



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia di sekolah perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi/instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama sekolah agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.<sup>1</sup>

Guru salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapainnya tujuan pendidikan nasional. Peran guru menjadi salah satu komponen yang paling penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan.<sup>2</sup>

Guru yang berkualitas dan profesional dapat diartikan sebagai seorang guru yang memiliki pandangan untuk selalu bekerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Guru yang berkualitas dan profesional ini harus diperhatikan dan dipertahankan agar mereka bisa bekerja secara optimal dan loyal pada sekolah. Untuk bisa mencapai keadaan tersebut maka kebutuhan-kebutuhan guru dalam menjalankan tugas harus diperhatikan.

Hal ini sebagaimana yang difirmankan Allah SWT dalam surah Al-Fushilat ayat 30 yang berbunyi:

<sup>1</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009, hal. 1

<sup>2</sup>Hary Susanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di SMK*, Jurnal pendidikan Vokasi, Vol. 2, Nomor 2, Juni 2012

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ

أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ٣٠

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu" (Al-Qur'an Digital, Al-Fushilat;30)*<sup>3</sup>

Dengan demikian Loyalitas ini akan menumbuhkan sikap-sikap yang positif dimana tempat guru bekerja. Jika loyalitas sudah terbangun maka hasilnya akan sangat baik karena loyalitas ini akan mampu membentuk hubungan kejiwaan antara guru dan sekolah.

Loyalitas bersifat dinamis dan dapat berubah dikarenakan berbagai faktor, seperti kondisi kesehatan, perubahan tahapan dalam siklus hidup, aktivitas promosi sekolah, perubahan pendapatan, norma subyektif, dan sebagainya. Kesadaran akan kesehatan dan kepedulian lingkungan, misalnya berpotensi menumbuhkan loyalitas baru pada sekolah.<sup>4</sup>

Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas guru. Diantaranya adalah pengembangan karir. Karena itu salah satu upaya kepala sekolah untuk meningkatkan loyalitas guru adalah dengan melalui perencanaan dan pengembangan karir dan selalu memberikan motivasi kepada guru dalam tugasnya. Melalui program ini menurut Rivai bahwa hal yang wajar jika keterkaitan guru terhadap sekolah dimana dia bekerja sehingga guru tersebut akan memberikan dedikasinya kepada sekolah.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Al-qur'an dan terjemahan, Q. S. *Al-Fushilat*, ayat: 30

<sup>4</sup> Fandy Tjiptono dkk. *Pemasaran Strategik*, Yogyakarta: Andi, 2008, hal. 82

<sup>5</sup> Veithzal Rivai dan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi ke dua. Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hal. 274

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai manjerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.<sup>6</sup>

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi/instansi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karir terdiri atas a) *Career Planning*, yaitu bagaimana pegawai merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri; b) *Career Management*, proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi/instansi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir adalah *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi. Setiap individu yang bekerja pada suatu instansi akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan ataupun prestasinya yang disumbangkan kepada instansi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian karir bagi pegawai adalah suatu kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhinya. Oleh karena itu persoalannya adalah sejauh mana peluang karir terbuka bagi pegawai, sehingga dapat memberikan arah yang jelas bagi upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meraihnya.<sup>7</sup>

<sup>6</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hal. 44

<sup>7</sup>Tjutju Yuniarsi dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2009, Hal.139-140

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengembangan karir setidaknya terdiri dari tiga hal: 1) melakukan pendidikan dan pelatihan kepada guru, 2) promosi jabatan, dan 3) mutasi<sup>8</sup>. Di sekolah pengembangan karir jenis pendidikan dan pelatihan bisa berupa penataran, pelatihan dan workshop bidang studi dan pimpinan memberikan kemudahan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi atau berupa *short course* dan magang. Selanjutnya pengembangan karir yang jenis promosi jabatan bisa berupa kenaikan jabatan dari wali kelas menjadi kepala labor, wakil kepala sekolah dan menjadi kepala sekolah. Pengembangan karir yang jenis ketiga adalah mutasi, dilakukan dari sekolah satu dengan yang lainnya dalam rangka penyelenggaraan dan pemotivasian. Jika ketiga hal di atas bisa dilaksanakan oleh pihak penyelenggara sekolah dengan baik maka guru akan menunjukkan sikap loyalitasnya kepada sekolah dimana dia bekerja. Hal yang wajar jika keterkaitan guru terhadap organisasi (sekolah) di mana dia bekerja sehingga guru tersebut akan memberikan dedikasinya kepada sekolah.

