

Penguatan Manajemen Kenaikan Pangkat Berbasis *Team Effectiveness* Untuk Guru SMP Negeri 30 Semarang

Sri Puji Marimah Yuliana¹
sripuji3103@gmail.com¹
SMP N 30 Semarang¹

ABSTRAK

Manajemen merupakan kerja sama antara individu, kelompok, dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan, lembaga atau organisasi sebagai aktivitas manajemen. Prinsip dari manajemen adalah pengelolaan terhadap sebuah aktivitas yang dilakukan suatu tim/kelompok. *Team effectiveness* merupakan kapasitas yang dimiliki oleh sebuah tim dalam mencapai tujuan yang dikelola. Atas hal tersebut, beberapa permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan wujud dan efektivitas penguatan manajemen kenaikan pangkat berbasis *team effectiveness* untuk guru SMP Negeri 30 Semarang. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif. Data penelitian diperoleh melalui pengamatan, wawancara, identifikasi data, dan analisis dugaan ataupun perkembangan. Beberapa kegiatan manajemen berdasarkan model *team effectiveness* mencakup aspek (a) komitmen, (b) keterampilan, dan (c) akuntabilitas guru. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) Model *team effectiveness* efektif untuk kegiatan pemberkasan pengajuan pangkat dan golongan. Persentase keberhasilan sekitar 80%, yaitu dari 10 berkas yang diajukan, lolos 8 berkas. Selain itu, animo warga SMP 30 Semarang untuk mengajukan berkas kepangkatan pada tahun 2020 lebih besar daripada tahun 2019; (b) Adanya peningkatan yang positif terhadap suasana akademik di sekolah; (c) Meningkatnya reputasi sekolah; (d) Kekeluargan yang terjalin melalui kegiatan pemberkasan bersama yang didampingi tutor sejawat memunculkan rasa kekeluargaan antarwarga sekolah.

Kata Kunci: Manajemen, Kenaikan Pangkat, *Team Effectiveness*.

ABSTRACT

Management is cooperation between individuals, groups, and other resources to achieve goals, institutions or organizations as a management activity. The principle of management is the management of an activity carried out by a team/group. Team effectiveness is the capacity possessed by a team in achieving managed goals. For this reason, some of the problems discussed in this study are describing the form and effectiveness of strengthening team effectiveness-based promotion management for teachers at SMP Negeri 30 Semarang. The approach taken is a qualitative approach. The research data were obtained through observation, interviews, data identification, and analysis of conjectures or developments. Some management activities based on the team effectiveness model cover aspects of (a) commitment, (b) skills, and (c) teacher accountability. The results obtained in this study are: (1) Team effectiveness model is effective for filing activities for rank and class submissions. The success percentage is around 80%, that is, out of 10 submitted files, 8 files pass. In addition, the interest of the residents of SMP 30 Semarang to apply for a rank file in 2020 is greater than in 2019; (b) There is a positive improvement in the academic atmosphere in schools; (c) Improved school reputation; (d) The kinship that is established through joint filing activities accompanied by peer tutors creates a sense of family among school members.

Keywords: Management, Promotion, Team Effectiveness.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu langkah yang dilakukan secara kerjasama dengan melalui beberapa tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian. Hal ini dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Terry, 2016: 10). Dengan adanya manajemen maka setiap langkah yang akan dilakukan dapat terorganisir sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana. Dalam lembaga pendidikan atau sekolah, peran manajer dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai seorang pengelola. Selain itu kepala sekolah juga harus berperan sebagai supervisor pengajaran dan sebagai evaluator sekolah (Mulyasa, 2010: 181). Tujuan pendidikan dapat dicapai dengan memperhatikan sumber daya, mutu pembelajaran, mutu sarana dan prasarana dan anggaran keuangan.

