

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR GURU DI SMP

MUHAMMADIYAH 1 YOGYAKARTA



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

M. RIDWAN ARIYAWAN

NIM: 14490091

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

SURAT PERYATAAN KEASLIAN



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/07/R0

SURAT PERYATAAN KEASLIAN

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Ridwan Ariyawan
NIM : 14490091
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul *Manajemen Pengembangan Karir Guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta* adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali dari bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 30 Oktober 2020

Yang Menyatakan



M Ridwan Ariyawan
NIM. 14490091

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi M Ridwan Ariyawan
Lamp : 1 eksemplar

Kepada
Yth Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : M Ridwan Ariyawan
NIM : 14490091
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Karir Guru di SMP
Muhammadiyah 1 Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan (S.Pd). Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Yogyakarta, 30 Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Nora Saiva Jannana, M.Pd
NIP 19910830 201801 2 002

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah dilaksanakan ujian munaqosyah pada hari Selasa, 17 November 2020, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : M Ridwan Ariyawan
NIM : 14490091
Judul Skripsi : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 1 YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 16 Desember 2020
Pembimbing Skripsi



Nora Saiva Jannara, M.Pd
NIP. 19910830 201801 2 002

PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2042/Un.02/DT/PP.00.9/12/2020

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 1
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : M RIDWAN ARYAWAN
Nomor Induk Mahasiswa : 14490091
Telah diujikan pada : Selasa, 17 November 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Nora Saiva Jannana, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 5fd610eab959e



Penguji I
Dr. Subiyantoro, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5fd629eb67fe



Penguji II
Drs. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, M.Si
SIGNED

Valid ID: 5fd615a938e4e



Yogyakarta, 17 November 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 5fd649ba5cce2

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ
إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS: Al- Hasyr ayat 18) ¹

ان الله يحب اذا عمل احدكم العمل ان يتقنه

Artinya: Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqan/ profesional (tepat, terarah, jelas dan tuntas).
Hadist Riwayat Imam Thabrani.²

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementerian Agama RI, Mushaf Al Qur'an dan Terjemah, (Penerbit Abiyan, 2014) hal. 548

²Marhum Sayyid Ahmad al-Hasyimi, Mukhtarul Ahaadis wa al-hukmu alh-Muhammadiyah (Surabaya: Dar an-Nasyr-Misriyyah) hal. 34.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk,



Almamater Tercinta

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah memberikan nikmat dan karunianya yang tak terhingga kepada penulis sehingga proses penulisan skripsi ini diberikan kelancaran dan kemudahan hingga penyusunan skripsi ini selesai. Shalawat serta Salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad Saw beserta keluarga, para sahabat serta para pengikutnya.

Skripsi ini merupakan kajian singkat Manajemen Pengembangan Karir Guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terwujud dengan adanya bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Sri Sumarni M.Pd. selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan arahan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Bapak Dr. Zainal Arifin S.Pd.I, M.S.I dan Ibu Noura Saiva Jannana M. Pd. selaku ketua dan sekretaris program studi yang telah memberikan semangat, arahan dan motivasi bagi penulis.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin S.Pd.I, M.S.I selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan akademik, arahan serta motivasi bagi penulis.
4. Ibu Nora Saiva Jannana M Pd. selaku dosen pembimbing skripsi dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan bimbingan dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
6. Kepada Ibu Siti Roikhanah S Pd M.M selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan kegiatan penelitian. Kepada Ibu Suratinem S Pd, Ibu Yunita Sari S. Pd, bapak Drs Parjimin, bapak Agus Rifai S.Pd dan bapak Arif Afgani S. Ag selaku wakil kepala sekolah, juga kepada ibu Nailul Izzah S. Pd dan ibu Nanik Dwi Haryani S. Pd.I selaku guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta yang telah memberikan informasi kepada penulis selama masa penelitian.
7. Kepada keluarga tercinta bapak Rosidi dan Alm Siti Rubiah selaku kedua orang tua penulis, juga kepada Asep, Ruslandi, Ruslan, Riki Mulyana, Rika Kartika selaku kakak sayang sangat penulis sayangi yang tidak pernah lelah memberikan semangat, do'a, dukungan baik moril maupun materil selama penulis menempuh studi.
8. Kepada keluarga Khatulistiwa MPI 2014, keluarga Perhimpunan Mahasiswa Bogor Raya Daerah Istimewa Yogyakarta (Pamor Raya), Keluarga Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Fakultas Tarniyah dan Keguruan, Keluarga Ikatan Alumni Pondok Modern Ummul Quro Al-Islami (IKAPMI), Keluarga Sahabat Masjid UIN Sunan Kalijaga, dan Keluarga KKN Gunung Butak 2017 yang telah memberi semangat, doa, motivasi selama penulis menempuh studi.

9. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Semoga semua bantuan, bimbingan, do'a dan dukungan yang diberikan sebagai amal ibadah dan kebaikan di sisi Allah Swt.

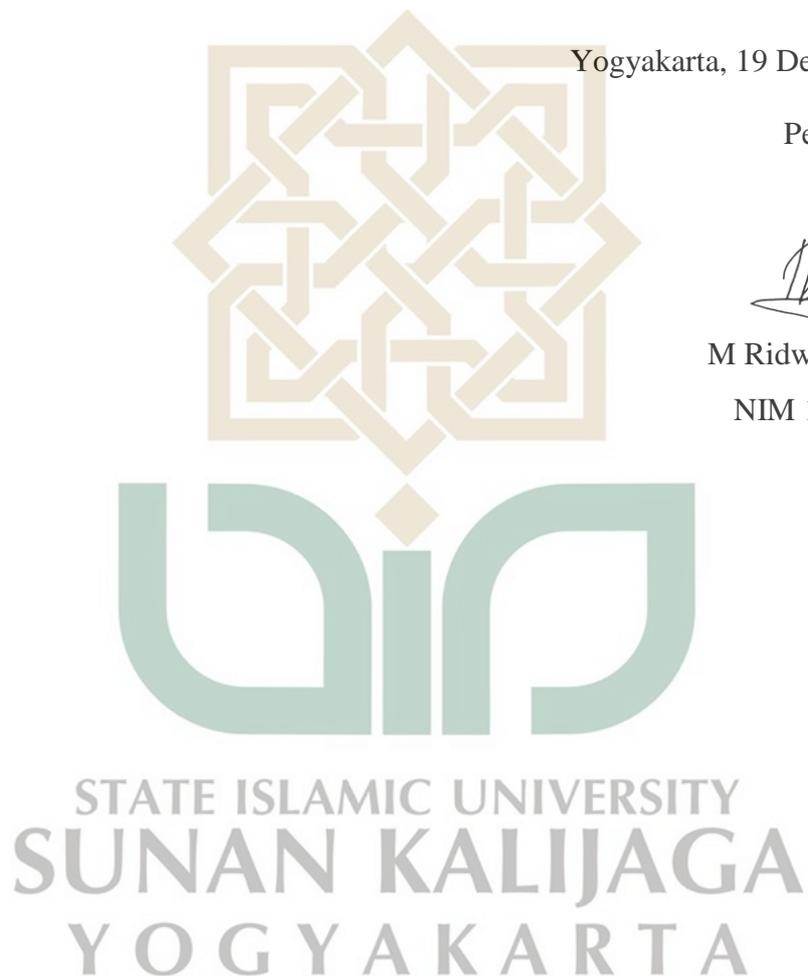
Yogyakarta, 19 Desember 2020

Penulis



M Ridwan Ariyawan

NIM 14490091



ABSTRAK

M Ridwan Ariyawan. *Manajemen Pengembangan Karir Guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta* Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan 2020.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian. Sedangkan pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap guru, karena dengan pengembangan karir ini guru akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas. Sedangkan hak yang bersifat non material seperti status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan pengembangan karir guru.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian menganalisis dan mengolah data yang telah didapat di lapangan mulai dari transkrip sampai keabsahan data. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, 5 wakil kepala sekolah dan 2 orang guru. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 05 Maret sampai 30 April 2020 di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengembangan karir guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta melalui beberapa tahapan, a) perekrutan yang ditemukan di lapangan bahwa penarikan atau perekrutan yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta diserahkan ke Pengurus Daerah Muhammadiyah (PDM) Yogyakarta, b) proses seleksi dilakukan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan, c) promosi dapat dilakukan dengan memenuhi syarat dan kualifikasi yang telah ditentukan, (2) Pelaksanaan pengembangan karir di SMP Muhammadiyah, guru diarahkan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan. Pelatihan yang dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta di bawah naungan Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta dan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Yogyakarta. Adapun pendidikan yang direkomendasikan berupa melanjutkan studi magister melalui program beasiswa dari Pengurus Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta. (3) Pengembangan karir di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta memberikan hasil yang positif bagi guru, di antaranya a) meningkatnya strata pendidikan, b) meningkatnya kemampuan dalam menyampaikan metode-metode pembelajaran, c) bertambahnya pengalaman dalam setiap bidang yang digelutinya, d) meningkatnya karir setiap guru, e) tunjangan dan kompensasi meningkat sesuai dengan jabatan yang diampu.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Karir, Guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Kajian Penelitian yang Relevan	6
BAB II.....	12
KAJIAN TEORI DAN METODE PENELITIAN.....	12
