

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECEPATAN KENAIKAN KARIR GURU SEKOLAH DASAR

Danang Harya Saputra dan Sugiyono

Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta

email: sang.haroker99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan kemampuan guru dalam menulis karya ilmiah, motivasi berprestasi, disiplin kerja, dan pengaruhnya pada kenaikan pangkat guru; hubungan antara kemampuan menulis karya ilmiah, motivasi berprestasi, disiplin kerja terhadap kecepatan kenaikan pangkat. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei. Subyek penelitian ini adalah guru PNS sekolah dasar negeri di Sleman yang berjumlah 172 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan tes. Instrumen yang digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan metode *internal consistency*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan statistika inferensial dengan cara menganalisis korelasi dan analisis regresi sederhana/berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan kemampuan guru sekolah dasar negeri dalam menulis karya ilmiah, motivasi berprestasi guru, dan disiplin kerja mayoritas masuk termasuk dalam kategori sedang. Kemampuan guru sekolah dasar negeri dalam menulis karya ilmiah, motivasi berprestasi guru, dan disiplin kerja berpengaruh pada kecepatan kenaikan pangkat guru sekolah dasar negeri.

Kata kunci: *penulisan karya ilmiah, motivasi berprestasi, disiplin kerja, kenaikan pangkat*

ANALYZING FACTORS INFLUENCING THE TEACHER CAREER PROMOTION

Abstract

This study was aimed at determining teachers' scientific paper writing ability, achievement motivation, work discipline, and the impact on teacher promotion; and the relationship between the ability to write scientific papers, achievement motivation, work discipline to the speed of the promotion. This study was categorized as survey research. The subjects of this study were 172 elementary school teachers (state civil apparatus) in Sleman. The data collection techniques used in this study were questionnaires and tests. The instrument used has been tested for validity and reliability using the internal consistency method. The collected data were then analyzed using inferential statistics by analyzing correlations and simple/multiple regression. The results show that the majority of scientific paper writing ability, achievement motivation, and work disciplines of the teacher are as a medium category. It is also can be found that the writing scientific paper ability, achievement motivation, and work discipline has an effect on their career promotion.

Keywords: *scientific paper writing ability, achievement motivation, work discipline, and career promotion*

PENDAHULUAN

Sulistiyono mengatakan bahwa tahun 2015 ada sekitar 800.000 guru yang stagnan di IVa karena tidak bisa membuat karya tulis ilmiah. Guru PNS di SMP; 28,3 persen yang bisa ke golongan IVb, bahkan tidak ada guru SD dan SMP yang bisa ke golongan IVe.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bambang Nindyo Baskoro diperoleh fakta bahwa kecepatan kenaikan jenjang karir guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan menulis karya ilmiah. Banyaknya guru di Kabupaten Sleman yang berhenti pada level IVa, disebabkan tidak mampu menulis karya ilmiah.

Banyaknya guru yang *stagnan* di golongan IVa ditengarai karena rendahnya motivasi berprestasi guru. Hasil diskusi dengan guru terungkap bahwa motivasi berprestasi guru PNS SD di Kecamatan Depok rendah. Kebanyakan mereka telah merasa puas di golongan IVa, untuk berusaha melanjutkan ke pangkat yang lebih tinggi guru biasanya merasa malas. Motivasi berprestasi merupakan kecenderungan untuk mencapai keberhasilan atau tujuan, dan kegiatan yang mengarah kepada kesuksesan (Armstrong, 2010, p. 136). Oleh karena itu, jika kecenderungan dan upaya guru untuk mencapai golongan yang lebih tinggi dari IVa rendah maka banyak guru yang akan stagnan di golongan tersebut.

Seorang guru bukan saja harus memiliki kompetensi akademis yang meliputi: penguasaan materi pelajaran, kelihaian dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi pembelajaran dengan berbagai metode mutakhir, serta terampil dalam menggunakan alat peraga dan media pembelajaran, melainkan juga harus memiliki kematangan dan ketegaran kepribadian. Salah satu aspek yang berkaitan dengan kematangan dan ketegaran kepribadian adalah kecerdasan emosi.

Aspek dari kecerdasan emosi meliputi: pemahaman emosi diri (*self awareness*), pengendalian diri dan pengelolaan emosi (*self management*), motivasi diri (*self motivation*), empati dan kepedulian terhadap perasaan orang lain (*social awareness*), dan membina hubungan (*relationship management*) (Mangkunegara & Puspitasari, 2015).

