



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sejarah SMPN 3 TEMBILAHAN HULU

Latar belakang lahirnya SMPN Negeri 3 Tembilahan Hulu adalah karena banyaknya siswa yang tidak tertampung oleh sekolah lain dan membantu masyarakat setempat agar anaknya bisa sekolah tanpa perlu susah payah masuk ke sekolah lain yang waktu itu jaraknya cukup jauh, disamping itu pemerintah juga memperluas akses dimana semua usia sekolah wajib bersekolah dengan membangun unit sekolah baru.

Dengan latar belakang tersebut di atas maka lahirlah SMPN Negeri 3 Tembilahan Hulu pada awal tahun 1986 dan menerima murid baru pada TP. 1987/198 yang waktu itu bernama SMPN 5 Tembilahan. Pada tahun 2006/2007 sedang gencar-gencarnya otonomi daerah dan SMPN 5 Tembilahan Hulu juga mengalami perubahan momenklatur sehingga berubah nama menjadi SMPN 3 Tembilahan Hulu.

Seiring dengan perkembangan zaman yang pada waktu mula berdirinya hanya ada 3 Lokal, 1 Ruang Labor IPA dan 1 Ruang Perpustakaan, Ruang Guru, TU,

dan Ruang Kepala Sekolah dengan jumlah murid 80 orang.

Saat ini SMPN 3 Tembilahan Hulu sudah mempunyai Ruang IPA (ruang laboratorium sementara), Ruang Komputer, Ruang Multimedia (rusak berat) , Ruang Lab. Bahasa (rusak berat)dan 14 Ruang Kelas. Dan saat ini pun SMPN 3 Tembilahan Hulu hasil akreditasi pusat sudah berstatus sekolah nasional (SSN).¹

B. Profil SMPN 3 TEMBILAHAN HULU

Nama sekolah : SMP Negeri 3 Tembilahan hulu
 No. statistik sekolah : 201090513025
 NPSN : 10402084
 Tipe sekolah : C1
 Alamat sekolah : Jl. Pelita Jaya No. 2 Tembilahan
 Hulu kecamatan tembilahan hulu
 kabupaten Indragiri hilir
 No. telepon : 076824535
 Status sekolah : Negeri
 Nilai akreditasi : A²

¹ Dokumen SMPN 3 Tembilahan Hulu

² Dokumen SMPN 3 Tembilahan Hulu



C. Visi Dan Misi SMPN 3 TEMBILAHAN

1. Visi

- a. Terwujudnya sekolah berwawasan lingkungan, berkualitas, berkarakter, berprestasi, beriman dan berakhlak mulia.
- b. Terwujudnya pendidikan yang mengedepankan pembentukan profil pelajar Pancasila, yang memiliki enam dimensi utama yaitu:
Beriman, Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, Mandiri, Bernalar Kritis, Kreatif, Bergotong-royong, dan Berkebinekaan global. Terwujudnya pendidikan berwawasan global. Terwujudnya pendidikan yang mengembangkan keterampilan abad 21.

2. Misi

1. Terwujudnya sekolah berwawasan lingkungan
 - a. Memberdayakan segenap komponen sekolah untuk mewujudkan budaya sekolah yang bersih, indah, asri, aman dan nyaman.
 - b. Mewujudkan perilaku hidup sehat.
 - c. Mengintegrasikan materi lingkungan hidup pada semua mata pelajaran untuk mengupayakan



pelestarian, pencegahan serta mengatasi kerusakan lingkungan.

2. Terwujudnya sekolah yang berkualitas, peserta didik berkarakter dan berprestasi
 - a. Mengintegrasikan semua mata pelajaran dengan imtaq dan pendidikan yang berkarakter.
 - b. Terwujudnya budaya sopan santun pada guru, sesama teman dan warga sekolah lainnya (senyum, sapa, salam, sopan, santun, dan peduli)
 - c. Melaksanakan pembelajaran yang aktif, inovatif, efektif yang mampu menciptakan kreatifitas siswa dalam suasana menyenangkan.
 - d. Berprestasi dalam kegiatan olimpiade, olahraga dan seni budaya
 - e. Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan pelatihan, Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) dan kegiatan workshop, seminar yang berkaitan relevan dengan Pendidikan.
 - f. Mengembangkan Pendidikan berbasis IPTEK dan meningkatkan keterampilan warga sekolah dalam pembelajaran berbasis TIK dan alat multimedia lainnya.





3. Mewujudkan pendidikan yang mengedepankan pembentukan profil pelajar Pancasila.
 - a. Melaksanakan proyek profil pelajar pancasila untuk seluruh peserta didik
 - b. Mengintegrasikan nilai profil pelajar pancasila dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian.
 - c. Mengintegrasikan nilai profil pelajar pancasila dalam kegiatan pembiasaan rutin sekolah dan budaya sekolah.
4. Terwujudnya peserta didik yang beriman dan berakhlak mulia
 - a. Membentuk peserta didik yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
 - b. Mampu mewujudkan kemampuan baca tulis Al-Quran dan melaksanakan sholat berjamaah.
5. Mewujudkan pendidikan menggunakan pendekatan atau model yang beragam
 - a. Melakukan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan model yang beragam
 - b. Melakukan pembiasaan bagi peserta didik untuk melaksanakan tugas dalam bentuk proyek

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi. 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



6. Mewujudkan pendidikan mengembangkan keterampilan abad 21

- a. Melakukan kegiatan belajar mengajar mengembangkan sikap kritis, kreatif, kolaboratif, komunikatif
- b. Melakukan kegiatan belajar mengajar dengan mengintegrasikan literasi dan numerasi.
- c. Melakukan kegiatan belajar mengajar dengan menumbuhkan pendidikan karakter

3. Tujuan

- a. Tercapainya peserta didik yang memiliki karakter keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia dalam pembelajaran dan kehidupan sehari-hari.
- b. Peserta didik mampu membaca Al-Quran dan menguasai seni baca Al-Quran mencapai 85%
- c. Tercapainya peserta didik yang memiliki karakter cinta tanah dan kebinekaan serta berbudaya baik lokal maupun global dalam pembelajaran dan kehidupan sehari-hari.
- d. Tercapainya peserta didik yang memiliki karakter mandiri, bernalar kritis, dan kreatif serta gotong royong dalam pembelajaran dan kehidupan sehari-hari.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

hari.

- e. Terciptanya kepedulian warga sekolah terhadap pengelolaan lingkungan hidup
- f. Terciptanya budaya sekolah yang bersih, asri, indah, aman dan nyaman oleh
- g. Segenap komponen sekolah untuk memperoleh penghargaan adiwiyata
- h. Mampu mengaktualisasikan budaya hidup tertib, disiplin, jujur dan santun dalam
- i. Tutur kata sopan dalam berperilaku terhadap sesama siswa, guru dan warga sekolah lainnya.
- j. Meningkatkan kedisiplinan tingkat kehadiran siswa dan semua warga sekolah
- k. Memberikan layanan klinik konsultasi secara komprehensif bersama bimbingan konseling.
- l. Tercapainya ketuntasan belajar setiap mata pelajaran 85%
- m. Terwujudnya lulusan yang unggul dalam bidang akademik dan non akademik serta berkarakter Pancasila.
- n. Tercapaian kelulusan peserta didik 100% dan untuk semua mata pelajaran ujiansekolah rata-rata minimal 75.
- o. Tercapainya hasil belajar peserta didik mencapai ketuntasan untuk seluruh matapelajaran.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

- p. Meningkatkan nilai rata-rata Ujian Sekolah dan Asesmen Kompetensi Minimum (AKM) secara bertahap
- q. Melaksanakan kegiatan pengembangan diri dan ekstrakurikuler sesuai dengan bakat, minat, dan potensi peserta didik.
- r. Tercapainya peserta didik mengikuti lomba minimal tingkat kecamatan hinggasampai tingkat Nasional dan memiliki prestasi minimal tingkat kecamatan.
- s. Meningkatkan professional tenaga kependidikan 85% melalui Pendidikan dan pelatihan.Dan tercapainya 85% kompetensi tenaga kependidikan yang mampu menguasai teknologi informasi

Tabel 4.1
Jumlah Peserta Didik

ROMBEL	KELAS	JUMLAH SISWA		
		L	P	TOTAL
1	VII. 1	11	10	21
2	VII. 2	16	12	28
3	VII. 3	9	17	26
4	VII. 4	14	13	27
5	VII. 5	14	11	25
JUMLAH		64	63	127
6	VIII. 1	19	10	29
7	VIII. 2	20	10	30
8	VIII. 3	20	10	30
9	VIII. 4	17	12	29
JUMLAH		76	42	118
10	IX. 1	10	15	25
11	IX. 2	15	10	25
12	IX. 3	15	10	25
13	IX. 4	11	9	20
14	IX. 5	12	15	27
JUMLAH		63	59	90
JUMLAH TOTAL				335