A. Kajian Teori	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
a. Perencanaan Sumber Daya Manusia	12
b. Penarikan atau Perekrutan	13
c. Seleksi	15
d. Pelatihan	16
e. Promosi.....	19

f. Peningkatan Prestasi Kerja	20
2. Pengembangan Karir	22
a. Arti dan Pentingnya Pengembangan Karir	22
b. Mendesain program pengembangan karir	29
c. Karir Guru	32
B. Metode Penelitian.....	35
1. Jenis Penelitian	35
2. Lokasi dan Waktu.....	35
3. Sumber Data	36
4. Teknik Pengumpulan Data	37
5. Teknik Analisis Data	39
6. Keabsahan Data	40
C. Sistematika Pembahasan	41
BAB III	43
GAMBARAN UMUM	43
A. Profil Sekolah.....	43
B. Visi dan Misi	44
C. Struktur Organisasi	45
D. Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	46
E. Sarana dan Prasarana.....	47
BAB IV	52
PEMBAHASAN	52
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	52
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia	52
2. Penarikan atau Perekrutan Guru	54
3. Seleksi Guru	56
4. Pelatihan	62
5. Promosi.....	68
6. Peningkatan Prestasi Kerja	77
B. Pengembangan Karir Guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.....	84
1. Konsep dan Urgensi Pengembangan Karir	84

2. Mendesain Pengembangan Karir Guru SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.....	95
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Karir Guru SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta	101
1. Faktor Pendukung Pengembangan Karir Guru	101
2. Faktor Penghambat Pengembangan Karir Guru.....	104
D. Hasil Pengembangan Karir Guru SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta ..	105
1. Meningkatnya kemampuan guru.....	105
2. Meningkatnya Strata Pendidikan.....	107
3. Meningkatkan suplai guru yang berkemampuan.....	108
4. Bertambahnya Pengalaman dalam setiap bidang yang digelutinya	109
5. Meningkatnya karir setiap guru.....	111
6. Tunjangan dan kompensasi meningkat sesuai jabatan yang diampu. ..	112
BAB V.....	114
PENUTUP.....	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Database SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.....	46
Tabel. 2 Jadwal Kegiatan Penerimaan GTT/PTT	61
Tabel. 3 Jadwal Seleksi GTT PTT.....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Gedung SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta	48
Gambar.2 Sarana Olahraga SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta	49
Gambar.3 Lab IPA SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta	50
Gambar 4 Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta	50
Gambar.5 Aula SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.....	51



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Surat Penunjukkan Pembimbing

Lampiran II : Bukti Seminar Proposal dan Berita Acara Seminar

Lampiran III : Surat Izin Penelitian Sekolah

Lampiran IV : Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran V : Sertifikat KKN