Rendahnya motivasi berprestasi guru di Kecamatan Depok Sleman ditandai dengan banyaknya guru yang hanya menjalankan rutinitas mengajar tanpa memperhatikan kualitas pembelajaran. Sedikit sekali guru yang bersedia mengikuti lomba guru berprestasi, walaupun ikut biasanya mengerjakan soal hanya asal-asalan sebagai penggugur kewajiban. Ada ketakutan tersendiri dalam diri para guru, jika dikerjakan sungguh-sungguh lolos seleksi kecamatan dan dikirim ke kabupaten. Rendahnya motivasi berprestasi guru, juga ditandai dengan malasnya dalam mengusulkan penilaian angka kredit (PAK). Banyak guru menyampaikan kepada peneliti bahwa mereka malas mengurus syarat PAK, karena sangat ribet dan membuat pusing.

Kecepatan kenaikan jenjang karir guru juga banyak dipengaruhi disiplin kerja guru. Menurut pengamatan peneliti, guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih cepat dalam kenaikan jenjang karirnya. Disiplin adalah kondisi di organisasi yang diciptakan untuk anggota organisasi mereka sesuai instruksi dan peraturan dari organisasi dan secara sosial dapat diterima (Rebore, 2011, p. 209).

Gambaran tingkat kedisiplinan guru dapat diketahui dari hasil wawancara dengan beberapa rekan guru di Kecamatan Depok yang memiliki golongan ruang di atas IVa. Mereka mengungkapkan bahwa disiplin kerja sangat mutlak diperlukan agar jenjang karir dapat meningkat dengan baik. Dalam tahap praobservasi, peneliti menemukan

fakta banyak guru di Kecamatan Depok yang cenderung memiliki disiplin kerja yang rendah. Hal itu ditandai dengan banyaknya guru yang sering membolos pada jam kerja, yakni dengan tindakan pulang mendahului jam kerja usai serta terlambat hadir. Rendahnya disiplin kerja guru juga ditandai dengan banyak guru yang tidak menjalankan instruksi kepala sekolah dan tidak melaksanakan tanggungjawabnya sesuai *deadline* (masa tenggang). Perihal rendahnya disiplin kerja guru juga terungkap berdasarkan hasil wawancara dengan Isti Yunariah. Menurutnya disiplin kerja ini sangat mempengaruhi kenaikan pangkat seorang guru.

Berdasarkan wawancara awal dengan Bambang Nindyo Baskoro (Kepala Seksi Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dinas pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman) dan Isti Yunariah (Kepala UPT Yandik Kecamatan Depok Kabupaten Sleman) serta analisis dokumen dari UPT Yandik kecamatan Depok ditemukan fakta bahwa Kecamatan Depok termasuk kecamatan di wilayah Kabupaten Sleman dengan kecepatan kenaikan jenjang karir guru yang rendah. Berangkat dari situasi di atas, peneliti menganggap bahwa kemampuan menulis karya ilmiah, motivasi berprestasi, dan disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman berpengaruh terhadap kecepatan peningkatan jenjang karier kepangkatan guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survai. Penelitian survai digunakan untuk mendapat data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti mengedarkan kuesioner dan tes pengetahuan metodologi penelitian (Sugiyono, 2014, p. 6).

Subjek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman. Total guru yang terdaftar sejumlah 345 orang. Sampel diambil dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga jumlah sampel sesuai dengan tabel Isaac dan Michael untuk populasi 345 adalah 172 orang.

Teknik pengumpulan data dikumpulkan dengan angket (kuesioner) dan tes. Sebelum dianalisis, instrumen terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan metode *internal consistency*. Pengujian instrumen dilakukan dengan validasi ahli dan empiris statistika.

Karir kenaikan pangkat adalah tahun lamanya kenaikan pangkat guru sekolah dasar negeri Kecamatan Depok dari pangkat/gol sebelumnya. Kemampuan menulis karya ilmiah adalah skor yang diperoleh guru sekolah dasar negeri Kecamatan Depok pada pengetahuan menulis karya ilmiah. Motivasi berprestasi adalah skor yang diperoleh guru sekolah dasar negeri Kecamatan Depok, yang diukur dari indikator: melakukan pekerjaan sebaik-baiknya, mengerjakan pekerjaan yang memerlukan usaha keterampilan, dorongan ekstrinsik, dan mengerjakan sesuatu yang sukar dengan baik, serta ingin menjadi yang terbaik. Disiplin kerja adalah skor yang diperoleh guru sekolah dasar negeri Kecamatan Depok, yang diukur dengan indikator: ketepatan waktu, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan, memiliki tanggungjawab yang tinggi.

Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, melalui penghitungan rata rata, frekuensi, persentase, dan skor kriterium. Teknik analisis data untuk statistika inferensial dilakukan dengan analisis korelasi dan analisis regresi sederhana/berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Angket sebanyak 180 eksemplar disebar ke semua sekolah negeri

maupun swasta di Kecamatan Depok, Sleman. Angket yang terkumpul sebanyak 172 eksemplar yang berasal dari 33 sekolah.

Karakteristik sampel dari rerata lamanya responden berhasil mencapai kenaikan pangkat dari pangkat sebelumnya adalah selama 47,96 bulan atau hampir empat tahun. Nilai modus sebanyak 24 atau satu tahun, artinya 24 bulan adalah angka yang paling banyak dicapai guru untuk mendapatkan kenaikan pangkat. Waktu tercepat dalam kenaikan pangkat selama 12 bulan atau satu tahun. Hal ini umumnya dicapai oleh guru yang masih golongan III. Waktu terlama mengalami kenaikan pangkat adalah 99 bulan atau lebih dari enam tahun.

Mayoritas responden telah memiliki pendidikan S1/Diploma IV. Hal ini tampak dari 77,3% responden (133 guru) yang telah berpendidikan S1/Diploma IV. Meski demikian, ternyata masih ada juga guru SD yang berpendidikan sekolah menengah (SPG) yakni 33 responden (1,7%). Sebagian guru telah berhasil mendapatkan gelar Magister, yakni tujuh responden (4,1%).

Belum semua guru yang menjadi sampel memiliki sertifikat pendidik. Berdasarkan hasil pengumpulan data diketahui guru yang memiliki sertifikat pendidik ada sebanyak 122 responden (70,9%). Responden yang belum memiliki sertifikat pendidik ada sebanyak 33 responden (19,2%). Sebagian guru yang memiliki sertifikat pendidik belum mendapatkan tunjangan sertifikasi. Responden guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi ada sebanyak 101 responden (58,7%). Responden yang belum mendapatkan tunjangan sertifikasi ada sebanyak 39 responden (22,7%).

Guru yang memiliki tugas tambahan di sekolahnya ada sebanyak 25 responden (14,5%). Mayoritas responden mengakui tidak memiliki tugas tambahan selain guru kelas, yakni 124 responden (72,1%). Beban

mengajar sampel rata-rata sebanyak 23,31 jam tiap minggu. Dari 146 sampel yang menjawab, beban mengajar responden paling sedikit sebanyak 6 jam tiap minggu, sedangkan beban kerja maksimal sebanyak 30 jam tiap minggu.

Jarak sekolah tempat mengajar dari tempat tinggal (rumah) responden memiliki rata-rata sejauh 9,92 kilometer. Dari 155 sampel yang menjawab, Jarak sekolah tempat mengajar terdekat 0 kilometer. Jarak sekolah tempat mengajar terjauh 35 kilometer. Hal ini menunjukkan ada guru yang tinggal di kabupaten/kecamatan lain, selain Sleman/depok.

Tabel 1 menunjukkan skor variabel kemampuan membuat karya ilmiah sebesar 64,2%. Persentase skor kriteria variabel kemampuan membuat karya ilmiah ini masuk dalam kategori tinggi ($61 < 64,2 < 80\%$). Analisis skor kriteria menunjukkan bahwa skor variabel motivasi berprestasi sebesar 70,8%. Persentase skor kriteria variabel motivasi berprestasi ini masuk dalam kategori tinggi ($61 < 70,8 < 80\%$). Analisis skor kriteria menunjukkan bahwa skor variabel Disiplin kerja sebesar 73,3%. Persentase skor kriteria variabel disiplin kerja guru ini masuk dalam kategori tinggi ($61 < 73,3 < 80\%$).

Tabel 1
Skor Kriteria

Variabel	Skor (%)	Predikat
Pengetahuan metodologi	64,2	Tinggi
Motivasi berprestasi	70,8	Tinggi
Disiplin kerja	73,3	Tinggi

Sumber: Hasil analisis, 2017

Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan uji normalitas dan multikolinieritas. Hasil pengujian diketahui

bahwa data yang diuji telah memenuhi syarat normalitas dan multikolinieritas sehingga dapat diuji menggunakan analisis regresi.