Sumber: Data SMPN 3 Tembilahan Hulu



1. Di rangkai menjadi satu dokumen yang berjudul "Dokumen ini untuk tujuan..."
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Tabel 4.2
Daftar Nama Guru SMPN 3 Tembilahan Hulu

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	Anita, S.Pd	Perempuan	S1
2	Hj. Marnis, S.Pd. Ek	Perempuan	S1
3	Syapridianto, S.Pd	Laki-Laki	S1
4	H. Baharuddin. Ii, S.Pd	Laki-Laki	S1
5	Siti Johari, S.Pd	Perempuan	S1
6	Hj. Saidah, SS	Perempuan	S1
7	Kartika Sari, S.Pd	Perempuan	S1
8	Hj. Eka Indrawati, S.Pd	Perempuan	S1
9	Nurfitri, S.Pd	Perempuan	S1
10	Hj. Rahmawati, S.Ag	Perempuan	S1
11	Defliwati, S.Pd	Perempuan	S1
12	Hj. Darmawati.N, S.Ag	Perempuan	S1
13	Asniyanti, S.Pd	Perempuan	S1
14	Arnina Dewi Jaya, S.Pd	Perempuan	S1
15	Reni Sri Yuliani, S.Pd	Perempuan	S1



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



16	Rahmidawanis. Kh, S.Pd.I	Perempuan	S1
17	Henny Malinny.M, S.Pd	Perempuan	S1
18	Halimahtusakdiah, S.Pd	Perempuan	S1
19	Eriska Krida Tm, Sp	Perempuan	S1
20	Suhartini, S.Pd	Perempuan	S1
21	Yanthi Mahda, Sh	Perempuan	S1
22	Maya Sari, S.Pd	Perempuan	S1
23	Yenita Fair, S.Pd	Perempuan	S1
24	Hudatul Marhana, M.Pd	Perempuan	S1
25	Rita Siharma, S.Pd	Perempuan	S1
26	Nuraini, S.Pd	Perempuan	S1
27	Elda Susanti, Ss	Perempuan	S1
28	Sri Isrowati, S.Si	Perempuan	S1
29	Reni Harlen, S.Pd.I	Perempuan	S1
30	Derry Sarvina, M.Pd	Perempuan	S1
31	Naily Sa'adah, S.Pd	Perempuan	S1
33	Ermawati, S.Pd	Perempuan	S1
34	M. Randy Putra Husada, S.Pd	Laki-Laki	S1

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



35	Mhd. Candra, S.Pd	Laki-Laki	S1
36	Murniati, S.Pd.I	Perempuan	S1
37	Fitri Anggraini, S.Pd	Perempuan	S1
38	Jamilah, S.Pd	Perempuan	S1
39	Sofy Eka Sari, S.Pd	Perempuan	S1
40	Rafindra Agusta Pratama	Laki-Laki	S1
41	Muhammad Alex	Laki-Laki	S1

Sumber : Data SMPN 3 Tembilahan Hulu

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Tabel 4.3

Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Jabatan	Nama	Jenis Kelamin		Usia	Pend. Akhir	Masa Kerja
			L	P			
1.	Kepala Sekolah	Anita, S.Pd	-	P	53 Th	S1	28 Th
2.	Wakil Kurikulum SDM	Henny Malinny. M, S.Pd	-	P	40 Th	S1	14 Th
3.	Wakil Kesiswaan	Hj. Marnis, S.Pd. Ek	-	P	57 Th	S1	33 Th

Sumbe: Data SMPN 3 Tembilahan Hulu



Tabel 4.4
Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin dan Jumlah

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status Guru						Jumlah
		GT / PNS		PPP K		GTT / Guru Bantu		
		L	P	L	P	L	P	
1	S3 / S2	-	2	-	-	-	-	2
2	S1	2	27	3	1	1	4	38
3	D-4	-	-	-	-	-	-	-
4	D3 / Sarmud	-	1	-	-	-	-	1
5	D2	-	-	-	-	-	-	-
6	D1	-	-	-	-	-	-	-
7	≤ SMA / Sederajat	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		2	30	3	1	1	4	41

Sumber: Data SMPN 3 Tembilahan Hulu



Tabel 4.5
Jumlah guru dengan tugas mengajar sesuai dengan latar
belakang pendidikan (keahlian)

No	Guru	Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas mengajar				Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan yang TIDAK sesuai dengan tugas mengajar				Jmlh
		D1/ D2	D3/ Sarmud	S1 /D4	S2 /S3	D1/ D2	D3/ Sarmud	S1 /D4	S2 /S3	
1	IPA	-	-	5	-	-	-	-	-	5
2	Matematika	-	1	4	1	-	-	-	-	6
3	Bahasa Indonesia	-	-	5	-	-	-	-	-	5
4	Bahasa Inggris	-	-	6	1	-	-	-	-	7
5	Pendidikan Agama	-	-	4	-	-	-	-	-	4
6	IPS	-	-	5	-	-	-	-	-	5
7	PJOK	-	-	4	-	-	-	-	-	4
8	Seni Budaya	-	-	2	-	-	-	-	-	2
9	PKn	-	-	2	-	-	-	-	-	2
10	BK	-	-	1	-	-	-	-	-	1
11	TIK	Diisi oleh guru mapel IPA dan Matematika								
12	BMR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Jumlah	-	1	39	2	-	-	-	-	41

Sumber: Data SMPN 3 Tembilahan Hulu



Tabel 4.6

Pengembangan Kompetensi/Profesionalisme Guru

No.	Jenis Pengembangan Kompetensi	Jumlah Guru yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi/professional			
		Laki-laki	Jumlah	Perempuan	Jumlah
1	Pelatihan K13/Kurikulum Merdeka	5		41	46
2	Pelatihan Metode Pembelajaran Kurikulum Merdeka	4		10	29
3	Pelatihan PTK	1		-	1
4	Penataran Karya Tulis Ilmiah	1		-	1
5	Sertifikasi Profesi/Kompetensi	3		30	33
6	Penataran PTBK	-		2	2
7	Penataran lainnya :	-		-	-

Sumber: Data SMPN 3 Tembilahan Hulu





D. Temuan Penelitian

1. Implementasi manajemen personalia dalam pengembangan karir guru di SMPN 3 Tembilahan Hulu

1. Procuring Persiapan

a. Persiapan.

Pertanyaan: Apa saja langkah awal yang dilakukan sekolah dalam persiapan kebutuhan personalia?

Jawaban Kepala Sekolah: *Langkah awal yang dilakukan dan dipersiapkan yaitu dengan analisis jabatan, menyusun rencana personalia, mempersiapkan jumlah guru sesuai dengan kondisi jumlah peserta didik.*³

Jawaban Guru Kelas IX: *Menganalisis kebutuhan guru, berapa yang akan dibutuhkan. mempersiapkan jumlah guru sesuai dengan kondisi jumlah peserta didik*⁴

Jawaban guru mapel Seni Budaya: *Sekolah biasanya membentuk tim khusus yang bertanggung jawab atas proses rekrutmen dan seleksi. Tim ini idealnya melibatkan perwakilan dari berbagai unsur sekolah, seperti kepala sekolah,*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Maragiri

³ Wawancara Kepala Sekolah SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Anita S.Pd Pada Tanggal 28 April 2025, Pukul 08.00 wib

⁴ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair,S.Pd Pada Tanggal 28 April 2025, Pukul 09.45 wib



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

wakil kepala sekolah, bidang kurikulum, dan kesiswaan, guru senior dan staf administrasi.⁵

Jawaban guru mapel Ppkn: Jalan awal yang perlu di lakukan dan dipersiapkan, dengan analisis jabatan, menyusun rencana personalia, mempersiapkan jumlah guru sesuai dengan kondisi jumlah peserta didik. Tim rekrutmen menyusun stretegi untuk menarik calon terbaik. Missal seperti, menentukan metode rekrutmen.⁶

Persiapan adalah suatu kegiatan awal yang dilakukan oleh seorang pendidik atau pelaku kegiatan sebelum melaksanakan aktivitas pokok, dengan tujuan untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan keberhasilan dalam kegiatan tersebut. Dalam konteks pendidikan, persiapan berkaitan dengan penyiapan perangkat pembelajaran seperti silabus, RPP, media, dan evaluasi pembelajaran.⁷

⁵ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya Ibu Ermawati, S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 28 April 2025, Pukul 12.35 wib

⁶ Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 28 april 2025, Pukul 10.58 wib

⁷ Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), Hlm. 105.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, persiapan manajemen personalia SMPN 3 Tembilahn Hulu sudah di lakukan dengan baik, namun belum sempurna dan signifikan.⁸

b. Seleksi tenaga kerja

Pertanyaan: Apa saja kriteria utama yang di gunakan dalam proses seleksi tenaga kerja?