Lampiran VI : Sertifikat SOSPEM

Lampiran VII : Sertifikat PKTQ

Lampiran VIII : Ijazah Terakhir MA

Lampiran IX : Daftar PTK SMP Muhammadiyah 1

Lampiran X : Pedoman Wawancara

Lampiran XI : Curriculum Vitae

Lampiran XII: Dokumentasi Penelitian



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi sebagai seorang guru merupakan tugas yang mulia, bahkan banyak orang yang menganggap guru sebagai sosok pahlawan tanpa tanda jasa. Lebih jauh, di Indonesia, guru merupakan salah satu sosok yang terus menerus berusaha untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun arti guru dalam PP No 19 tahun 2017 berbunyi Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³ Lain hal pengertian guru dalam Permendikbud no 10 tahun 2017 yang menyatakan bahwa pendidik adalah guru, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan narasumber teknis.⁴ Jika dilihat dari tugasnya, profesi guru memang layak disebut sebagai tugas mulia, terlebih bagi setiap guru yang telah berkeluarga, dikarenakan profesi sebagai guru mewajibkan mereka untuk melakukan dua tugas secara bersamaan, yaitu di satu sisi sebagai pengajar di sekolah, sedangkan di sisi lain sebagai orang yang bertanggung jawab di keluarganya.

³ Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru pasal 1 ayat 1.

⁴ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 10 Tahun 2017 Perlindungan bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 1 ayat 1.

Setiap guru memiliki kewajiban untuk memenuhi beberapa syarat atau kompetensi yang berlaku secara umum dan telah ditetapkan oleh pemerintah. Adapun kompetensi terkait guru telah ditetapkan pemerintah dalam bentuk aturan baku berupa Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 Pasal 10 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa setiap guru harus memenuhi kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keseluruhan kompetensi tersebut dijelaskan lebih detail dalam peraturan pemerintah yang merupakan turunan dari undang-undang tersebut.⁵

Selain beberapa kualifikasi umum yang telah disebutkan di atas, ada juga beberapa hal yang menjadi syarat khusus bagi setiap guru yang diatur oleh sekolah atau yayasan. Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi masyarakat Islam di Indonesia, juga memiliki lembaga pendidikan yang juga membuat beberapa kebijakan khusus dalam melakukan perekrutan calon guru di sekolah Muhammadiyah. Adapun contoh kualifikasi khusus yang diberlakukan di setiap sekolah Muhammadiyah ini meliputi kemampuan untuk taat beribadah dan mengamalkan ajaran-ajaran Islam, dapat membaca al-Qur'an secara tartil, setia pada prinsip-prinsip dasar perjuangan, dan garis kebijakan pimpinan Muhammadiyah. Aturan-aturan tersebut merupakan aturan yang dibuat oleh Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) Pengurus Daerah Muhammadiyah kota Yogyakarta.⁶

⁵ Undang-undang no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

⁶ Publikasi Rekrutmen Guru Tidak Tetap dan Pegawai Tidak Tetap tahun 2019, data pribadi Pengurus Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta, dikutip dari <http://pdmjogja.org/gptt/> pada 24 Agustus 2019 pukul 09.00 WIB

Berdasarkan beberapa uraian tersebut di atas, peneliti mencoba untuk melakukan observasi sederhana sebagai bahan kajian pra-penelitian. Observasi tersebut peneliti lakukan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Sekolah tersebut peneliti jadikan objek observasi dikarenakan peneliti pernah menjadi bagian dari tenaga pendidik di sekolah tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan dan kajian sederhana yang peneliti lakukan pada pra-penelitian di lapangan, peneliti menemukan dua hal yang menarik untuk diteliti yaitu ‘jenjang karir’ dan ‘*upgrade* akademik.

Jenjang karir yang dimaksud adalah suatu proses dimana proses karir dalam menentukan sasaran tujuan individu untuk dapat meningkatkan prestasi, keterampilan, nilai diri, motivasi diri yang akan membuat pencapaian tujuan karir mereka yang diinginkan.⁷ Sedangkan jenjang karir menurut istilah yang didefinisikan oleh KBBI sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang.⁸ Sedangkan yang dimaksud *upgrade* akademik ialah kegiatan pengembangan keprofesian yang dilakukan dengan pengajaran atau pelatihan langsung yang merupakan model pembelajaran yang dilakukan secara *top-down* dari seorang pakar kepada guru untuk diimplementasikan sesuai dengan kebutuhan dan ilmu pengetahuan.

Adapun Jenjang di SMP Muhammadiyah berbeda dengan sekolah negeri pada umumnya, salah satunya dalam hal pemilihan, pengangkatan dan penetapan wakil kepala sekolah. Pemilihan wakil kepala sekolah di sekolah negeri melibatkan seluruh dewan pendidik di setiap satuan pendidikannya,

⁷ Yumhi, “Pengaruh Manajemen Karir dan Motivasi Karir terhadap Karir pada Guru di Kabupaten Lebak, Journal of manajemen studies Vol.5 hal 47 no 1.