Selama seseorang berkarya dalam suatu organisasi, selama itu pula ia berkewajiban menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi tersebut.<sup>9</sup> Ini juga di dukung oleh pendapat Rivai bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir salah satunya yaitu kesetiaan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.<sup>10</sup>

<sup>8</sup>Veithzal Rivai dan Sagala, *Op.Cit*, hal. 274

<sup>9</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013, hal. 217

<sup>10</sup>Veithzal Rivai dan Sagala, *Op.Cit*, hal. 278



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengembangan karir mempengaruhi loyalitas kerja guru, karena seorang guru naik jabatan atau menduduki jabatan struktural tertentu akan tetapi tugas pokoknya sebagai pengajar tetap menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain seorang guru tidak serta merta menjadi birokrat dan meninggalkan profesi mengajar ketika ia naik jabatan.<sup>11</sup>

Baik secara teoritis maupun empiris menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pengembangan karir dengan loyalitas guru. Implikasinya, jika kebijakan pengembangan karir di sebuah instansi diperhatikan dengan baik maka hal demikian mendorong tingginya loyalitas kerja guru<sup>12</sup>. Loyalitas bukan hanya persoalan manajemen kedisiplinan dan peningkatan kesejahteraan melainkan kesadaran akan filosofi dasar kependidikan yang tercermin secara langsung dari ucapan dan tindakan guru dalam perilaku keseharian terutama pembela kepentingan terbaik siswa<sup>13</sup>. Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubungan-hubungan yang terjadi di dalamnya.

Berdasarkan tinjauan peneliti ke Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pangkalan Kuras penulis masih banyak menemukan gejala-gejala seperti yang dipaparkan berikut ini:

<sup>11</sup>Tuti Andriani, *Manajemen SDM Dalam Pendidikan*, Pekanbaru: Educationmattersmost Publishing, 2013. Hal. 146

<sup>12</sup>Purnomo Wicaksono, *Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ekonoomi IKIP Veteran Semarang Vol.01 No. 01, 2013, hal. 49

<sup>13</sup><http://www.stellamaris.co.id/en/education/bagaimana-mengelola-dedikasi-dan-loyalitas-guru>.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Masih ada guru yang kurang setia kepada sekolah yang diindikasikan dengan adanya guru yang tidak hadir dalam setiap pertemuan ketika diundang oleh kepala sekolah dengan berbagai alasan.
2. Masih ada Guru yang tidak mau melakukan tugas tambahan seperti mengantar siswa melakukan lomba kompetisi atau ikut terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler.
3. Masih ada guru yang tidak merasa memiliki sekolah yang ditandai dengan tidak mengetahui visi dan misi sekolah.
4. Masih ada guru yang tidak mau membela sekolah ketika disudutkan oleh seseorang.

Dari gejala-gejala diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Guru Ekonomi di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pangkalan Kuras.”**

## B. Permasalahan

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya kepedulian guru terhadap kegiatan sekolah
- b. Kurangnya rasa memiliki sekolah

### 2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi permasalahan pada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Guru Ekonomi di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pangkalan Kuras.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

### 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu adakah Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Guru Ekonomi Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pangkalan Kuras ?

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Guru Ekonomi Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pangkalan Kuras.

#### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Bagi guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Guru Ekonomi Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pangkalan Kuras.

##### b. Bagi Sekolah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas guru ekonomi di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pangkalan Kuras sehingga pihak sekolah bisa merencanakan karir pegawainya sesuai dengan prestasi atau kesetiaannya terhadap sekolah.

##### c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan kajian penelitian serta memenuhi persyaratan akademis dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Kasim Riau Pekanbaru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.