Jawaban Kepala Sekolah: *Kualifikasi pendidikan, salah satu kriteria dasar yang menjadi persyaratan awal. Lembaga sendiri akan melihat tingkat pendidikan formal, misalnya gelar sarjana, diploma, jurusan atau bidang studi yang relevan dengan posisi yang di lamar, serta sertifikasi atau pelatihan khusus yang di miliki kandidat.*⁹

Jawaban Guru Kelas IX: *Keterampilan yang dimiliki kandidat, baik keterampilan teknis maupun keterampilan interpersonal menjadi faktor penilaian signifikan.*¹⁰

Jawaban Guru Mapel Seni Budaya: *Cukup banyak penilaian seperti kualifikasi pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan dan*

⁸ Observasi ke 1 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 28 April 2025

⁹ Wawancara Kepala Sekolah SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Anita S.Pd Pada Tanggal 6 Mei 2025, Pukul 10. 00 wib

¹⁰ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, S.Pd Pada Tanggal 6 Mei 2025, Pukul 10.30 wib



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

kompetensi.¹¹

Jawaban Guru Mapel Ppkn: *Kriteria utama yang di lakukan sekolah memprioritaskan guru asn yang sudah bersertifikasi, dalam mendapatkan jam pelajaran yang sesuai.*¹²

Seleksi karyawan adalah proses untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan di perusahaan, dengan tujuan membawa nilai tambah terhadap organisasi.¹³

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu sudah menerapkan proses seleksi yang cukup ketat dan terstruktur dengan memperhatikan aspek pendidikan, pengalaman, dan kepribadian. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang di rekrut benar-benar mampu menunjang kualitas pendidikan.¹⁴

¹¹ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 6 Mei 2025, pukul 11.00 wib

¹² Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 6 Mei 2025, Pukul 11. 15 wib

¹³ Dessler, *dalam Wardhana et al.* (2023)

¹⁴ Observasi ke 2 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 6 Mei 2025

c. Developing Pengembangan

Pertanyaan: Apa saja yang perlu di lakukan dalam pengembangan manajemen personalia?

Jawaban Kepala Sekolah: *Untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif. Seperti melibatkan pelatihan, pengembangan professional, atau bahkan penambahan anggota tim dengan keahlian yang dibutuhkan.*¹⁵

Jawaban Guru kelas IX: *Melakukan pendataan secara akurat, setelah itu bisa mengetahui kekurangan dan kebutuhan manajemen apa saja, kemudian pendataan setelah lengkap bisa melengkapi pendataan.*¹⁶

Jawaban Guru Mata pelajaran Seni Budaya: *dengan cara analisis kebutuhan pengembangan, penyusunan strategi pengembangan personalia.*¹⁷

Jawaban guru mapel ppkn: *Yang perlu di lakukan seorang guru dengan cara mengupgrate diri dengan perkembangan ilmu pendidikan yang terus berkembang, selalu belajar dan membuka diri dengan perkembangan pengetahuan.*¹⁸

¹⁵ Wawancara Kepala Sekolah SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Anita S.Pd Pada Tanggal 26 Mei 2025, Pukul 08. 30 wib

¹⁶ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, S.Pd Pada Tanggal 26 Mei 2025, Pukul 09.00 wib

¹⁷ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 26 Mei 2025, Pukul 10.00 wib

¹⁸ Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 26 Mei 2025, Pukul 11.00 wib



Pengembangan adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, efektivitas, dan efisiensi suatu sistem atau program pendidikan melalui pendekatan ilmiah dan empiris. Pengembangan menekankan pada perbaikan berkelanjutan berdasarkan data dan evaluasi.¹⁹

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa di SMPN 3 Tembilahan Hulu, sudah di lakukan pengembangan manajemen personalia.²⁰

d. Penilaian karyawan

Pertanyaan: Bagaimana system penilaian kinerja karyawan yang diterapkan dalam lembaga ini?

Jawaban Kepala Sekolah: *Penilaian di lakukan secara berkala dan mengacu pada beberapa aspek penting, seperti kedisiplinan, itu meliputi kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan sekolah. Kemudian tanggung jawab dan etos kerja, menilai seberapa baik karyawan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan jabatan masing-*

¹⁹ Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016).

²⁰ Observasi ke 3 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 26 Mei 2025

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

masing. Kualitas hasil kerja, termasuk ketepatan, kerapian. Kerja sama dan komunikasi kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja, guru, siswa.²¹

Jawaban Guru kelas IX: *Penilaian di lakukan oleh atasan sendiri langsung rutin di lakukan setiap semester, terjadwal oleh tim kurikulum, ada jadwalnya oleh tim kurikulum , wajib setiap semester untuk seluruh guru kelas dan guru mata pelajaran.*²²

Jawaban guru mapel seni budaya: *System penilaian di lakukan atasan satuan pendidikan yakni kepala sekolah. Tiap pergantian semester.*²³

Jawaban guru mata pelajaran ppkn: *Sistem penilaian di lakukan atasan satuan pendidikan yakni kepala sekolah.*²⁴

Penilaian kinerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan manajerial yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi perilaku kerja, hasil kerja, serta potensi pengembangan seorang karyawan.²⁵

²¹ Wawancara Kepala Sekolah SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Anita S.Pd , Pada Tanggal 27 Mei 2025, Pukul 08. 30 wib

²² Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenti Fair, S,Pd Pada Tanggal 27 Mei 2025, Pukul 09.00 wib

²³ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 27 Mei 2025, pukul 10.00 wib

²⁴ Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 27 Mei 2025, Pukul 11.00 wib

²⁵ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. (2016).



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
 4. Pelanggaran juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa di SMPN 3 Tembilahan Hulu, sistem penilaian di lakukan dengan baik dan objektif, bahkan rutin di lakukan setiap pergantian tahun ajaran baru.²⁶

e. Kompensasi

Pertanyaan: Bagaimana pengaruh system kompensasi terhadap motivasi kinerja guru dan perkembangan karir guru?

Jawaban Kepala Sekolah : *Ada pengaruhnya, system kompensasi yang layak dapat meingkatkan citra profesi guru dan mendorong mereka untuk bertindak lebih professional dalam menjalankan tugasnya.*²⁷

Jawaban Guru kelas IX: *Sangat berpengaruh, karna syarat mendapatkan kompensasi itu salah satunya jam mengajar*²⁸

Jawaban Guru Mapel Seni Budaya :. *Bisa berpengaruh, setiap kompensasi yang memberikan penghargaan atas prestasi dan kualifikasi yang lebih tinggi dapat mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi diri melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan sertifikasi, hal ini secara langsung berkontribusi pada*

²⁶ Observasi ke 4 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 27 Mei 2025

²⁷ Wawancara Kepala Sekolah SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Anita S.Pd, Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 08. 30 wib

²⁸ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair S.Pd , Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 09.00 wib

perkembangan karir mereka.²⁹

Jawaban Guru Mapel Ppkn : *Kompensasi tidak ada pengaruhnya, karena seorang pegawai asn,dan tidak ada penambahan kompensasi.³⁰*

Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik yang bersifat finansial (seperti gaji, bonus) maupun non-finansial (seperti pengakuan, kesempatan pengembangan diri).³¹

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa di SMPN 3 Tembilahan Hulu, berdasarkan hasil tanggapan yang beragam, bahwa untuk guru asn kompensasi ada yang memiliki pengaruh, dan beberapa guru yang beranggapan bahwa kompensasi tidak ada pengaruhnya sebab sudah berstatus sebagai asn.³²

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Jember

²⁹ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 10.00 wib

³⁰ Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 11.00 wib

³¹ Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, 2016).

³² Observasi ke 5 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 31 Mei 2025

f. Memajukan atau berbagi tenaga kerja

Pertanyaan: Bagaimana cara memajukan atau berbagi tenaga kerja dalam lembaga ini guna pengembangan karir guru?