⁸ <http://id.m.wikipedia.org> diakses pada Minggu 29 Desember 2019.

sedangkan Muhammadiyah diatur sepenuhnya oleh Dewan Kepengurusan Muhammadiyah dengan mempertimbangkan usulan kepala sekolah dalam bentuk rekomendasi.⁹

Pengembangan keprofesian juga bertujuan untuk mengembangkan kompetensi guru sekaligus membantu guru dalam meningkatkan karirnya. peneliti melihat tingginya animo guru-guru di Sekolah Muhammadiyah untuk melanjutkan jenjang pendidikan. Hal ini peneliti sampaikan berdasarkan dengan mengacu pada temuan saat pra-penelitian yang menunjukkan bahwa ada sekitar delapan (8) orang dari total 39 orang atau sekitar 22% tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut yang telah dan sedang menempuh jenjang pendidikan magister (Strata 2).¹⁰ Menurut peneliti, jumlah tersebut relatif tinggi untuk satuan pendidikan dasar pada jenjang sekolah menengah tingkat pertama. Hal ini yang kemudian menjadi daya tarik bagi peneliti untuk melakukan kajian lebih mendalam terhadap upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah Muhammadiyah sehingga dapat meningkatkan minat para guru untuk mengikuti pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan beberapa uraian singkat di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan kajian lebih mendalam terhadap manajemen pengembangan karir guru. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Manajemen Pengembangan Karir Guru di SMP Muhammadiyah 1*

⁹ Hasil wawancara pra penelitian dengan Wahyu Syamrohani, M. Pd, selaku guru mata pelajaran matematika sekaligus calon Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, pada hari Selasa, 16 April 2019 pukul 08.30 WIB. Bertepatan dengan pelaksanaan seleksi WaKa yang diselenggarakan oleh PDM Kota Yogyakarta.

¹⁰ Dokumentasi daftar guru SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta. (dokumen terlampir). dikutip pada 27 Agustus 2020.

Yogyakarta”. Untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian, baik terhadap objek material maupun objek formal yang sama, karenanya peneliti melakukan kajian terhadap beberapa hasil penelitian terdahulu yang akan peneliti sampaikan pada subbab selanjutnya. Berdasarkan hasil kajian terhadap beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut, peneliti belum menemukan ada yang membahas Manajemen Pengembangan Karir di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh SMP 1 Muhammadiyah?
2. Bagaimana proses pengembangan karir yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta?
3. Apa saja faktor yang mendukung dan menghambat pengembangan karir guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta?
4. Bagaimana hasil pengembangan karir guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan
 - a. Untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh SMP 1 Muhammadiyah Yogyakarta
 - b. Untuk mengetahui Bagaimana proses pengembangan karir yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta

c. Untuk mengetahui hasil pengembangan karir guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta

2. Kegunaan

- a. Secara teoritis, untuk menambah serta memperkaya khazanah keilmuan.
- b. Secara praksis, pertama terhadap sekolah diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Kedua, terhadap prodi MPI diharapkan dapat memberikan sumbangsih keilmuan

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian, peneliti melakukan kajian terhadap beberapa hasil penelitian. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertama, penelitian Meina Eka Efriyaningsih yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Pegawai PT Bank BRI Kantor Cabang Teul Betung Kota Bandar Lampung, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis. Hasil statistik SPSS menunjukkan hasil pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta pengembangan karir dan komitmen kerja bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.¹¹

Kedua, penelitian yang dilakukan Helmi Marlina yang berjudul ‘Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

¹¹ Meina Eka Efriyaningsih, ‘Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Guru PT Bank BRI Kantor Cabang Teul Betung Kota Bandar Lampung.’ (Skripsi Administrasi Negara Universitas Lampung).