Tabel 2 menunjukkan variabel kemampuan menulis karya ilmiah (X1), nilai t_{hitung} sebesar 2,168. Nilai t_{tabel} ($df=171, \alpha=0,05$) sebesar 1,96. Artinya, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,168 > 1,96$) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan menulis karya ilmiah terhadap kecepatan kenaikan pangkat guru SD di Kecamatan Depok. Berdasarkan hasil pengujian ini maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

Hipotesis 2 variabel motivasi berprestasi (X2), nilai t_{hitung} sebesar 2,038. Nilai t_{tabel} ($df=171, \alpha=0,05$) sebesar 1,96. Artinya, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,038 > 1,96$) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kecepatan kenaikan pangkat guru SD di Kecamatan Depok. Berdasarkan hasil pengujian ini maka dapat disimpulkan hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.

Hipotesis 3 variabel disiplin kerja (X3), nilai t_{hitung} sebesar 3,389. Nilai t_{tabel} ($df=171, \alpha=0,05$) sebesar 1,96. Artinya, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,389 > 1,96$) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kecepatan kenaikan

pangkat guru SD di Kecamatan Depok. Berdasarkan hasil pengujian ini maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

Tabel 2 menunjukkan nilai R_{square} (koefisien determinasi) sebesar 0,304 atau 30,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kemampuan membuat karya ilmiah, motivasi berprestasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama adalah sebesar 30,4% terhadap kecepatan kenaikan pangkat guru SD di Kecamatan Depok. Nilai F_{hitung} sebesar 24,495. Nilai F_{tabel} ($df=3:168, \alpha=0,05$) sebesar 2,65. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,495 > 2,65$) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan variabel kemampuan membuat karya ilmiah, motivasi berprestasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kecepatan kenaikan pangkat guru SD di Kecamatan Depok.

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh kemampuan membuat karya ilmiah terhadap kecepatan kenaikan pangkat guru SD di Kecamatan Depok Yogyakarta. Membuat karya tulis ilmiah adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru agar tercapai kredit point untuk kenaikan pangkat/golongan. Oleh karena itu, adanya pengaruh variabel ini sangat beralasan.

Tabel 2
Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien regresi	T_{hitung}	Sumbangan Efektif (SE)
Konstanta	159,580	11,642	-
Kemampuan membuat karya ilmiah (X1)	-1,820	-2,168	4,8%
Motivasi berprestasi (X2)	-0,526	-2,038	8,8%
Disiplin kerja (X3)	-1,245	-3,389	16,8%
R_{square} (koefisien determinasi)	0,304=30,4%		
F_{hitung}	24,495		

Sumber: hasil analisis, 2017

Hasil tes dari pengetahuan metodologi penelitian menunjukkan bahwa tingkat jawaban benar untuk keseluruhan responden adalah 60%. Artinya, jawaban yang benar secara keseluruhan sebanyak 60% dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan metodologi responden tidak termasuk tinggi. Pengetahuan metodologi penelitian tentu saja merupakan modal dasar yang sangat bermanfaat untuk dapat menyusun karya ilmiah.

Karya tulis memang menjadi persyaratan seorang guru untuk naik pangkat atau meningkat karirnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dalam BAB VII pasal 17 menyebutkan bahwa mulai dari golongan IIIb untuk naik pangkat seorang guru harus melakukan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif. Untuk dapat membuat karya ilmiah, maka diperlukan kemampuan dasar yakni pengetahuan metodologi penelitian. Dengan kemampuan dasar yang baik, maka akan menjadi jalan untuk membuat karya tulis ilmiah/karya inovatif.

Hasil sumbangan efektif kemampuan guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman dalam menulis karya ilmiah terhadap kecepatan kenaikan pangkat adalah sebesar 4,8%. Hal ini sesuai dengan pendapat di atas untuk dapat membuat karya ilmiah ada beberapa resep. Kemampuan menulis merupakan salah satu faktor dari sekian faktor lain, dalam penelitian ini ditemukan sebesar 4,8%.

Hasil analisis menunjukkan terdapat motivasi berprestasi terhadap kecepatan kenaikan pangkat guru SD di Kecamatan Depok Sleman Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka akan semakin cepat kenaikan pangkat responden, demikian juga sebaliknya semakin rendah

motivasi berprestasi maka akan semakin lama kenaikan pangkat responden.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan melakukan usaha-usaha untuk mempercepat kenaikan pangkatnya. Usaha yang dilakukan yakni, akan berusaha untuk melakukan pekerjaan sebagai guru dengan sebaik-baiknya. Pekerjaan guru menuntut kesabaran dan ketelitian yang tinggi supaya meraih kesuksesan. Banyak usaha yang harus dilakukan supaya guru dapat naik pangkat, yakni dengan peningkatan profesi berkelanjutan, misalnya mengikuti pelatihan.