Jawaban Kepala Sekolah: *Kami secara rutin mengikut sertakan guru dalam program pelatihan, workshop, seminar, dan bimtek yang relevan dengan kurikulum yang berlaku maupun pengembangan metode pembelajaran terbaru.*³³

Jawaban Guru Kelas IX: *Dengan pengembangan kompetensi, dengan program mentoring dan berbagi pengetahuan, evaluasi kinerja secara berkala.*³⁴

Jawaban Guru Mapel Seni Budaya: *Penghargaan dan motivasi tentunya, bisa juga di lakukan penyebaran tugas secara berkala, kerjasama dengan dinas pendidikan dan lembaga terkait.*³⁵

Jawaban Guru Mapel Ppkn: *Mendorong inovasi dalam pembelajaran, sebagai guru kami di dorong untuk melakukan inovasi pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, diferensiasi pembelajaran, dan pembelajaran aktif sesuai dengan kebutuhan siswa.*³⁶

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Pengutipan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.

4. Universitas juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Tanggulang

³³ Wawancara Kepala Sekolah SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Anita S.Pd, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib

³⁴ Wawancara Wali Kelas IX. 3, SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, S.Pd Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib

³⁵ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.35 wib

³⁶ Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 10.33 wib



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Memajukan tenaga kerja adalah proses meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, serta peningkatan keterampilan kerja, guna menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing di pasar kerja global. Hal ini mencakup pengembangan soft skills dan hard skills yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan teknologi saat ini.³⁷

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa di SMPN 3 Tembilahan Hulu, kepala sekolah sudah berperan penting sebagai manager dan motivator. Kepala sekolah mengarahkan, membimbing, serta mendorong guru untuk meningkatkan kinerja dan disiplin dalam menunjang perkembangan karir, tetapi juga ada terlihat keterbatasan anggaran yang minim dan sumber daya manusia nya.³⁸

³⁷Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Strategi Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia*. . (Jakarta : Kemnaker, 2020).

³⁸ Observasi ke 6 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025

g. Melatih dan mendidik tenaga kerja

Pertanyaan: Bagaimana cara melatih dan mendidik tenaga kerja untuk pengembangan karir guru?

Jawaban Kepala Sekolah: *Kami secara berkala melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil supervisi, penilaian kinerja guru atau PKG, serta hasil pembelajaran siswa, dari situ kami mengetahui bidang-bidang yang perlu di tingkatkan , baik dari sisi pedagogic, profesiobal, social, maupun kepribadian.*³⁹

Jawaban Guru kelas IX: *Guru senior di tunjuk sebagai mentor bagi guru baru atau guru yang masih membutuhkan bimbingan, biasanya kami guru dapat berbagi pengalaman, strategi mengajar, serta meminta solusi atas permasalahan yang di hadapi terutama di kelas*⁴⁰

Jawaban Guru Mapel Seni Budaya: *Guru sebagai tenaga pendidik memerlukan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, seperti mengikuti workshop rutin yang sesuai dengan bidang studi masing-masing.*⁴¹

Jawaban Guru Mapel Ppkn: *Merancang pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan guru atau yang di perlukan saat ini.*⁴²

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Jember

³⁹ Wawancara Kepala Sekolah Ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib

⁴⁰ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, S.Pd Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib

⁴¹ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.35 wib

⁴² Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 10.33 wib



Melatih dan mendidik tenaga kerja adalah suatu proses sistematis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.⁴³

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Kepala sekolah telah berusaha menjalankan peran, serta guru kelas dan guru mata pelajaran dalam melatih dan mendidik tenaga kerja, khususnya dalam perkembangan karir.⁴⁴

h. Mempromosikan dan memindahkan tenaga kerja

Pertanyaan: Bagaimana cara mempromosikan dan memindahkan tenaga kerja dalam upaya pengembangan karir guru?

Jawaban Kepala Sekolah: *Dalam hak promosi dan pemindahan tenaga kerja di smpn 3 tembilahan hulu, kami mengikuti ketentuan yang berlaku dari*

⁴³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).

⁴⁴ Observasi ke 7 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4

dinas pendidikan dan peraturan pemerintah yang terkait, dengan tetap memperhatikan kebutuhan sekolah dan pengembangan karir tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.⁴⁵

Jawaban Guru Kelas IX: Dalam konteks promosi dan pemindahan tenaga kerja, terutama guru masih menghadapi beberapa tantangan ya, untuk promosi sejauh ini prosesnya lebih banyak di dasarkan pada masa kerja dan kelengkapan administrasi, seperti kepemilikan sertifikasi dan pangkat.⁴⁶

Jawaban Guru Mapel Seni Budaya: Untuk promosi jabatan, biasanya guru yang akan di promosikan harus memenuhi beberapa syarat seperti, memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, minimal S1 sesuai bidang yang di ajarkan. Dan yang penting memiliki sertifikat pendidik.⁴⁷

Jawaban Guru Mapel Ppkn: Guru yang memiliki prestasi kerja yang baik, di lihat dari penilaian kinerja guru PKG, memiliki pengalaman mengajar dengan masa tertentu, misalnya 5 tahun atau lebih.⁴⁸

Promosi dan mutasi tenaga kerja merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia

⁴⁵ Wawancara Kepala Sekolah ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib

⁴⁶ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, S.Pd Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib

⁴⁷ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.35 wib

⁴⁸ Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.33 wib



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

yang bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan organisasi dan pengembangan karier karyawan. Promosi adalah pengangkatan pegawai ke posisi yang lebih tinggi, sedangkan mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain yang setara, dengan tujuan efisiensi atau pengembangan kompetensi.⁴⁹

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa di SMPN 3 Tembilahan Hulu, promosi yang dilakukan kepala sekolah di SMPN 3 Tembilahan Hulu, telah mengacu pada kinerja, kompetensi, pendidikan pengalaman dan loyalitas guru.⁵⁰

i. Promosi

Pertanyaan: Bagaimana sistem promosi guru yang dilakukan di Smpn 3 Tembilahan Hulu dalam pengembangan karir guru?

Jawaban Kepala Sekolah: *Setiap guru kami nilai secara berkala melalui kinerja guru. Nah dengan ini menjai dasar utama dalam pengusulan kenaikan pangkat atau promosi jawaban guru.*⁵¹

⁴⁹ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

⁵⁰ Observasi ke 8 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025

⁵¹ Wawancara Kepala Sekolah Ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib



Jawaban Guru Kelas IX: *Guru yang memenuhi syarat untuk mengajukan usulan kenaikan pangkat atau di promosikan.*⁵²

Jawaban Guru Mapel Seni Budaya: *Tentu yang diutamakan guru yang berstatus ASN serta memiliki sertifikat pendidik.*⁵³

Jawaban Guru Mapel Ppkn: *Untuk promosi jabatan atau jenjang karir itu di utamakan guru ASN, sertifikasi, serta memiliki loyalitas dalam sekolah.*⁵⁴

Promosi adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk menarik perhatian konsumen baru serta mempertahankan loyalitas pelanggan lama, melalui pendekatan yang bersifat informatif, persuasif, dan komunikatif. Dalam konteks digital saat ini, promosi juga melibatkan media sosial dan platform daring sebagai sarana strategis.⁵⁵

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa di SMPN 3 Tembilahan Hulu, promosi yang di lakukan kepala sekolah di SMPN 3

⁵² Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, S.Pd Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib

⁵³ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.35 wib

⁵⁴ Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 10.33 wib

⁵⁵ Tjiptono, *Strategi Pemasaran* (Yogyakarta: 2019).



Tembilahan Hulu, telah mengacu pada kinerja, kompetensi, pendidikan pengalaman dan loyalitas guru.⁵⁶

j. Pemisahan

Pertanyaan: Bagaimana sistem pemisahan yang di lakukan di smpn 3 Tembilahan Hulu dalam pengembangan karir guru ?