Kampar. Hasil dalam penelitian ini mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar, yaitu pengembangan karir pegawai, pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari indikator pertanyaan yang diajukan kebanyakan responden yang menjawab netral sebesar 40,78% dalam artian bahwa mengenai pengembangan karir pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh “pengembangan karir pegawai, pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi”. Maka dapat disimpulkan hasil dalam penelitian ini pengembangan karir pegawai, pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan wawasan, pengetahuan dan meningkat keterampilan dan kemampuan PNS masih kurang.¹²

Ketiga, penelitian Andi Adryan Ali Ir yang berjudul ‘Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Komitmen Guru pada Kantor Pusat PT Bank Sulselbar Kota Makassar,’ hasil penelitian ini diperoleh dari kuisisioner dan observasi langsung di lapangan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir berdasarkan pendidikan dan pelatihan, serta mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap komitmen guru pada PT Bank Sulselbar kota Makassar. Artinya komitmen kerja guru ditentukan oleh latar belakang pendidikan guru, pelatihan yang diikuti, disiplin ilmu dan sikap yang ditunjukkan dalam melayani nasabah serta adanya upaya untuk pemberian

¹² Helmi Marlina, ‘Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.’ (Skripsi Administrasi Negara UIN Sultan Syarif Kasim Riau)

promosi dan mutasi kerja yang sesuai dengan keinginan guru, sehingga guru memiliki komitmen pada perusahaan tempatnya bekerja.¹³

Keempat, penelitian Suwarso yang berjudul ‘Pengembangan Karir Guru (Studi Situs SMP Negeri 2 Tawangmangu Kabupaten Karanganyar). Hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : 1) Pengembangan karir guru yang berkaitan dengan promosi khususnya SMP Negeri 2 Tawangmangu masih banyak mengalami hambatan birokrasi dan politik. 2) Pengembangan karir guru yang berkaitan dengan penghargaan seperti tambahan kersa, tunjangan tugas tambahan, perjalanan dinas, sampai dalam bentuk mental spiritual berupa iklim komunikasi dan kerjasama di SMP Negeri 2 Tawangmangu Kabupaten Karanganyar masih ada kendala dan kesenjangan berupa perlakuan pimpinan terhadap bawahan, meskipun sudah diupayakan berlangsung sebagaimana mestinya, karena mengikuti peraturan otonomi daerah, seperti yang memiliki kinerja yang baik dan optimal diberikan penghargaan oleh kepala sekolah; 3) Pengembangan karir guru yang berkaitan dengan kenaikan pangkat khususnya di bawah IV/a masih berjalan lancar, namun untuk golongan ruang IV/a ke atas masih sangat kesulitan, karena adanya persyaratan dan prosedur yang rumit, misalnya syarat harus mengumpulkan angka kredit 550 dan menyusun karya tulis ilmiah, seperti penelitian tindakan kelas.¹⁴,

¹³ Andi Adryan Ali Ir ‘Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Komitmen Guru pada Kantor Pusat PT Bank Sulselbar Kota Makassar,’ (Skripsi Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar)

¹⁴ Suwarso ‘Pengembangan Karir Guru (Studi Situs SMP Negeri 2 Tawangmangu Kabupaten Karanganyar) (Tesis, Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Kelima, artikel jurnal yang ditulis oleh Priyono dan Adi Rahayu dengan judul, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karir Guru SMK di Boyolali’. Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan karir guru. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan karir guru di sekolah tersebut. Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan teknis analisis kuantitatif dengan mempertimbangkan korelasi antar variabel.¹⁵

Keenam, Jurnal Ilmiah yang ditulis oleh Lelyana Pasaribu dengan judul Pengembangan Karir Guru SMK Negeri 3 Seluma. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pertama, penugasan guru SMKN 3 Seluma sudah melakukan evaluasi diri sekolah, pelaksanaan evaluasi setiap setahun sekali yang dilakukan oleh tim pengembang sekolah yang terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wakil komite, wakil program jurusan dan pengawas. Adanya hasil evaluasi diri sekolah menjadi informasi tentang kinerja sekolah yang sebenarnya dan informasi tersebut diverifikasi oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah untuk menetapkan apa yang menjadi prioritas bagi peningkatan sekolah dan digunakan untuk mempersiapkan rencana pengembangan sekolah. Kedua, Hasil penelitian terhadap upaya pemberdayaan guru SMKN 3 Seluma bahwa upaya pemberdayaan guru untuk naik pangkat meliputi: 1) bahwa kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap disiplin

