan guru.

Kemudian yang kesepuluh, toilet siswa dan siswi terpisah dan masing-masing memiliki 3 ruang toilet. Kesebelas, ruang parkir di dalam sekolah untuk siswa memarkir kendaraannya baik sepeda maupun sepeda motor. Terakhir kedua belas, ruang tunggu yang nyaman dengan full AC untuk setiap tamu yang datang ke SMP PGRI 1 Bekasi.

2. Perencanaan Pengembangan Karier Guru

a. Deskripsi Data

Dari hasil wawancara, perencanaan pengembangan karier guru yang dilakukan bertujuan agar proses manajemen tenaga pendidik dapat terlaksana dengan baik tanpa mengurangi pelayanan seorang pendidik terhadap siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Perencanaan pengembangan karier guru didasari untuk memenuhi kebutuhan guru akan kesempatan karier dan mengembangkan kariernya di sekolah.

Proses perencanaan pengembangan karier guru yang dilaksanakan sekolah pada mulanya dilihat dari kebutuhan karier guru serta kebutuhan sekolah. Guru berkonsultasi kepada kepala sekolah dan rekan-rekan guru lainnya terkait jenjang kariernya, Kepala sekolah meresponnya dengan melihat serta menyesuaikan kesempatan karier dan kebutuhan karier yang ada di sekolah seperti jumlah rombongan belajar. Pihak sekolah berkoordinasi dengan dinas pendidikan kota Bekasi juga membuat sebuah program pendidikan serta pelatihan yang nantinya akan berdampak bagi perkembangan karier guru itu sendiri seperti dalam program Musyawarah Guru Mata Pelajaran atau MGMP serta Sertifikasi Pendidik yang direncanakan oleh pihak sekolah.

Program perencanaan pengembangan karier guru sendiri terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang guru yaitu,

sarjana atau strata 1, linier berdasarkan disiplin ilmunya, memiliki motivasi untuk mengembangkan karier, berdedikasi serta memiliki loyalitas tinggi terhadap lembaga sekolah.

Dalam perencanaan pengembangan karier guru pelaksanaannya dilakukan pada setiap tahun yang biasanya dilaksanakan baik di lingkungan sekolah maupun di luar kota. Aspek-aspek yang dikembangkan meliputi proses kegiatan belajar mengajar, kompetensi dan moral seorang guru.

Tujuan pengembangan karier gurunya yang dilakukan selain sebagai tuntutan mengisi struktur, juga sebagai bentuk dari sekolah untuk meningkatkan mutu guru yang kemudian akan berdampak terhadap pihak sekolah sendiri dengan tercapainya program-program pembelajaran pendidikan di sekolah.

Dari hasil observasi lapangan, perencanaan pengembangan karier di SMP PGRI 1 Bekasi bermula guru-guru yang ditempatkan oleh pihak sekolah dengan tata kursi dan mejanya di ruang guru dirancang sedemikian rupa untuk membentuk satu rumpun disiplin ilmu yang dipelajarinya. Hal itu dikarenakan untuk mempermudah guru tersebut melakukan diskusi baik mengenai pembelajaran maupun untuk kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran secara internal. Kepala sekolah ketika mendapatkan informasi kegiatan pengembangan karier berupa pendidikan karier dari pihak Dinas

Pendidikan Kota Bekasi, jadi lebih mudah untuk mempersiapkan segala sesuatunya terkait persiapan guru tersebut untuk diikutsertakan dengan tata kelola kursi dan meja guru yang dirancang tersebut.

Kemudian guru-guru yang menginginkan perubahan karier pada dirinya cenderung berkonsultasi langsung dengan Kepala Sekolah, hal ini dikarenakan, pertama kesempatan karier yang tersedia terbilang kecil peluangnya untuk guru di SMP PGRI 1 Bekasi, kedua tidak adanya bimbingan konseling karier tersendiri untuk seorang guru.