Jawaban Kepala Sekolah: *Pemisahan yang di lakukan lebih kepada pengelompokan atau pengklarifikasian guru berdasarkan kriteria tertentu untuk mempermudah peminaan karir secara lebih terarah. Biasa pemisahan ini kami lakukan berdasarkan jenjang jabatan fungsional, seperti guru pertama itu dari III/a s.d III/b, guru muda itu III/c s.d III/d, guru madya IV/a s.d IV/b, Guru Utama IV/c s.d IV/d*⁵⁷

Jawaban Guru Kelas IX: *Jelas ada pemisahan berdasarkan kompetensi dan bidang keahlian, seperti guru di kelompokan berdasarkan mata pelajaran yang mereka ampu atau keahlian khusus yang di miliki, misalnya guru mata pelajaran Matematika, Ipa, Bahasa Indonesia, Bahasa inggris, guru khusus seoerti guru Bk.*⁵⁸

Jawaban Guru Mapel Seni Budaya: *Pemisahan guru jelas, seperti guru kelas, guru mapel, guru selain*

⁵⁶ Observasi ke 7 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025

⁵⁷ Wawancara Kepala Sekolah Ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib

⁵⁸ Wawancara Wali Kelas IX. 3 , SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib



itu pemisahan dalam tugas tambahan selain sebagai guru mata pelajaran, sebagaimana guru juga diberi tugas tambahan seperti, wakil kepala sekolah, pembina ekstrakurikuler, waka kurikulum, waka kesiswaan.⁵⁹

Jawaban Guru Mapel Ppkn: Dalam pengembangan karir guru memang ada semacam pengelompokan yang kami sebut pemisahan, agar pembinaan lebih terfokus. Misalnya guru-guru di kelompokan berdasarkan jenjang jabatan fungsionalnya, seperti guru pertama, guru muda, guru madya, dan seterusnya. Jadi pembinaanya pun disesuaikan dengan syarat dan kebutuhannya masing-masing.⁶⁰

Pemisahan diartikan sebagai proses atau tindakan untuk memisahkan sesuatu dari kesatuan menjadi bagian-bagian yang berbeda, baik secara fisik maupun konseptual. Pemisahan ini dapat terjadi dalam konteks sosial, hukum, politik, maupun ilmu pengetahuan.⁶¹

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa di SMPN 3 Tembilahan Hulu, proses pengembangan karir guru telah berjalan dengan sistematis melalui pemisahan tugas antara guru

⁵⁹ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.35 wib

⁶⁰ Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H, SMPN 3 Tembilahan Hulu Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 10.33 wib

⁶¹ Surbakti, Ramlan. *Memahami Ilmu Politik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hlm. 153.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Pelanggaran juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

mata pelajaran, dan guru kelas sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik di jenjang SMP.⁶²

k. Terminasi

Pertanyaan: Bagaimana pengaruh terminasi berpengaruh terhadap perkembangan karir guru?

Jawaban Kepala Sekolah: *Terminasi, atau berakhirnya sebuah jabatan atau tugas tertentu, memang bisa berpengaruh terhadap perkembangan karir guru, di SMPN 3 Tembilahan hulu, saya memandang terminasi bukan sebagai akhir, melainkan sebagai bagian dari siklus pembinaan karir, melainkan sebagai bagian dari siklus pembinaan karir. Misalnya ketika seorang guru selesai masa tugas tambahan seperti wali kelas, atau kepala laboratorium, disitu mereka kesempatan untuk focus pada pengembangan diri.*⁶³

Jawaban Guru Kelas IX: *Menurut saya, pengaruhnya bisa berbeda-beda tergantung bagaimana kita menyikapinya. Ketika saya pernah mengakhiri tugas tambahan sebagai wali kelas, saya jadi lebih punya banyak waktu untuk mengikuti workshop, namun saya juga melihat bahwa bagi sebagian guru terminasi bisa menjadi tantangan kalau tidak di isi dengan kegiatan pengembangan diri.*⁶⁴

Jawaban Guru Mapel Seni Budaya: *Sebagai guru mapel, terminasi lebih banyak saya rasakan ketika*

⁶² Observasi ke 7 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025

⁶³ Wawancara Kepala Sekolah Ibu Anita S.Pd , SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib

⁶⁴ Wawancara Wali Kelas IX. 3, Ibu Yenita Fair,S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib

*misalnya saya selesai menjabat, sebagai pembina ekstrakurikuler atau koordinator program sekolah. Setelah tugas tersebut berakhir, saya lebih focus mengembangkan keahlian dalam bidang studi saya, mengikuti sertifikasi.*⁶⁵

Jawaban Guru Mapel Ppkn : *Menurut saya terminasi bisa menjadi momen evaluasi karir. Terminasi seperti memberi tantangan baru.*⁶⁶

Terminasi adalah tahap akhir dalam proses konseling yang ditandai dengan evaluasi pencapaian tujuan dan pelepasan hubungan konseling. Proses ini penting untuk menilai efektivitas konseling dan memastikan bahwa klien siap untuk melanjutkan kehidupannya tanpa sesi lanjutan.⁶⁷

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa di SMPN 3 Tembilahan Hulu, berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh kepala sekolah, guru mata pelajaran, dan guru kelas di SMPN 3 Tembilahan Hulu dapat disimpulkan bahwa terminasi dalam pengembangan karir guru disekolah ini sudah berjalan secara terencana dan bertahap.⁶⁸

⁶⁵ Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.35 wib

⁶⁶ Wawancara Guru Mapel Ppkn Ibu Yanthi Mahda, S.H, SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 10.33 wib

⁶⁷ Sukardi, *Dasar-Dasar Konseling*, (Bandung: Refika Aditama, 2018), Hlm. 162.

⁶⁸ Observasi ke 8 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025



2. Faktor-faktor pendukung implementasi manajemen personalia dalam pengembangan karir guru Di SMP N 3 Tembilahan Hulu.

a. Faktor Pendukung

1. Adanya system penilaian kinerja guru (PKG)
 PKG menjadi instrumen objektif yang mendorong guru untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.
2. Pendampingan dari pihak sekolah
 Kepala sekolah dan tim pengembangan sekolah secara aktif memberikan bimbingan dalam proses pengajuan kenaikan pangkat atau karir.
3. Ketersedian pelatihan dan pengembangan professional.

Guru didorong mengikuti berbagai pelatihan, workshop, atau seminar untuk menambah kompetensi.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
 Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

4. Lingkungan sekolah yang kondusif.

Dukungan rekan kerja, suasana kerja yang baik, serta budaya kolaborasi memotivasi guru untuk terus maju.

b. Faktor penghambat

1. Beban administrasi yang tinggi

Guru seringkali kesulitan dalam menyelesaikan dokumen dan administrasi angka kredit karena tuntutan tugas mengajar yang padat.

2. Kurangnya pelatihan khusus penyusunan kenaikan pangkat

Tidak semua guru paham teknis penyusunan dokumen angka kredit, sehingga membutuhkan pendampingan yang lebih intensif.





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang peneliti lakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, maka penulis ingin membahas sebagai berikut :

1. Implementasi manajemen personalia dalam pengembangan karir di SMPN 3 Tembilahan Hulu

a. Persiapan

Mampu membuat langkah awal yang di lakukan sekolah untuk mempersiapkan kebutuhan personalia

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Procuring persiapan manajemen personalia sudah di lakukan dengan baik. Bahwa tahapan awak dalam proses manajemen personalia sudah direncanakan dan di laksanakan secara sistematis dan sesuai prosedur.⁶⁹

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut.

⁶⁹ Observasi Ke 1, SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 28



“Langkah awal yang saya lakukan dan disiapkan dengan menganalisis jabatan, kemudian menyusun rencana personalia, dan mempersiapkan jumlah guru sesuai dengan kondisi jumlah peserta didik”⁷⁰

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX, beliau mengatakan juga ikut dalam menganalisis kebutuhan guru, penyusunan deskripsi pekerjaan, serta memetakan kebutuhan posisi. Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan terhadap guru kelas SMPN 3 Tembilahan Hulu. Bahwa:

“Beberapa yang akan dibutuhkan. mempersiapkan jumlah guru sesuai dengan kondisi jumlah peserta didik. Melihat kondisi kebutuhan yang ada. Penyusunan deskripsi pekerjaan job, merinci tugas, wewenang, dan mencari posisi kebutuhan.”⁷¹

Guru mata pelajaran juga melakukan rekrutmen dan seleksi. Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan terhadap guru kelas SMPN 3 Tembilahan Hulu. Mengatakan bahwa

“Tim ini idealnya melibatkan

⁷⁰ Wawancara Kepala Sekolah SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Anita S.Pd Pada Tanggal 28 April 2025, Pukul 08.00 wib

⁷¹ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, S.Pd Pada Tanggal 28 April 2025, Pukul 09.45 wib

perwakilan dari berbagai unsur sekolah, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, bidang kurikulum, dan kesiswaan, guru senior dan staf administrasi.”⁷²

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan yaitu, kepala sekolah sudah mampu melakukan analisis jabatan dan menyusun rencana personalia yang sesuai dengan kondisi peserta didik. Memastikan adanya rekrutmen dan seleksi yang transparan dan sesuai kebutuhan. Memberikan dorongan untuk pengembangan karir melalui pelatihan dan kesempatan promosi. Tetapi beliau kurang memberi dorongan dan apresiasi pada guru dalam beberapa hal, yang dapat menurunkan motivasi dari guru.