¹⁵ Priyono dan Adi Rahayu, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karir Guru SMK di Boyolali’ Jurnal Quality Vol. 04 no. 1 (2016): hal.41

mengajar guru dengan menggunakan teknik manajerial, 2) dalam pelaksanaan bimbingan dilakukan untuk membuat supervisi kepada guru-guru, 3) kepala sekolah membentuk tim pengawasan kepada guru-guru dalam pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran, 4) kepala sekolah dan pengawas akan melakukan pembinaan terhadap RPP, silabus dan materi pelajaran yang diajarkan oleh guru sesuai dengan program semester/tahunan yang telah dibuat oleh guru, 5) kepala sekolah akan melakukan evaluasi/penilaian terhadap kinerja guru di sekolah, 6) kepala sekolah akan melakukan penilaian angka kredit setiap akhir tahun untuk memudahkan guru naik pangkat (DP-3). Kesimpulan dari penelitian ini adalah dalam meningkatkan profesionalisme guru telah dilakukan dengan baik, dimana prinsip demokratis memberikan peluang bagi guru SMKN 3 Seluma dapat mengembangkan potensi dalam karir untuk dipromosikan.¹⁶

Berdasarkan hasil kajian yang peneliti lakukan terhadap 6 hasil kajian penelitian yang relevan, terlihat banyak yang membahas terkait pengembangan karir pada pegawai, guru dan guru. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Meina Eka, Helmi Marlina dan Andi Adryan Ali Ir membahas terkait pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap guru perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada manajemen pengembangan karir guru. Pada penelitian yang dilakukan Suwarso, Priyono dan Adi Rahayu membahas terkait pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan karir guru, berbeda dengan penelitian yang

¹⁶ Lelyana Pasaribu Pengembangan Karir Guru (Studi Kasus SMK Negeri 3 Seluma) Manajer Pendidikan Volume 13. No. 3 (2019) hal. 265.

akan dilakukan berfokus pada manajemen pengembangan karir guru. Pada penelitian Lelyana Pasaribu yang berjudul Pengembangan Karir Guru (studi kasus SMK Negeri 3 Seluma) membahas mengenai sistem penugasan guru, upaya pemberdayaan dan sistem promosi guru di sekolah tersebut sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai manajemen pengembangan karir guru. Dengan adanya pembahasan tersebut peneliti menjadi tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai manajemen pengembangan karir guru dengan titik fokus yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Di sini peneliti akan melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengembangan karir guru di sekolah Muhammadiyah, khususnya di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Oleh karena itu peneliti perlu untuk melakukan penelitian tersebut guna melengkapi hasil kajian yang sudah ada sebelumnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan uraian panjang hasil penelitian di atas, dapat ditarik beberapa hal yang menjadi kesimpulan pada penelitian ini. Adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pertama, pengelolaan sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta dilakukan dengan melalui beberapa tahapan yaitu perekrutan, seleksi dan promosi. Perekrutan yang ditemukan di lapangan bahwa penarikan atau perekrutan yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta diserahkan ke Pengurus Daerah Muhammadiyah (PDM) Yogyakarta. Proses seleksi dilakukan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang telah ditentukan.

Kedua, pelaksanaan pengembangan karir di SMP Muhammadiyah, guru diarahkan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan. Pelatihan yang dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta di bawah naungan Dinas pendidikan dan Majelis Dikdasmen Kota Yogyakarta. Adapun pendidikan yang direkomendasikan berupa melanjutkan studi magister melalui program beasiswa dari Pengurus Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta.

Ketiga, faktor-faktor pendukung pengembangan karir guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta diantaranya 1) evaluasi guru akhir tahun 2) kompetensi guru yang mumpuni 3) rapat kerja awal tahun 4) Komunikasi

dengan kepala sekolah. Sedangkan faktor penghambat pengembangan karir guru di sekolah ini sebagai berikut: 1) status suami-istri dalam satu atap sekolah 2) alah satu dari suami istri karirnya akan terhambat karena status pernikahan 3) kurangnya kemauan beberapa guru untuk mengembangkan atau menaikkan karirnya.

Keempat, pengembangan karir di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta memberikan hasil yang positif bagi guru. Pengembangan karir di Sekolah ini juga memberikan beberapa perubahan seperti: a) meningkatnya strata pendidikan b) Meningkatnya kemampuan dalam menyampaikan metode-metode pembelajaran. c) Bertambahnya pengalaman dalam setiap bidang yang digelutinya. d) Meningkatnya karir setiap guru e) Tunjangan dan kompensasi meningkat sesuai dengan jabatan yang diampu.