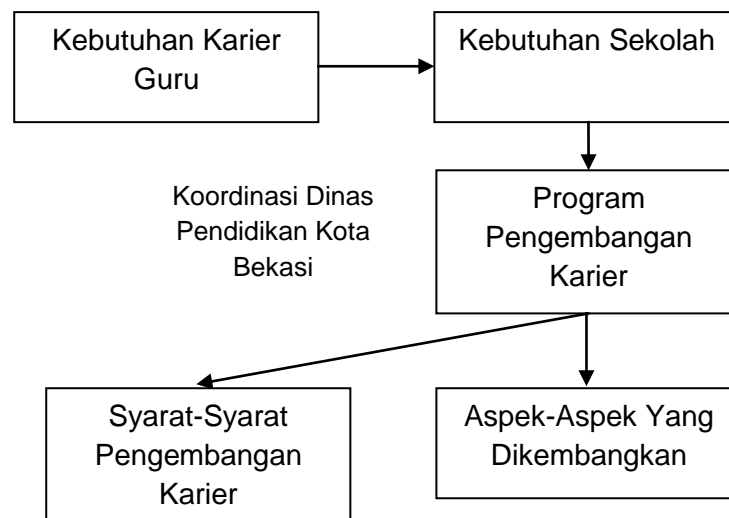
Dari hasil dokumentasi, perencanaan pengembangan karier guru di SMP PGRI 1 Bekasi peneliti tidak menemukan dokumentasi terkait syarat-syarat mengikuti pengembangan karier gurunya. Hanya terdapat desain program pengembangan kariernya yang bisa dilihat melalui dokumen pendidikan karier berupa mengikuti pelatihan kurikulum 2013, penelitian tindakan kelas dan lain sebagainya.

b. Analisis Data

Dari hasil ketiga paparan data di atas yaitu, wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi terlihat perencanaan pengembangan karier guru di SMP PGRI 1 Bekasi terbilang sudah cukup. Perencanaan pengembangan karier yang dilakukan SMP PGRI 1 Bekasi telah berupaya sedemikian rupa untuk guru-guru tersebut melakukan diskusi terhadap sesama guru yang satu rumpun disiplin ilmunya serta melakukan koordinasi terkait pengembangan karier guru

masing-masing. Namun masih terdapat kekurangan di dalamnya, seperti konseling karier untuk guru yang langsung melalui pihak paling tinggi yaitu kepala sekolah, sasaran kariernya belum dibuat pedoman secara jelas dan syarat-syarat untuk mengikuti pengembangan kariernya berdasarkan lisan dari kepala sekolah yang belum berbentuk tulisan.

c. Display Data



Gambar 4.1 Display Data Perencanaan Pengembangan Karier Guru

d. Kesimpulan Sementara

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan di atas, perencanaan pengembangan karier guru yang dilakukan di sekolah itu melihat dari kebutuhan seorang guru akan perkembangan karier dirinya serta kebutuhan pihak sekolah. Namun dalam perencanaan pengembangan karier guru belum terdapatnya sejumlah faktor-faktor pendukung lainnya seperti syarat-syarat untuk mengikuti pengembangan karier

guru secara tertulis, tidak tersedianya konseling karier untuk guru secara khusus dan sasaran kariernya yang belum dibuat pedoman secara jelas oleh Kepala Sekolah menjadi hal yang dapat menghambat nantinya guru-guru tersebut untuk dapat berkembang sesuai dengan aspek dan tujuan yang diinginkan pihak sekolah.

3. Pelaksanaan Pengembangan Karier Guru

a. Deskripsi Data

Dari hasil wawancara, pelaksanaan pengembangan karier guru didukung secara penuh oleh pihak sekolah. Kepala Sekolah telah menyiapkan anggaran dasar dan rumah tangga untuk kegiatan pengembangan karier guru itu sendiri. Pihak Dinas Pendidikan Kota Bekasi juga turut mendukung pengembangan karier guru yang ada di SMP PGRI 1 Bekasi dengan memberi kesempatan sejumlah gurunya menjadi guru inti pada beberapa pertemuan dalam pelatihan maupun seminar-seminar serta diberikannya sertifikasi bagi seorang guru.

Pada pelaksanaan pengembangan karier guru untuk mengikuti pendidikan, pelatihan atau seminar, kepala sekolah membuat surat tugas untuk guru tersebut sehingga guru tersebut dibebastugaskan untuk mengajar jika pendidikan dan pelatihannya jatuh pada hari masuk sekolah.

Pelaksanaan pengembangan karier guru sendiri juga mendapat sejumlah hambatan seperti terdapat sejumlah guru yang tidak mau untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kariernya. Kepala sekolah sendiri memiliki keyakinan terhadap guru-guru yang mengikuti pengembangan karier dalam hidupnya agar dapat mengimplementasikan apa yang guru tersebut dapatkan selama pendidikan dan pelatihan serta terciptanya perubahan baik dari segi metode, kompetensi, wawasan dan moral seorang guru.