Sedangkan guru kelas, dan guru mata pelajaran sudah mendukung pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan guru, Mengikuti penilaian kinerja secara rutin dan berupaya meningkatkan



⁷² Wawancara Guru Mapel SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 28 April 2025, Pukul 12.35 wib



kemampuan profesionalnya. Serta menerapkan manajemen personalia dalam lingkup pembelajaran dan kolaborasi antarguru. Tetapi beberapa guru beranggapan bahwa sistem kompensasi tidak mempengaruhi semangat kerja mereka karena sudah merasa aman dalam status ASN.⁷³

b. Seleksi tenaga kerja

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, ditemukan bahwa proses seleksi tenaga kerja di sekolah tersebut sudah dilakukan secara ketat dengan penuh kehati-hatian melalui tahapan yang jelas dan tidak sembarangan, dan terstruktur menunjukkan bahwa proses seleksi sudah memiliki prosedur atau system yang jelas.⁷⁴

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut.

“Kualifikasi Pendidikan Semua

⁷³ Observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 28 April 2025

⁷⁴ Observasi, wawancara dan dokumentasi di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 6 Mei 2025



informan, mulai dari kepala sekolah, guru kelas, hingga guru mata pelajaran, kepala sekolah lebih menekankan pentingnya kualifikasi pendidikan. Gelar sarjana, diploma, jurusan atau bidang studi yang relevan menjadi syarat utama, disertai sertifikasi atau pelatihan yang relevan.”⁷⁵

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX, beliau menyebutkan keterampilan teknis dan Interpersonal guru kelas menilai keterampilan yang dimiliki kandidat menjadi faktor signifikan. Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan Guru Kelas IX sebagai berikut. Mengatakan bahwa:

*“Hal ini berkaitan erat dengan bagaimana guru dapat menjalankan peran pembimbing dan pengajar yang efektif. Sertifikat Pendidik guru kelas menyebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik lebih diprioritaskan. Sertifikasi ini menjadi indikator legalitas dan kompetensi formal guru.”*⁷⁶

Peneliti juga mewawancarai Guru Mata Pelajaran, beliau menyebutkan bahwa menekankan bahwa sekolah memprioritaskan

⁷⁵Wawancara Kepala Sekolah ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 6 Mei 2025, Pukul 10. 00 wib

⁷⁶Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, Pada Tanggal 6 Mei 2025, Pukul 10.30 wib



guru ASN yang sudah bersertifikat. Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“Selain kualifikasi pendidikan formal, guru mata pelajaran menambahkan bahwa pengetahuan kandidat yang relevan dengan posisi yang dilamar menjadi pertimbangan penting. Hal ini agar guru yang direkrut benar-benar menguasai bidang yang akan diajarkan. Pandangan wali kelas dan guru mata pelajaran ini menunjukkan adanya keseimbangan antara kompetensi formal (sertifikasi, pendidikan, dan status ASN) dan keterampilan praktis (keterampilan interpersonal dan pengetahuan relevan). Hal ini menjadi dasar penting dalam mendukung peningkatan kualitas tenaga pendidik di sekolah.”⁷⁷

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan yaitu, kepala sekolah sudah memperhatikan kualifikasi pendidikan yang relevan dengan posisi yang dilamar. Adanya perhatian pada sertifikasi atau pelatihan khusus. Tetapi kepala sekolah tidak menjelaskan penjelasan spesifik mengenai tes objektif (psikometri, kemampuan,

⁷⁷ Wawancara Guru Mapel SMPN 3 Tembilahan Hulu Pada Tanggal 6 Mei 2025, pukul 11.00 wib



dll).

Sedangkan Guru kelas, dan guru mata pelajaran, sudah memperhatikan keterampilan teknis maupun interpersonal, fokus pada prioritas guru ASN yang sudah tersertifikasi. Tetapi Belum sepenuhnya menekankan pada tes objektif (psikometri, kepribadian, soft skill). Keterampilan interpersonal kadang kurang menjadi prioritas.⁷⁸

c. Pengembangan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan manajemen personalia sudah dilakukan dengan cukup baik dan terarah dan sistematis.⁷⁹

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut.

“Bahwa penting bagi tim personalia memiliki kompetensi yang memadai agar dapat

⁷⁸ Observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 6 Mei 2025

⁷⁹ Observasi Ke 2 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 26 Mei 2025



*mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif.*⁸⁰

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX beliau juga menyebutkan, penting melibatkan karyawan atau guru dalam setiap proses pengembangan manajemen personalia atau sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan Guru Kelas IX menyatakan bahwa:

“Perlu selalu melibatkan dalam proses pengembangan manajemen personalia seperti, serta menyediakan jalur karir yang jelas dan kesempatan pengembangan bagi karyawan.”⁸¹

Peneliti juga mewawancarai Guru Mata Pelajaran beliau menyebutkan bahwasanya seorang guru harus selalu dapat mengembangkan ilmu pendidikan, belajar dan membuka diri dengan perkembangan pengetahuan. Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan Guru mata pelajaran yang mengatakan bahwa:

“Kesediaan selalu ingin berproses

⁸⁰ Wawancara Kepala Sekolah Ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Tanggal 26 Mei 2025, Pukul 08. 30 wib

⁸¹ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, S.Pd Pada Tanggal 26 Mei 2025, Pukul 09.00 wib



dalam pengembangan manajemen personalia guna mencapai jalur karir yang jelas.”⁸²

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan, kepala sekolah sudah mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia nya secara efektif, seperti melibatkan berbagai kegiatan pelatihan, pengembangan profesional, serta membuat anggota tim dengan keahlian yang dibutuhkan dalam pengembangan manajemen personalia dalam pengembangan karir guru. Sedangkan guru kelas, dan guru mata pelajaran, ikut serta dalam mendata, serta mengembangkan ilmu yang pendidikan yang ada.⁸³

d. Penilaian karyawan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, bahwa penilaian karyawan sudah di laksanakan, dan langsung di nilai oleh kepala satuan pendidik

⁸² Wawancara Guru Mapel SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 26 Mei 2025, Pukul 11.00 wib

⁸³ Observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 26 Mei 2026



yaitu kepala sekolah.⁸⁴

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut.

*“Penilaian di lakukan secara berkala, beberapa aspek penting penilaian yang di lakukan kepala sekolah, seperti kedisiplinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan sekolah, tanggung jawab dan etos kerja, serta menilai seberapa baik karyawan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan jabatan masing-masing.”*⁸⁵

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX beliau juga mengatakan bahwa:

*“Penilaian di lakukan oleh atasan sendiri langsung rutin di lakukan setiap semester, terjadwal oleh tim kurikulum, ada jadwalnya oleh tim kurikulum , wajib setiap semester untuk seluruh guru kelas dan guru mata pelajaran .”*⁸⁶

Peneliti juga mewawancarai Guru Mata pelajaran, beliau mengatakan bahwa:

“System penilaian di lakukan atasan

⁸⁴ Observasi ke 3 di SMPN 3 Tembilihan Hulu, Pada Tanggal 27 Mei 2025

⁸⁵ Wawancara Kepala Sekolah Ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilihan Hulu, Pada Tanggal 27 Mei 2025, Pukul 08. 30 wib

⁸⁶ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilihan Hulu, Ibu Yenita Fair, Pada Tanggal 27 Mei 2025, Pukul 09.00 wib



satuan pendidikan yakni kepala sekolah. Tiap pergantian semester Sistem penilaian di lakukan atasan satuan pendidikan yakni kepala sekolah.”⁸⁷

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan yaitu, sistem penilaian di lakukan dengan baik dan objektif, bahkan rutin di lakukan setiap pergantian tahun ajaran baru. Sedangkan guru kelas, dan guru mata pelajaran hanya melaksanakan tugas sesuai tugasnya dan tidak ada kebijakan untuk menilai.⁸⁸

e. Kompensasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, kepala sekolah sudah memberikan motivasi kepada guru, akan tetapi kompensasi seperti penambahan gaji dan sebagainya, belum pernah diberikan karena banyak guru yang berstatus asn di sekolah SMPN 3 Tembilahan Hulu,

⁸⁷ Wawancara Guru Mapel Pada Tanggal 27 Mei 2025, pukul 10.00 wib

⁸⁸ Observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 27 Mei

sehingga untuk para guru asn lebih mudah untuk berkarir, dan untuk para guru seperti honorer terhalang oleh dana dan sebagainya.⁸⁹

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“System kompensasi yang layak dapat meningkatkan citra profesi guru dan mendorong mereka untuk bertindak lebih professional dalam menjalankan tugasnya..”⁹⁰

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX beliau juga mengatakan bahwa:

“Kompensasi serta motivasi itu sangat berpengaruh, karena syarat utama mendapatkan kompensasi itu salah satunya jam mengajar.”⁹¹

Peneliti juga mewawancarai Guru Mapel, beliau juga mengatakan bahwa:

“Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak pernah adanya kompensasi oleh atasan”⁹²