Ciri lain guru yang memiliki motivasi tinggi yakni mengerjakan pekerjaan yang memerlukan usaha dan keterampilan. Setiap usaha yang dilakukan tentu tidak mudah, akan tetapi seorang yang memiliki motivasi tinggi dengan senang hati menjalani usaha dengan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan guru dalam melakukan pekerjaannya banyak sekali, dari keterampilan membaca (belajar) sampai keterampilan menyampaikan materi (mengajar).

Mengerjakan pekerjaan yang memerlukan usaha dan keterampilan terkait erat dengan gemar melakukan pekerjaan yang sukar dengan baik. Kemampuan guru untuk belajar adalah sangat penting karena sebagai modal guru mengajar. Semakin banyak pengetahuan yang didapatkan guru dari hasil belajar, maka semakin besar modal dalam mengajar. Belajar untuk menguasai seluruh materi terkait pembelajaran dan isu-isu terkini tentu tidak mudah, akan tetapi jika guru mau dan berhasil melakukannya artinya mereka memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Berbagai usaha yang dilakukan oleh guru akan berakibat pada daya saing guru dalam kenaikan pangkat. Guru yang menginginkan cepat naik pangkat, artinya ingin menjadi yang terbaik diantara guru

lain. Ingin berusaha untuk menjadi yang terbaik merupakan ciri seorang yang memiliki motivasi berprestasi.

Dorongan ekstrinsik diperlukan untuk menambahkan semangat bekerja. Saat ini guru tidak sulit untuk dapat memiliki dorongan ekstrinsik, terutama gaji/insentif. Dorongan ekstrinsik dari aspek gaji adalah adanya tunjangan sertifikasi bagi guru yang telah memiliki sertifikat mengajar. Dorongan ekstrinsik lain adalah dukungan dari lingkungan kerja atau teman sejawat yang mengajar di sekolah.

Hal ini sesuai dengan pendapat Armstrong (2010, p. 135) yang menyatakan "*Motivation is a passion to work for reasons that go beyond money or status*". Status sebagai guru terbaik di sekolah atau guru guru teladan tingkat sekolah dapat memacu guru untuk melakukan usaha-usaha supaya cepat naik pangkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Motivasi kerja guru memberi pengaruh signifikan sebesar 7,9% terhadap pengembangan karir guru SD (Ngadimin & Wuradji, 2014).

Hasil analisis Sunarta dan Wuradji (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UNY. Dari hasil analisis korelasi diperoleh nilai $R = 0,515$ pada $p < 0,05$. Artinya, hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja termasuk dalam kategori rendah namun signifikan. Kemudian dari hasil analisis regresi sederhana juga diperoleh nilai koefisien regresi ke arah positif sebesar 0,265 dengan konstanta sebesar 22,625 pada taraf signifikansi $p < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UNY. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya angka sumbangan sebesar 26,5% terhadap kinerja pegawai UNY.

Persoalannya yang dihadapi oleh responden pada aspek motivasi berprestasi tercermin pada jawaban dalam mengisi kuesioner. Nilai rata-rata terendah untuk pertanyaan yakni butir tidak berorientasi pada kredit poin, malas menjalani proses pembuatan karya ilmiah, tidak secara konsisten mencari ide-ide baru untuk menyusun karya ilmiah, kurang bangga menjadi guru, tidak berhasil mengatasi tantangan untuk membuat karya ilmiah tiga tahun sekali, kurang termotivasi untuk dapat menulis dengan baik, tidak berusaha membuat media pembelajaran/buku pelajaran/buku pengayaan, dan tidak merasa bangga dengan suatu usaha kerja keras.

Seorang yang bermotivasi tinggi selalu berorientasi pada hasil. Mereka hasil melakukan kerja keras untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Hasil analisis menunjukkan responden penelitian ini masih kurang dalam hal ini. Responden menyatakan tidak terlalu berorientasi pada kredit poin, dan parahnya lagi sebagian malas menjalani proses pembuatan karya ilmiah. Artinya, responden acuh akan kredit point yang akan mereka dapatkan jika dapat membuat suatu karya ilmiah.