Dari hasil observasi lapangan, pelaksanaan pengembangan karier guru didukung secara penuh oleh pihak sekolah. Hal tersebut dapat peneliti lihat dan deskripsikan seperti contoh pada kegiatan pengembangan karier berupa pendidikan dan pelatihan terkait kurikulum 2013 yang dilaksanakan pada tanggal 17 sampai dengan 22 Juni 2015 di tingkat Provinsi Jawa Barat.

Dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan kurikulum 2013 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sekolah mengirimkan sebanyak 15 guru di beberapa kota pada provinsi Jawa Barat. Pihak sekolah juga memberikan uang transportasi kepada masing-masing guru sesuai dengan anggaran dasar dan rumah tangga sekolah yang dalam kegiatan ini termasuk ke dalam tingkat provinsi Jawa Barat. Pelaksanaannya sendiri tidak mendapat penolakan berarti dari para gurunya, hanya banyak guru yang

mengeluh kelelahan setelah mengikuti acara pengembangan karier berupa pendidikan dan pelatihan tersebut.

Selain itu dari berbagai program pengembangan karier guru yang telah dilakukan di SMP PGRI 1 Bekasi adalah sertifikasi guru sebanyak 5 orang guru laki-laki dan 18 orang guru perempuan, penataran KTSP/Kurikulum 2013 sebanyak 7 orang guru laki-laki dan 20 orang guru perempuan, penataran model pembelajaran (termasuk CTL) sebanyak 2 orang guru laki-laki dan 3 orang guru perempuan.

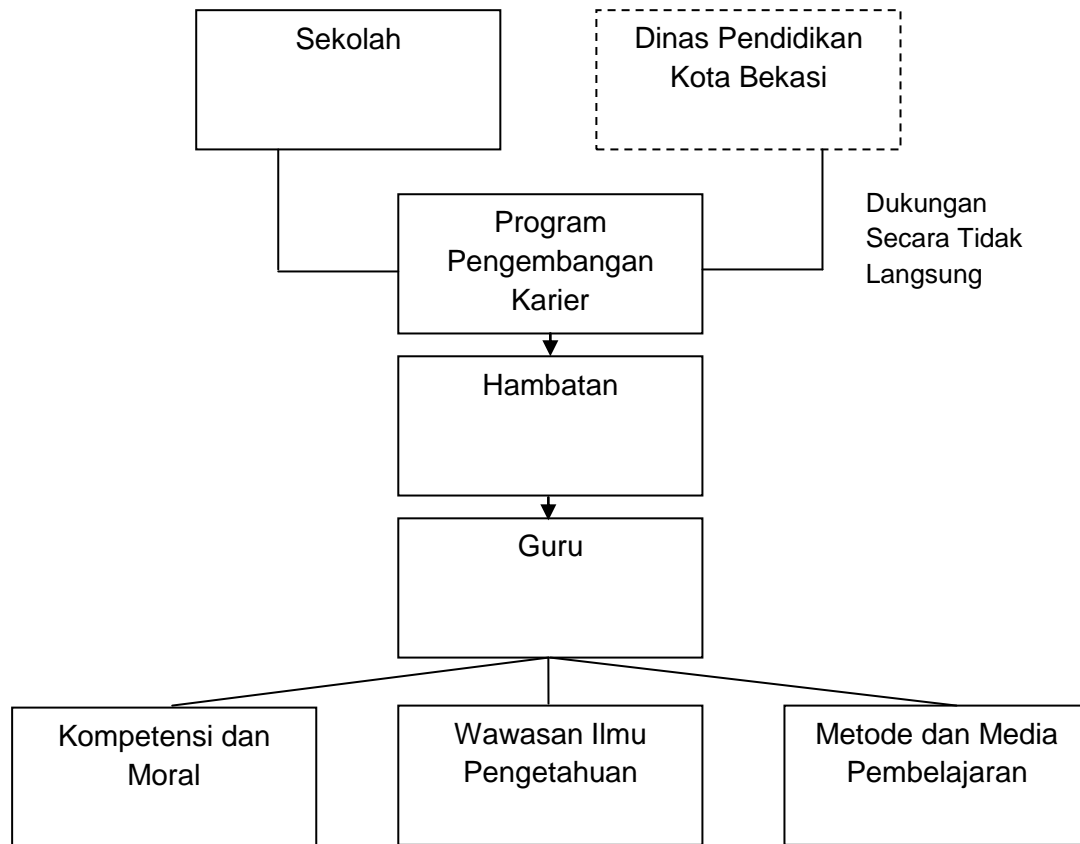
Kemudian penataran penelitian tindakan kelas atau PTK sebanyak 1 orang guru laki-laki dan 2 orang guru perempuan, sertifikasi profesi/kompetensi sebanyak 1 orang guru laki-laki dan 1 orang guru perempuan, penataran PTBK sebanyak 7 orang guru laki-laki dan 20 orang guru perempuan. Hanya penataran karya tulis ilmiah yang belum dilakukan oleh SMP PGRI 1 Bekasi dari program keseluruhan pengembangan karier.