B. Saran

1. Diharapkan kepada sekolah untuk memperhatikan pengembangan karir, baik guru maupun pegawai. Karir yang dimaksud dalam hal ini adalah jenjang karir dan jenjang akademik/pendidikan.
2. Diharapkan kepada guru dan pegawai untuk mengikuti pelatihan di luar pelatihan Dinas Pendidikan dan Pengurus Daerah Muhammadiyah, serta diharapkan untuk melanjutkan studi magister dalam rangka meningkatkan jenjang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adryan Ali Ir, Andi, 2012. *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Sulselbar Kota Makassar*, Makassar: Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ardana, I Komang dkk 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arifin, Zainal. 2017. *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Arrofiq Arif. 2013. *Makna Syukur Guru Tidak Tetap pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Surakarta*, Surakarta: Fakultas Psikologi-Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arifin M dan Barnawi 2012. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*, Yogyakarta:ArRuzz Media.
- Dessler Gary 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks.
- Dikutip dari <https://dikdasmenpdmyk.wordpress.com/2012/09/28-syaratadministasi-untuk-menjadi-tetap-muhammadiyah-kota-yogyakarta> diakses pada 3 Agustus 2020.
- Efriyaningsih, Meina Eka, 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Karyawan PT Bank BRI Kantor Cabang Teul Betung Kota Bandar Lampung*. Lampung: Administrasi Negara Universitas Lampung.
- [Http://id.m.wikipedia.org](http://id.m.wikipedia.org) diakses pada Selasa 24 Desember 2019.
- https://id.m.wikipedia.org/wiki/kepala_sekolah diakses pada 3 Agustus 2020
- [Http://dokumen.tips/dokuments/tugas-dan-kewajiban-wali-kelas.html](http://dokumen.tips/dokuments/tugas-dan-kewajiban-wali-kelas.html) diakses pada Senin, 1 September 2020.
- Kurniadi, Rizki 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Klego Kabupaten Boyolali*, Surakarta: Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Surakarta.

- Koesoema Doni A, 2007 *Pendidikan Karakter*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT Pemaja Rosada Karya
- Marlina, Helmi, 2013. *Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar*. Riau: Administrasi Negara UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mulyasa 2007, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E 2014, *Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyasa E 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadarin 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. (Edisi 6, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Pasaribu, Lelyana 2019. *Pengembangan Karir Guru (Studi Kasus SMK Negeri 3 Seluma)*. Bengkulu: Manajer Pendidikan Volume 13. No. 3.
- Peraturan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala dan Wakil Kepala Sekolah Muhammadiyah.
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang Guru
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 10 Tahun 2017 Perlindungan bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Priyono dan Rahayu Adi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karir Guru SMK di Boyolali*. Jepara: Jurnal Quality Vol. 04 no. 1.
- Publikasi Rekrutmen Guru Tidak Tetap dan Pegawai Tidak Tetap tahun 2019, data pribadi Pengurus Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta, dikutip dari <http://pdmjogja.org/gptt/>

- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks kelompok Gramedia
- Rais, EL Heppy 2012. *Kamus Ilmiah Populer*. Yogyakarta.
- Saomah, Aas, *Pengembangan Karir Guru dan Konselor* Bandung: Psikologi dan Bimbingan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Siagan, Sondang P 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YKPN Yogyakarta.
- Simmons, T. J., Luft, P. 2008. *Transition planning for secondary students with disabilities*. (3rd Ed.). Columbus, OH.: Merrill Education.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Suprihartiningrum Jamil 2013, *Guru Profesional* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Susilo Martoyo 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke empat. BPFY Yogyakarta
- Sutrisna Oteng 1987. *Administrasi Pendidikan Dasar Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa.
- Suwarso. 2011. *Pengembangan Karir Guru (Studi Situs SMP Negeri 2 Tawangmangu Kabupaten Karanganyar)*. Surakarta: Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Muhammadiyah.
- Yumhi, *Pengaruh Manajemen Karir dan Motivasi Karir terhadap Karir pada Guru di Kabupaten Lebak*, Journal of manajemen studies Vol.5.