Efek dari rasa malas dapat mengakibatkan responden tidak secara konsisten mencari ide-ide baru untuk menyusun karya ilmiah. Mereka mungkin merasa bahwa apa yang telah didapatkan sudah cukup dan tidak terlalu penting untuk ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang sudah senior dan memiliki golongan yang sudah tinggi. Sebagian besar responden sudah memiliki golongan IVa selama bertahun-tahun.

Rasa malas dapat disebabkan karena kurangnya pengetahuan akan topik tertentu, misalnya pengetahuan metodologi ataupun kemampuan menulis yang baik. Hasil analisis menunjukkan responden kurang

termotivasi untuk dapat menulis dengan baik. Mereka beranggapan bahwa menulis merupakan hambatan, bukanlah tantangan atau wahana untuk belajar/praktik. Padahal kemampuan menulis dapat ditingkatkan melalui praktik yang rutin.

Hasil analisis menunjukkan responden kurang bangga menjadi guru. Mungkin bagi responden, jabatan guru adalah biasa-biasa saja. Padahal kebanggaan terhadap pekerjaan akan membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Ini akan memotivasi seseorang supaya dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Responden tidak merasa bangga dengan suatu usaha kerja keras. Artinya, responden merasa jika bekerja itu secukupnya saja, tidak perlu bekerja keras karena pekerjaan sudah berjalan seperti biasanya. Hal ini membuat responden tidak ingin meraih hasil yang maksimal, tetapi hasil kerja yang diharapkan yang penting mencukupi. Demikian juga dengan kenaikan pangkat, karena untuk mengejar kenaikan itu sulit sehingga mereka memilih tidak bekerja keras untuk mencapai kenaikan pangkat.

Responden merasa tidak berhasil mengatasi tantangan untuk membuat karya ilmiah tiga tahun sekali. Ada beberapa responden yang berhasil membuat karya ilmiah, media atau buku tetapi tidak konsisten menghasilkan setiap tiga tahun sekali. Akan tetapi sebagian yang lain tidak berusaha untuk membuat, mungkin karena sadar bahwa membuat karya tidaklah mudah.

Hasil sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kecepatan kenaikan pangkat adalah sebesar 8,8%. Meskipun hasil skor kriterium variabel motivasi berprestasi cukup tinggi, tetapi sumbangan efektif-nya lebih tinggi dibandingkan variabel X1. Hal ini menunjukkan motivasi berprestasi memainkan peran yang cukup penting.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kecepatan kenaikan pangkat guru SD di Kecamatan Depok Sleman. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja guru maka akan semakin cepat kenaikan pangkat yang dapat dicapai guru. Pengertian disiplin ini adalah disiplin dalam arti yang luas, tidak hanya dalam hal jadwal mengajar tetapi juga administrasi.

Disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan, dan memiliki tanggungjawab yang tinggi. Ketepatan waktu meliputi ketepatan dalam masuk mengajar, waktu belajar dan mengajar, waktu menyelesaikan administrasi mengajar, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan mengajar dan administrasinya, termasuk menyelesaikan program keberlanjutan profesi, serta waktu mengajukan persyaratan kenaikan pangkat.

Sebagian besar orang selama tidak mampunya itu disebabkan karena tidak bijak mengelola waktu kerja (Wolf, 2015, p.36). Tidak bijak dalam mengelola waktu misalnya adalah karena waktu kerja digunakan untuk kegiatan lain selain menangani pekerjaan. Bagi siswa, disiplin membantu bertanggung jawab atas perilaku mereka melalui memperkenalkan ide-ide martabat dan rasa hormat untuk diri sendiri dan orang lain.

Persoalannya yang dihadapi oleh responden pada aspek kedisiplinan tercermin pada jawaban dalam mengisi kuesioner. Nilai rata-rata terendah untuk pertanyaan disiplin kerja yakni butir: ketepatan waktu penyusunan administrasi pembelajaran, menyusun karya ilmiah, pembuatan media pendidikan inovatif/buku pelajaran secara berkala, tidak segera mengajukan kenaikan pangkat, rutin mengunjungi perpustakaan untuk mencari sumber referensi.

Ketepatan waktu penyusunan administrasi pembelajaran menjadi persoalan

karena beberapa alasan. Diantara alasannya yakni karena sebagian guru yang sudah tua tidak dapat bekerja dengan komputer sehingga tidak dapat menyusun administrasi di *software* pengolah kata. Sebagian guru hanya meng-*copypaste* administrasi mengajar dari guru lain. Sebagian guru lain minta dibuatkan administrasi mengajar kepada guru lain sehingga harus menunggu sampai selesai dibuatkan.