Dari hasil dokumentasi, pelaksanaan pengembangan karier guru pada setiap kegiatannya, kepala sekolah mengeluarkan surat tugas. Hal tersebut diperuntukan sebagai pengganti surat jalan untuk guru tersebut mengikuti kegiatan pengembangan karier. Dengan surat tugas guru tersebut dibebastugaskan dari tanggung jawabnya mengajar dan mendidik di dalam kelas jika kegiatan pengembangan karier tersebut bertepatan dengan kalender masuk pendidikan.

b. Analisis Data

Dari hasil ketiga paparan data di atas yaitu, wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi terlihat pelaksanaan pengembangan karier guru di SMP PGRI 1 Bekasi terbilang sudah baik. Pelaksanaan pengembangan karier yang dilakukan SMP PGRI 1 Bekasi tidak mendapat keluhan berupa hambatan yang berarti dari guru-guru. Para guru mengikuti kegiatan pengembangan karier yang memang didukung secara penuh oleh pihak sekolah. Dukungannya dari terdapatnya surat tugas yang secara sah sebagai surat izin guru mengikuti kegiatan pengembangan karier serta dari segi uang transport dan penyediaan sarana dan prasarana pendukung lainnya untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan kurikulum 2013 tersebut.

c. Display Data



Gambar 4.2 Display Data Pelaksanaan Pengembangan Karier Guru

d. Kesimpulan Sementara

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan di atas, pelaksanaan pengembangan karier guru yang dilakukan di sekolah telah mendapat dukungan dari pihak sekolah secara penuh serta dari pihak Dinas Pendidikan Kota Bekasi dengan memberikan sertifikasi pendidik. Pada proses pelaksanaannya tidak mengganggu jam mengajar seorang guru karena guru tersebut dibebastugaskan jika sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaannya juga tidak lepas dari

sejumlah hambatan yang datang dari guru yang tidak mau mengikuti program pengembangan karier, sehingga kompetensi guru yang diinginkan dapat tercapai dari pengembangan karier menjadi kurang.

4. Evaluasi Pengembangan Karier Guru

a. Deskripsi Data

Dari hasil wawancara, evaluasi pengembangan karier guru dilihat dari penilaian kinerja guru dengan melakukan supervisi ke dalam kelas oleh kepala sekolah. Kepala sekolah pada awalnya meminta kepada guru yang telah melakukan pengembangan karier berupa sertifikasi dan kenaikan pangkat atau golongan untuk menerapkan ilmu-ilmu pembelajaran yang didapatkan dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru tersebut ke dalam proses kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah juga akan meminta guru-guru melampirkan secara administratif persiapan-persiapan guru tersebut dalam mengajar dari program tahunan sampai dengan kisi-kisi soal.

Dalam proses evaluasi pengembangan karier dilakukan satu tahun sekali di akhir tahun ajaran. Dalam pelaksanaannya sendiri ditemukan kendala yang dialami oleh guru diantaranya lampiran administrasi guru yang kurang, guru belum membuat penelitian tindakan kelas.

Dalam penilaian akhir dari evaluasi kepala sekolah bekerja sama dengan guru bimbingan konseling untuk meminta pendapat dari siswa bagaimana guru yang telah melakukan pengembangan karier tersebut dalam mengajarnya, apakah terdapat perubahan atau tidak. Jika tidak terdapat perubahan, kepala sekolah akan mengadakan rapat untuk membahas kelanjutan program pengembangan karier bagi guru tersebut apakah dilanjutkan atau diganti oleh guru yang lain.