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Negeri

⁸⁹ Observasi ke 4 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 31 Mei 2025

⁹⁰ Wawancara Kepala Sekolah ibu Anita S.Pd, Pada Tanggal 31 Mei 2025, SMPN 3 Tembilahan Hulu Pukul 08. 30 wib

⁹¹ Wawancara Wali Kelas IX. 3, Ibu Yenita Fair, S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 09.00 wib

⁹² Wawancara Guru Mapel Seni Budaya, Ibu Ermawati, S.Pd, Pada Tanggal 31 Mei 2025, Pukul 10.00 wib



Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan, benar bahwa kepala sekolah sudah ada memberikan motivasi kepada guru, sudah pernah memberikan beberapa penghargaan, tetapi belum bisa memberikan kompensasi seperti penambahan gaji terutama untuk guru yang berstatus honorer.⁹³

f. Memajukan atau berbagi tenaga kerja

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, terdapat peningkatan kompetensi melalui program pembinaan dan pelatihan yang di ikuti secara rutin.⁹⁴

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut :

“ Kami secara rutin mengikut sertakan guru dalam program pelatihan, workshop, seminar, dan bimtek yang relevan dengan kurikulum yang berlaku maupun pengembangan metode

⁹³ Observasi, wawancara, dan dokumentasi di, SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 31 Mei 2025

⁹⁴Observasi ke 5 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025



pembelajaran terbaru.”⁹⁵

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX beliau juga menyebutkan :

“ Dengan pengembangan kompetensi, dengan program mentoring dan berbagi pengetahuan, evaluasi kinerja secara berkala.”⁹⁶

Peneliti juga mewawancarai Guru Mapel, beliau juga mengatakan bahwa:

“Penghargaan dan motivasi tentunya, bisa juga di lakukan penyebaran tugas secara berkala, kerjasama dengan dinas pendidikan dan lembaga terkait. Serta mendorong inovasi dalam pembelajaran, sebagai guru kami di dorong untuk melakukan inovasi pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, diferensiasi pembelajaran, dan pembelajaran aktif sesuai dengan kebutuhan siswa.”⁹⁷

⁹⁵Wawancara ibu kepala sekolah ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib

⁹⁶Wawancara wali kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib

⁹⁷Wawancara Guru Mapel Pada Tanggal 4 Juni 2025, pukul 10.35



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan, bahwa sekolah telah melaksanakan berbagai upaya pengembangan karir guru, seperti pelatihan, workshop, pembinaan internal, serta pendampingan dalam proses kenaikan jabatan fungsional. Sistem berbagi tenaga kerja diwujudkan melalui kolaborasi antar guru, program mentoring, serta forum MGMP internal yang memungkinkan terjadinya transfer ilmu dan keterampilan antar guru senior dan junior. Meskipun demikian, masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, beban administrasi yang tinggi, serta keterbatasan akses pada pelatihan eksternal.⁹⁸

g. Melatih dan mendidik tenaga kerja

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Implementasi manajemen perkembangan karir guru di SMPN 3 Tembilahan sudah berjalan cukup baik dan

⁹⁸Observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025



terstruktur. Guru merasa terbantu dengan adanya bimbingan, pelatihan, dan pembinaan yang diberikan pihak sekolah.⁹⁹

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Kepala sekolah secara berkala melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil supervisi, penilaian kinerja guru atau PKG, serta hasil pembelajaran siswa, dari situ kami mengetahui bidang-bidang yang perlu di tingkatkan, baik dari sisi pedagogic, profesiobal, social, maupun kepribadian.”¹⁰⁰

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX beliau juga menyebutkan:

“Guru senior di tunjuk sebagai mentor bagi guru baru atau guru yang masih membutuhkan bimbinga, biasanya kami guru dapat berbagi pengalaman, strategi mengajar, serta meminta solusi atas permasalahan yang di hadapi terutama di kelas.”¹⁰¹

Peneliti juga mewawancarai Guru mapel beliau juga menyebutkan:

“Merancang pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan guru atau yang di perlukan saat

⁹⁹Observasi ke 5 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025

¹⁰⁰Wawancara Kepala Sekolah ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib

¹⁰¹Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

ini, Guru sebagai tenaga pendidik memerlukan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, seperti mengikuti workshop rutin yang sesuai dengan bidang studi masing-masing.”¹⁰²

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan, bahwa upaya melatih dan mendidik tenaga kerja, khususnya guru di SMPN 3 Tembilahan Hulu telah dilaksanakan secara sistematis melalui penerapan manajemen perkembangan karir. Berbagai program pelatihan, pembinaan, supervisi, serta pengembangan diri telah membantu meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Hasil dari pelaksanaan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengalami peningkatan kompetensi dan kesiapan dalam memenuhi persyaratan kenaikan jabatan fungsional atau jenjang karir.¹⁰³

¹⁰²Wawancara Guru Mapel Pada Tanggal 4 Juni 2025, pukul 10.35

¹⁰³Observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025



h. Mempromosikan dan memindahkan tenaga kerja

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, proses promosi di SMPN 3 Tembilahan hulu lebih mengacu pada sistem pengembangan karir fungsional yang diatur oleh pemerintah, di mana sekolah berperan dalam pembinaan dan pengusulan, bukan sebagai penentu akhir promosi.¹⁰⁴

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Dalam hak promosi dan pemindahan tenaga kerja di smpn 3 tembilahan hulu, kami mengikuti ketentuan yang berlaku dari dinas pendidikan dan peraturan pemerintah yang terkait, dengan tetap memperhatikan kebutuhnsn sekolah dan pengembangan karir tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.”¹⁰⁵

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX beliau juga menyebutkan:

“Dalam konteks promosi dan pemindahakan tenaga kerja, terutama guru masih menghadapi beberapa tantangan ya, untuk promosi sejauh ini prosesnya lebih banyak di dasarkan pada masa kerja dan kelengkapan administrasi, seperti kepemilikan sertifikasi dan pangkat.”¹⁰⁶

Peneliti juga mewawancarai Guru Mapel beliau juga menyebutkan:

¹⁰⁴ Wawancara Guru Mapel Pada Tanggal 4 Juni 2025

¹⁰⁵ Wawancara Kepala Sekolah Ibu Anita S.Pd SMPN 3

Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib

¹⁰⁶ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, S.Pd Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenai sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

“Untuk promosi jabatan, biasanya guru yang akan di promosikan harus memenuhi beberapa syarat seperti, memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, minimal S1 sesuai bidang yang di ajarkan. Guru yang memiliki prestasi kerja yang baik, di lihat dari penilaian kinerja guru PKG, memiliki pengalaman mengajar dengan masa tertentu, misalnya 5 tahun atau lebih.”¹⁰⁷

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa sistem promosi dan pemindahan tenaga kerja di SMPN 3 Tembilahan Hulu berjalan sesuai regulasi formal, dengan peran penting dari kepala sekolah dalam pembinaan, pendampingan, dan pemberian rekomendasi. Namun, masih terdapat sebagian guru merasa proses pemenuhan angka kredit masih menjadi tantangan.¹⁰⁸

i. Promosi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Promosi guru di SMPN 3 Tembilahan Hulu sepenuhnya mengikuti ketentuan dari pemerintah, yaitu berdasarkan sistem kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Prosesnya mengacu pada penilaian angka kredit yang mencakup unsur utama

¹⁰⁷ Wawancara Guru Mapel Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.35 wib

¹⁰⁸ Observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMPN 3

(pendidikan, pembelajaran, pengembangan profesi) dan unsur penunjang.¹⁰⁹

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Setiap guru kami nilai secara berkala melalui kinerja guru. Nah dengan ini menjai dasar utama dalam pengusulan kenaikan pangkat atau promosi jabatan guru”¹¹⁰

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX beliau juga menyebutkan:

“Guru yang memenuhi syarat untuk mengajukan usulan kenaikan pangkat atau di promosikan.”¹¹¹

Peneliti juga mewawancarai Guru Mapel beliau juga menyebutkan :

“Untuk promosi jabatan atau jenjang karir itu di utamakan guru ASN, sertifikasi, serta memiliki loyalitas dalam sekolah.”¹¹²

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi

¹⁰⁹ Observasi ke 6 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025

¹¹⁰ Wawancara Kepala Sekolah ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib

¹¹¹ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib

¹¹² Wawancara Guru Mapel Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.35 wib



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

j. Pemisahan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru, diketahui bahwa pembagian tugas di SMPN 3 Tembilahan Hulu sudah dilaksanakan dengan baik sesuai struktur organisasi sekolah. Setiap guru dan staf memiliki tanggung jawab masing-masing.¹¹³