Menyusun karya ilmiah merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Syarat ini ditambahi dengan harus dinilai kelayakannya oleh tim. Artinya, tidak sekedar dapat membuat, tetapi harus juga lolos persyaratan-persyaratan yang ditentukan. Hal ini tentu membuat semakin sulit untuk mendapatkan kredit point.

Mengerjakan dan sampai menyelesaikan karya ilmiah saja sudah sulit, apalagi harus lolos penilaian. Membuat dan menyelesaikan karya ilmiah ibarat pekerjaan rumah bagi para guru. akan tetapi, pemberian pekerjaan rumah tidak selalu meningkatkan belajar mandiri (*self-regulated learning*). Menarik untuk dicermati hasil penelitian Wangid (2017) yang menemukan bahwa metode peer tutoring lebih efektif dalam meningkatkan belajar mandiri (*self-regulated learning*) dibandingkan pekerjaan rumah. Berdasarkan hasil penelitian ini maka yang dibutuhkan guru dalam mengerjakan dan menyelesaikan karya ilmiah adalah tutor sebaya.

Persyaratan alternatif untuk kenaikan pangkat yakni guru melakukan pembuatan media pendidikan inovatif/buku pelajaran secara berkala. Tidak hanya sekali seumur hidup, tetapi perlu dilakukan secara berkala, karena persyaratan untuk naik pangkat tiap level memerlukan kegiatan ini. Bahkan semakin tinggi pangkatnya, semakin banyak pula kredit yang harus dipenuhi dari kegiatan ini. Sebagai contoh guru yang

naik dari IIIb ke IIIc angka kredit yang harus dipenuhi 4, sedangkan IIIc ke IIId angka kredit yang harus dipenuhi sebanyak 6, kemudian IIId ke IVa angka kredit yang harus dipenuhi 8 angka.

Kurangnya publikasi ilmiah guru mungkin saja juga terkait dengan kerutinan mengunjungi perpustakaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat kunjungan guru rutin mengunjungi perpustakaan untuk mencari sumber referensi tidak tinggi. Hal ini mungkin tidak saja diakibatkan oleh niat guru, tetapi juga infrastuktur atau sarana perpustakaan yang tidak tersedia secara memadai. Perpustakaan yang menyediakan referensi baku hanya tersedia di universitas sehingga menyulitkan akses guru ke sana.

Persoalan lain adalah adanya guru yang tidak segera mengajukan kenaikan pangkat meski kredit poinnya sudah memenuhi. Sebagian mereka berpendapat bahwa kenaikan gaji yang diakibatkan dari kenaikan pangkat sangat sedikit, tetapi usaha untuk mengajukan kenaikan pangkat dinilai cukup rumit. Oleh karena itu, sebagian malas untuk mengurusnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Ngadimin dan Wuradji (2014) menyatakan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan sebesar 8,2% (*adjusted r² = 0,082*) dan (*p < 0,05*), terhadap pengembangan karir guru sekolah dasar se-Kecamatan Godean Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

Disiplin kerja terkait erat dengan budaya organisasi yang berjalan di sekolah. Budaya organisasi yang positif akan dapat membawa individu dalam organisasi menuju pada kedisiplinan. Handayani & Rasyid (2015) menemukan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Wonosobo (*p < 0,05*) dan memberikan sumbangan dengan koefisien determinasi

sebesar 0,117. Ini berarti bahwa kinerja guru di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah dan memberikan sumbangan sebesar 11,7%.

Hasil sumbangan efektif disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman terhadap kecepatan kenaikan pangkat adalah sebesar 16,8%. Angka ini adalah yang terbesar dibandingkan dua variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah variabel yang paling menentukan. Semakin guru berdisiplin dalam bekerja, maka akan semakin cepat kecepatan kenaikan pangkatnya. Disiplin dalam bekerja tidak hanya menjalankan berbagai kewajiban sebagai guru, tetapi juga berdisiplin untuk mengajukan kenaikan pangkat jika telah memenuhi syarat.

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan (Slameto, 2010, p. 77). Tentang pentingnya disiplin bagi keberhasilan belajar pelajar/mahasiswa, Slameto (2010, p. 55) menyarankan bahwa agar siswa/mahasiswa belajar lebih maju; siswa harus disiplin di dalam belajar baik di kelas, di rumah dan di perpustakaan. Dari pendapat tersebut, dapat diartikan disiplin dapat membuat mahasiswa belajar lebih maju dan dengan kemajuan yang diperoleh tersebut maka akan meningkatkan hasil belajar siswa.

Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh kemampuan membuat karya ilmiah, motivasi berprestasi, dan disiplin kerja terhadap kecepatan kenaikan pangkat guru SD di Kecamatan Depok Sleman. Hal ini menunjukkan tiga variabel yang diteliti adalah penting untuk diperhatikan supaya guru dapat naik pangkat secara lebih cepat.

Kemampuan membuat karya ilmiah memerlukan penguasaan pengetahuan metodologi penelitian yang baik. Penguasaan metodologi saja tidak cukup sehingga harus ditunjang dengan motivasi berprestasi yang baik dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, tiga variabel ini harus berjalan seiring dan saling mendukung kecepatan kenaikan pangkat guru SD.

Kemampuan menulis ilmiah sebagai bentuk pengembangan profesi guru merupakan aspek penting yang perlu untuk terus dilakukan dan ditingkatkan. Kemampuan menulis/membuat karya ilmiah memerlukan tingkat kedisiplinan dan motivasi yang tinggi. Kedisiplinan yang dimaksud adalah disiplin dalam berusaha dan memecahkan masalah sehingga ketika tidak muncul ide harus tetap disiplin dalam mencoba. Hasil penelitian Susanto & Wibowo (2017) menyatakan keberhasilan dalam suatu perubahan sekolah diantaranya kedisiplinan, motivasi dan komitmen guru dan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Nilai koefisien determinasi kemampuan membuat karya ilmiah, motivasi berprestasi, dan disiplin kerja terhadap kecepatan kenaikan pangkat guru SD ditemukan sebesar 30,4%. Artinya, kecepatan kenaikan pangkat guru SD dipengaruhi oleh tiga variabel tersebut dengan kekuatan yang rendah. Semakin besar persentase pengaruh menunjukkan semakin besar peran dari variabel bebas yang diteliti. Kecepatan kenaikan pangkat responden dari pangkat sebelumnya adalah selama 47,96 bulan atau hampir empat tahun. Dengan kemampuan membuat yang tinggi, motivasi berprestasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi belum tentu diikuti dengan kenaikan pangkat yang cepat responden dalam penelitian ini.

Nilai-nilai keunggulan yang memandu

aktivitas individu dijadikan sebagai patokan setiap aktivitas individu dalam menjalankan kesehariannya. Nilai-nilai positif akan memunculkan keyakinan-keyakinan positif yang berkembang di sekolah merupakan motivasi dari dalam yang menjadi pendorong penciptaan keunggulan yang dihasilkan sekolah (Jabar, 2017).

SIMPULAN

Kemampuan guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman dalam menulis karya ilmiah, motivasi berprestasi, dan disiplin guru, ketiganya mayoritas masuk dalam frekuensi sedang. Analisis skor kriteria variabel kemampuan guru dalam menulis karya ilmiah, motivasi berprestasi, disiplin kerja guru, dan kecepatan kenaikan pangkat guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman masuk termasuk dalam kategori tinggi. Hasil pengujian statistika menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kemampuan guru dalam menulis karya ilmiah, motivasi berprestasi, disiplin kerja guru, baik secara individual maupun simultan pada kecepatan kenaikan pangkat guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's essential human resource management practice: A guide to people management*. London: Kogan Page Limited.
- Handayani, T., & Rasyid, A.A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 15-30.
- Jabar, C. S. A. (2017) Komponen budaya sekolah unggul. *Jurnal Kependidikan*, 1(2), 277-290.
- Mangkunegara, A. A. N. P., & Puspitasari, M. (2015) Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, 45(2), 70-85.
- Ngadimin, & Wuradji (2014: 188). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap pengembangan karir guru SD. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2), 44-60.
- Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Rebore, R. W. (2011). *Human resources administration in education, a management approach*. Boston: Pearson.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (cetakan ke-8). Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, & Wuradji. (2013). Kepemimpinan partisipatif, budaya kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(1), 110-125.
- Susanto, A., & Wibowo, U. B. (2017). Manajemen perubahan sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 135-149.
- Wangid, M.N. (2017). Efektivitas tutor sebaya dan pekerjaan rumah dalam meningkatkan self-regulated learning siswa. *Jurnal Kependidikan*, 1(2), 306-319.
- Wolf, J. (2015). *Seven disciplines of a leader*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.