Selain itu guru tersebut juga berpotensi diturunkan jabatannya dari struktur sekolah dan mengalami kemacetan karier pangkat dan golongannya. Untuk mengatasi hal tersebut kepala sekolah akan mendatangkan tenaga ahli jika terjadi permasalahan khusus dari evaluasi pengembangan karier.

.Dari hasil observasi lapangan, Kepala sekolah melakukan evaluasi ke dalam kelas secara rutin yaitu sebulan sekali, terutama kepada guru inti yang sering diikutsertakan oleh Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Hal itu dilakukan oleh kepala sekolah untuk melihat apa yang sebenarnya telah dipelajari dari guru-guru yang mengikuti pengembangan kariernya, memungkinkan tidak untuk diterapkan ilmu yang di dapat ke dalam pembelajaran dan sesuai tidak sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah. Jika ada unsur yang tidak sesuai kepala sekolah memberi catatan kecil kepada guru tersebut. Jika di

katakan baik terdapat berupa *reward* jalan-jalan untuk guru yang berprestasi.

Dari hasil dokumentasi, evaluasi pengembangan karier terdapat dokumen format penilaian pelaksanaan pekerjaan untuk pegawai negeri sipil. Dokumen tersebut dilihat dari satu tahun pelajaran guru tersebut dinilai kinerjanya yang dimulai pada bulan januari dan berakhir pada bulan desember.

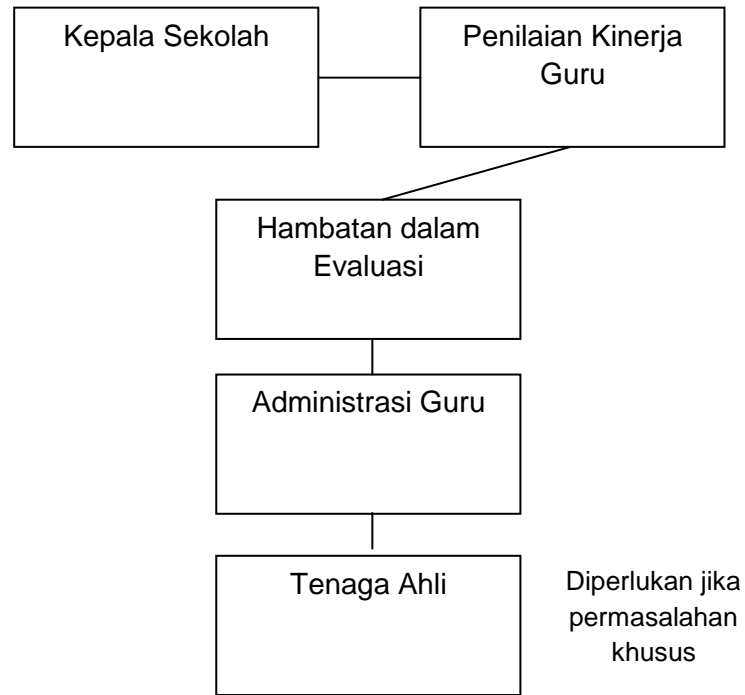
b. Analisis Data

Dari hasil ketiga paparan data di atas yaitu, wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi terlihat evaluasi pengembangan karier guru di SMP PGRI 1 Bekasi terbilang cukup baik. Evaluasi pengembangan karier yang dilakukan SMP PGRI 1 Bekasi melalui kepala sekolah yang bekerja sama dengan guru bimbingan konseling untuk meminta pendapat dari siswa bagaimana guru yang telah melakukan pengembangan karier tersebut dalam mengajarnya, apakah terdapat perubahan atau tidak. Jika tidak terdapat perubahan, kepala sekolah akan mengadakan rapat untuk membahas kelanjutan program pengembangan karier bagi guru tersebut apakah dilanjutkan atau diganti oleh guru yang lain.

Selain itu guru tersebut juga berpotensi diturunkan jabatannya dari struktur sekolah dan mengalami kemacetan karier pangkat dan golongannya. Untuk mengatasi hal tersebut kepala sekolah akan

mendatangkan tenaga ahli jika terjadi permasalahan khusus dari evaluasi pengembangan karier.

c. Display Data



Gambar 4.3 Display Data Evaluasi Pengembangan Karier Guru

d. Kesimpulan Sementara

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan di atas, evaluasi pengembangan karier guru yang dilakukan di sekolah dengan melakukan supervisi kelas sebagai penilaian kinerja terhadap guru. Dalam evaluasi pengembangan karier guru jika ditemukan permasalahan khusus dan membutuhkan tenaga ahli dalam penanganannya kepala sekolah bersedia untuk menghadirkannya.