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Pemisahan yang di lakukan lebih kepada pengelompokan atau pengklarifikasian guru berdasarkan kriteria tertentu untuk mempermudah peminaan karir secara lebih terarah. Biasa pemisahan ini kami lakukan berdasarkan jenjang jabatan fungsional, seperti guru pertama itu dari III/a

¹¹³ Observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025

¹¹⁴Observasi ke 7 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

4. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

s.d III/b, guru muda itu III/c s.d III/d, guru madya IV/a s.d IV/b, Guru Utama IV/c s.d IV/d”¹¹⁵

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX beliau juga menyebutkan:

“Jelas adanya pemisahan berdasarkan kompetensi dan bidang keahlian, seperti guru di kelompokan berdasarkan mata pelajaran yang mereka ampu atau keahlian khusus yang di miliki, misalnya guru mata pelajaran Matematika, Ipa, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, guru khusus seperti guru Bk”¹¹⁶

Peneliti juga mewawancarai Guru Mapel beliau juga menyebutkan :

“Pemisahan guru jelas, seperti guru kelas, guru mapel, guru selain itu pemisahan dalam tugas tambahan selain sebagai guru mata pelajaran, sebagaian guru juga diberi tugas tambahan seperti, wakil kepala sekolah, pembina ekstrakurikuler, waka kurikulum, waka kesiswaan. Dalam pengembangan karir guru memang ada semacam pengelompokan yang kami sebut pemisahan, agar pembinaan lebih terfokus. Misalnya guru-guru di kelompokan berdasarkan jenjang jabatan fungsionalnya, seperti guru pertama, guru muda, guru madya, dan seterusnya. Jadi pembinaanya pun disesuaikan dengan syarat dan kebutuhannya masing-masing.”¹¹⁷

¹¹⁵Wawancara Kepala Sekolah ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib

¹¹⁶Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yenita Fair, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib

¹¹⁷Wawancara Guru Mapel Pada Tanggal 4 Juni 2025, pukul 10.35



Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan, Pemisahan di sini lebih banyak berkaitan dengan pemisahan tugas dan tanggung jawab antar tenaga pendidik dan kependidikan. Pemisahan ini dilakukan untuk menciptakan efisiensi kerja dan memperjelas peran masing-masing individu dalam organisasi sekolah. Namun, masih diperlukan perbaikan terutama dalam hal pemerataan beban kerja, penambahan tenaga pendidik/administrasi, serta peningkatan kompetensi manajerial untuk mendukung pelaksanaan tugas tambahan.¹¹⁸

k. Terminasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu, ditemukan bahwa terminasi dalam perkembangan karir guru jarang terjadi secara tiba-tiba, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti Pensiun,

¹¹⁸ Observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025



mutasi , pengunduran diri.¹¹⁹

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Terminasi, atau berakhirnya sebuah jabatan atau tugas tertentu, memang bisa berpengaruh terhadap perkembangan karir guru, di SMPN 3 Tembilahan hulu, saya memandang terminasi bukan sebagai akhir, melainkan sebagai bagian dari siklus pembinaan karir, melainkan sebagai bagian dari siklus pembinaan karir. Misalnya ketika seorang guru selesai masa tugas tambahan seperti wali kelas, atau kepala laboratorium, disitu mereka kesempatan untuk fokus pada pengembangan diri.”¹²⁰

Peneliti juga mewawancarai Guru kelas IX beliau juga menyebutkan:

“Pengaruhnya bisa berbeda-beda tergantung bagaimana kita menyikapinya. Ketika saya pernah mengakhiri tugas tambahan sebagai wali kelas, saya jadi lebih punya banyak waktu untuk mengikuti workshop, namun saya juga melihat bahwa bagi sebagian guru terminasi bisa menjadi tantangan kalau tidak di isi dengan kegiatan pengembangan

¹¹⁹ Observasi ke 8 di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025

¹²⁰ Wawancara Kepala Sekolah ibu Anita S.Pd SMPN 3 Tembilahan Hulu, Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.20 wib



diri.”¹²¹

Peneliti juga mewawancarai Guru Mapel beliau juga menyebutkan :

*“Menurut saya terminasi bisa menjadi momen evaluasi karir. Terminasi seperti memberi tantangan baru”*¹²²

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan, Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terminasi dalam pengembangan karir guru di SMPN 3 Tembilahan umumnya terjadi secara alami (pensiun, mutasi, pengunduran diri). Namun, dalam implementasi manajemen personalia, masih terdapat beberapa kendala terkait keterbatasan SDM, kesulitan administrasi, motivasi guru, dan proses birokrasi. Dibutuhkan pendampingan yang lebih intensif dan perencanaan personalia yang lebih strategis untuk memperlancar pengembangan karir guru di masa mendatang.¹²³

¹²¹ Wawancara Wali Kelas IX. 3 SMPN 3 Tembilahan Hulu, Ibu Yehita Fair, Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 12.00 wib

¹²² Wawancara Guru Mapel Pada Tanggal 4 Juni 2025, Pukul 10.35 wib

¹²³ Observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMPN 3 Tembilahan Hulu, Pada Tanggal 4 Juni 2025



2. Faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan karir

a. Faktor Pendukung

1. Adanya system penilaian kinerja guru (PKG)

PKG menjadi instrumen objektif yang mendorong guru untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan bersama kepala sekolah, berikut pernyataannya :

“Penilaian di lakukan secara berkala dan mengacu pada beberapa aspek penting, seperti kedisiplinan, itu meliputi kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan sekolah. Kemudian tanggung jawab dan etos kerja, menilai seberapa baik karyawan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan jabatan masing-masing. Kualitas hasil kerja, termasuk ketepatan, kerapian. Kerja sama dan komunikasi kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja, guru, siswa. ”

Hal ini juga di dukung oleh observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu.

2. Pendampingan dari pihak sekolah

Kepala sekolah dan tim pengembangan sekolah secara aktif memberikan bimbingan dalam proses pengajuan kenaikan pangkat atau karir. Hal ini sesuai



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Pengajaran juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

dengan wawancara yang di lakukan bersama kepala sekolah, berikut pernyataannya :

“Setiap guru kami nilai secara berkala melalui kinerja guru. Nah dengan ini menjai dasar utama dalam pengusulan kenaikan pangkat atau promosi jawaban guru”

Hal ini juga di dukung oleh observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu.

3. Ketersedian pelatihan dan pengembangan professional.

Guru didorong mengikuti berbagai pelatihan, workshop, atau seminar untuk menambah kompetensi. Hal ini sesuai dengan wawancara yang di lakukan bersama kepala sekolah, berikut pernyataannya :

“Kami secara rutin mengikut sertakan guru dalam program pelatihan, workshop, seminar, dan bimtek yang relevan dengan kurikulum yang berlaku maupun pengembangan metode pembelajaran terbaru”

Hal ini juga di dukung oleh ibservasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu.

4. Lingkungan sekolah yang kondusif.

Dukungan rekan kerja, suasana kerja yang



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
 4. Penyalinan juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

baik, serta budaya kolaborasi memotivasi guru untuk terus maju. . Hal ini sesuai dengan wawancara yang di lakukan bersama guru kelas, berikut pernyataannya :

“Kompensasi serta motivasi itu sangat berpengaruh, karena syarat utama mendapatkan kompensasi itu salah satunya jam mengajar. ”

Hal ini juga di dukung oleh observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan di SMPN 3 Tembilahan Hulu.

c. Faktor penghambat

1. Beban administrasi yang tinggi

Guru seringkali kesulitan dalam menyelesaikan dokumen dan administrasi angka kredit karena tuntutan tugas mengajar yang padat. Hal ini sesuai dengan wawancara yang di lakukan bersama guru kelas, berikut pernyataannya :

“Menurut saya, pengaruhnya bisa berbeda-beda tergantung bagaimana kita menyikapinya. Ketika saya pernah mengakhiri tugas tambahan sebagai wali kelas, namun saya juga melihat bahwa bagi sebagian guru bisa menjadi tantangan kalau tidak di isi dengan kegiatan pengembangan diri”

2. Kurangnya pelatihan khusus penyusunan kenaikan pangkat.



Tidak semua guru paham teknis penyusunan dokumen kredit, sehingga membutuhkan pendampingan yang lebih intensif. Hal ini sesuai dengan wawancara yang di lakukan bersama guru kelas, berikut pernyataannya :

“Merancang pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan guru atau yang di perlukan saat ini, Guru sebagai tenaga pendidik memerlukan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, seperti mengikuti workshop rutin yang sesuai dengan bidang studi masing-masing”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.