B. Temuan Penelitian

Dari deskripsi data yang telah dijabarkan sebelumnya, didapatkan beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karier guru, yaitu:

1. Dalam perencanaan pengembangan karier guru, sekolah merancang kursi dan meja guru di ruang guru berdasarkan satu rumpun disiplin ilmu. Hal itu untuk mempermudah bagi guru untuk melakukan koordinasi dalam setiap kegiatan pengembangan karier guru. Sekolah juga melihat dari kebutuhan karier guru dan kebutuhan sekolah untuk diberikan kesempatannya seorang guru berkonsultasi dengan kepala sekolah terkait kebutuhan kariernya lalu kepala sekolah mencoba menyesuaikan dengan kesempatan karier yang tersedia serta kebutuhan sekolah.

Namun tidak adanya konseling karier secara khusus untuk guru menjadi sesuatu yang dirugikan bila harus berkonsultasi langsung dengan pihak yang memiliki otoritas tinggi di sekolah. Sekolah bekerja sama dan melakukan koordinasi dengan dinas pendidikan kota bekasi terkait beberapa program pengembangan karier guru yang diantaranya Sertifikasi Guru, Penelitian Tindakan Kelas, Penataran PTBK, Sertifikasi Profesi/Kompetensi, Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Untuk mengikuti program pengembangan karier guru sendiri tidak

terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang guru secara tertulis.

Sementara syarat-syaratnya seperti sarjana atau strata 1, linier berdasarkan disiplin ilmunya, memiliki motivasi untuk mengembangkan karier, berdedikasi serta memiliki loyalitas tinggi terhadap lembaga sekolah peneliti temukan lewat hasil wawancara oleh informan.

2. Dalam pelaksanaan pengembangan karier guru, untuk mengikutinya seorang guru mendapatkan surat tugas dari kepala sekolah, sehingga pada saat mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak mengganggu jalannya proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu pelaksanaan kegiatan pengembangan karier didukung secara penuh oleh pihak sekolah.

Kepala Sekolah telah menyiapkan anggaran dasar dan rumah tangga untuk kegiatan pengembangan karier guru itu sendiri. Untuk pendidikan dan pelatihan tingkat kota berapa uang transportnya, tingkat provinsi berapa uang transportnya, tingkat nasional berapa uang transportnya. Pihak Dinas Pendidikan Kota Bekasi juga turut mendukung pengembangan karier guru yang ada di SMP PGRI 1 Bekasi dengan diberikannya sertifikasi bagi seorang guru.

Pelaksanaannya juga tidak lepas dari sejumlah hambatan yang datang dari guru yang tidak mau mengikuti program pengembangan karier, sehingga kompetensi guru yang diinginkan dapat tercapai dari pengembangan karier menjadi kurang.

3. Dalam evaluasi pengembangan karier guru, Kepala sekolah melakukan supervisi ke dalam kelas melihat bagaimana guru yang telah melakukan pengembangan karier mengaplikasikan ilmunya di dalam kelas. Kepala sekolah juga berkoordinasi dengan guru bimbingan konseling untuk menanyakan respon dari peserta didik yang diambil secara acak untuk ditanyakan bagaimana guru tersebut mengajarnya.

Apakah terdapat perubahan atau tidak dari cara menerangkan pelajarannya, penggunaan media serta metode pembelajarannya. Baik terjadi perubahan ataupun tidak pada guru yang telah mengikuti pengembangan karier kepala sekolah tetap memberikan penilaian. Bagi yang mendapat nilai bagus akan mendapatkan *reward*, dan bagi yang mendapat nilai kurang memuaskan akan mendapatkan catatan penting dan teguran dari kepala sekolah.

Dari hasil evaluasi pengembangan karier guru sendiri di sekolah swasta kota Bekasi pada umumnya dan di SMP PGRI 1 Bekasi pada khususnya, terlihat sekolah mengutamakan perbaikan dari kinerja seorang guru dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuannya yang

didapat dari pendidikan karier untuk diterapkan ke dalam proses belajar mengajar. Sedangkan kebutuhan aspek finansial seorang guru menjadi prioritas kesekian. Sehingga pengembangan profesional yang sudah dilakukan belum diimbangi dengan pemberian hak berupa kesejahteraan yang layak.

C. Pembahasan Temuan Penelitian

1. Perencanaan Pengembangan Karier Guru

Dalam merencanakan karier guru, sangat perlu untuk mengetahui bahwa ada lima syarat yang harus dipenuhi agar proses perencanaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Lima syarat tersebut yaitu⁴²:

a. Dialog

Dialog tentang karier ini harus diusahakan terjadi antara organisasi sekolah (misalnya diwakili seorang pimpinan) dengan guru. Seorang guru seringkali merasa malu dan risih jika diajak bicara tentang karier mereka sendiri. Melalui dialog inilah diharapkan dapat timbul saling pengertian antara guru dan pihak sekolah tentang prospek masa depan guru tersebut.

⁴² Prasetya Irawan, Suryani S.F. Motik, Sri W.K. Sakti, *op.cit*, h.167.

b. Bimbingan

Tidak semua guru memahami jalur karier dan prospek kariernya sendiri. Karena itu, sekolah harus membuka kesempatan untuk melakukan bimbingan karier terhadap guru-gurunya. Melalui bimbingan inilah seorang guru dituntun untuk memahami berbagai informasi tentang karier mereka.

c. Keterlibatan Individual

Setiap individu guru seharusnya dilibatkan dalam proses perencanaan karier. Mereka harus diberi kesempatan berbicara dan memberikan masukan dalam proses tersebut. Jika tidak maka perencanaan karier akan berjalan timpang karena hanya dilihat dari alat kepentingan organisasi sekolah belaka.

d. Umpan Balik

Proses pemberian umpan balik selalu terjadi jika ada dialog. Tetapi dalam hal ini ingin ditegaskan bahwa setiap guru mempunyai hak untuk mengetahui setiap keputusan yang berkenaan dengan karier mereka.

e. Mekanisme perencanaan karier

Dalam mekanisme perencanaan karier ini harus diusahakan agar empat hal di atas (dialog, bimbingan, keterlibatan individual dan umpan balik) dapat terwadahi. Di samping itu, mekanisme seyogyanya

dilengkapi dengan aturan atau prosedur yang lebih rinci, formal dan tertulis.

Syarat di atas tersebut sudah sesuai seperti yang dilakukan oleh pihak sekolah hanya saja terkait dengan bimbingan, sekolah tidak mempunyai layanan bimbingan konseling karier secara khusus untuk itu bimbingannya secara langsung seorang guru menghadap ke ruang kepala sekolah untuk berdiskusi terkait pengembangan kariernya. Selain itu syarat pengembangan kariernya sendiri dibuat berdasarkan kesepakatan bersama dan tidak tertulis karena untuk menjadi guru dan mengajar di SMP itu minimal sudah sarjana atau strata 1.

2. Pelaksanaan Pengembangan Karier Guru

Pelaksanaan pengembangan karier guru, seharusnya bukan sekadar promosi suatu posisi jabatan guru ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi sukses karier yang dimaksudkan ialah seorang guru mengalami kemajuan dalam bekerja sehingga guru tersebut merasa puas dalam setiap pekerjaan yang dia terima dan mengerjakannya secara maksimal. Disamping itu yang paling penting dalam suatu jabatan adalah tersedianya kesempatan untuk melakukan sesuatu yang membuat guru merasa senang, seperti:

- a. Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga;
- b. Kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru;

- c. Kesempatan untuk mengembangkan kecapakan kemampuan keilmuwan.

Berdasarkan hal di atas dapat dilihat bahwa ditemukan kesesuaian antara pembahasan dengan temuan penelitian yang mana pada pelaksanaan pengembangan karier guru berlangsung, guru diberikan pendidikan serta pelatihan hal-hal baru baik dari metode, cara menangani siswa, cara menguasai ruang kelas, media pembelajaran, alat peraga hal tersebut juga selaras dengan berkembangnya kecapakan keilmuwan seorang guru yang dapat diimplementasikan pada proses kegiatan belajar mengajar di ruang kelas nanti. Hal yang paling terpenting ialah, bahwa sekolah melakukan pengembangan karier guru tersebut juga untuk memberi kesempatan guru memperoleh sertifikasi yang kemudian akan berdampak pada peningkatan pangkat dan golongan pegawai.

Pengembangan karier merupakan usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kinerja individu. Adapun metode pengembangan karier guru yang digunakan yaitu⁴³:

- a. Pendidikan karier

Seorang guru harus menyadari dan memahami bahwa pendidikan karier merupakan hal penting untuk memacu karier, memotivasi, dan menyadarkan guru akan karier yang dapat diraih

⁴³ Mutiara S. Panggabean, *op.cit*, h.63.

dalam organisasi. Karier yang macet biasanya disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidaktahuan, motivasi yang rendah, kecenderungan menghindari tantangan, rasa puas terhadap apa yang sudah ada dan sebagainya. Bentuk pendidikan ini bisa bermacam-macam, seperti seminar, *workshop*, lokakarya, pendidikan eksekutif simulasi dan sebagainya.

b. Data Informasi tentang jenjang karier pada organisasi

Data informasi yang digunakan seperti uraian jabatan, persyaratan jabatan dan standar kerja sehingga guru dapat merumuskan rencana karier yang dijalankan melalui jalur karier dalam organisasi sekolah.

c. Bimbingan Karier

Upaya bimbingan karier ini untuk menentukan karier yang paling tepat bagi seorang guru yang dilakukan melalui penyadaran minat dan kemampuan untuk memilih jalur karier yang tepat. Hal ini bisa dilakukan melalui tes-tes bakat yang bisa dikaitkan dengan jalur karier guru tersebut.

Dukungan pihak sekolah pun di sini dapat dilihat walaupun terdapat sejumlah guru yang tidak mau melakukan pengembangan karier namun karier jabatan yang diterapkan di sekolah ini memiliki sistem rotasi yang mana semua guru berpeluang untuk mengisi jabatan struktur di sekolah, namun untuk karier kepangkatan dan

golongannya harus mengikuti program pengembangan karier dengan mengikuti penelitian tindakan kelas, musyawarah guru mata pelajaran serta sertifikasi guru.

3. Evaluasi Pengembangan Karier Guru

Seorang guru dalam menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya, berangkat dari keinginan memuaskan berbagai jenis kebutuhannya, baik dalam arti kebutuhan primer, sekunder dan bahkan tersier. Dengan demikian tujuan, sasaran dan kepentingan organisasi dapat ditempatkan pada peringkat pemuasan yang lebih rendah. Oleh karena itu persepsi seorang pekerja tentang kemungkinan meniti karier dalam suatu organisasi akan sangat diwarnai oleh pandangan sampai sejauh mana kebutuhan dan kepentingan pribadinya itu akan terpenuhi. Sesungguhnya persepsi itulah yang menjadi dasar keputusan seseorang apakah akan terus berkarya dalam organisasi tertentu ataukah pindah ke organisasi yang lain dimana kepentingan pribadinya itu diperhitungkan akan lebih terjamin.

Kenyataan demikianlah yang mengharuskan bagian kepegawaian bersikap proaktif dalam pengembangan karier para

anggota organisasi. Dengan sikap yang proaktif tersebut, bagian kepegawaian akan dapat mencapai paling sedikit lima sasaran, yaitu⁴⁴:

- a. Membantu para pegawai dalam pengembangan karier masing-masing yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas karena merasa dibantu oleh organisasi meraih kemajuan dalam kariernya yang biasanya mengurangi keinginan pindah ke tempat pekerjaan yang lain;
- b. Tersedianya sekelompok pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan untuk dipromosikan di masa yang akan datang;
- c. Membantu para pelatih mengidentifikasi kebutuhan para pegawai dalam pelatihan dan pengembangan tertentu;
- d. Perbaikan dalam prestasi kerja, peningkatan loyalitas dan penumbuhan motivasi di kalangan para pegawai;
- e. Meningkatkan produktivitas dan mutu karya para pegawai.

Dalam pelaksanaan evaluasi pengembangan karier kepala sekolah menilai semua guru baik yang memuaskan maupun yang kurang memuaskan pengembangan kariernya namun itu semua tidak terlalu penting karena tujuan sebenarnya dari pengembangan karier guru adalah memberikan pengalaman kepada seorang guru untuk berkompetisi memperbaiki kualitas mutu dirinya yang akan berdampak kepada pengembangan karier guru tersebut.

⁴⁴ Sondang P. Siagian, *op.cit*, h.221.