Secara umum, manajemen dilakukan dengan tujuan agar suatu lembaga atau organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Syafaruddin (2005), manajemen adalah kerja sama antara individu, kelompok, dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan, lembaga atau organisasi sebagai aktivitas manajemen. Prinsip dari manajemen yaitu pengelolaan terhadap sebuah aktivitas yang dilakukan. Aktivitas ini dapat ditemukan dalam suatu organisasi, seperti perusahaan, sekolah, dan pemerintah. Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan semangat kerja bagi guru, maka perlu dilakukan kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat merupakan bentuk penghargaan yang diberikan atas prestasi dan kerja keras serta pengabdian kepada negara dengan suatu persyaratan tertentu. Dengan adanya kenaikan pangkat, pegawai semakin termotivasi dalam menjalankan tugas. Manajemen kenaikan pangkat merupakan bentuk pengelolaan terhadap kenaikan pangkat untuk guru yang dilakukan oleh seorang manajer, yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah bertugas mengoordinir dan mengarahkan para guru untuk memperoleh kenaikan pangkat. Manajemen kenaikan pangkat juga bagian dari manajemen kepegawaian yang dapat mendorong semangat pegawai (guru) untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Guru tidak hanya harus melakukan penguatan terhadap manajemen, tetapi juga penguatan yang berbasis kerja sama tim untuk kinerja yang efektif. Adanya komunikasi yang baik, akan menciptakan sebuah suasana kerja yang harmonis (Armstrong & Baron, 1998: 15). Katzenbach & Smith (1993:3) menjelaskan beberapa hal yang mempengaruhi efektivitas tim, antara lain produk kerja kolektif, hasil kinerja, dan pertumbuhan pribadi. Untuk mencapai tujuan tersebut, tim produksi harus menguasai beberapa hal, antara lain (1) Komitmen: yaitu kesepakatan untuk meraihtujuan yang bersama, tujuan spesifik, dan pendekatan yang sama untuk pekerjaan mereka; (2) Keterampilan: di mana anggota tim membutuhkan keterampilan dalam memecahkan masalah dan keterampilan interpersonal untuk meningkatkan kerja tim; (3) Akuntabilitas: anggota tim harus memiliki akuntabilitas pribadi dan timbal balik. Tiga komponen tersebut harus saling terintegrasi sehingga tim dapat berjalan dengan baik.

Banyaknya guru profesional di SMP Negeri 30 Semarang membuat kepala sekolah terus memacu semangat etos kerja dengan melakukan penguatan manajemen kenaikan

pangkat berbasis *team effectiveness*. Kepala sekolah merasa bahwa dengan adanya manajemen yang kuat, penghargaan berupa kenaikan pangkat untuk guru akan semakin cepat. Kenaikan pangkat tidak bisa dilakukan secara individu. Penelitian ini menjadi menarik karena ditengah masa pandemi *Covid-19* yang menuntut guru untuk saling menjaga jarak, kepala sekolah berusaha mengoordinir para guru untuk tetap solid dalam bingkai efektivitas tim dengan memanfaatkan media sosial yang ada untuk saling berkomunikasi. Penelitian ini juga merupakan suatu simbiosis mutualisme antar guru karena kerjasama yang dilakukan membuahkan hasil untuk pribadi masing-masing berupa kenaikan pangkat. Berdasarkan hal tersebut, terdapat beberapa permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu (1) mendeskripsikan wujud penguatan manajemen kenaikan pangkat berbasis *team effectiveness* dan (2) identifikasi efektivitas manajemen kenaikan pangkat berbasis *team effectiveness* untuk guru SMP Negeri 30 Semarang.

Penelitian Prabowo & Hidayah (2015) mengenai sistem Penetapan Angka Kredit (PAK) untuk kenaikan pangkat guru di Kota Magelang telah berhasil menciptakan sistem PAK berbasis *web* untuk membantu proses verifikasi dan validasi DUPAK (Daftar Usul Penetapan Angka Kredit) yang berdampak kenaikan pangkat guru di Kota Magelang. Oktavianti (2018) mengungkapkan upaya revitalisasi berupa sistem informasi manajemen kenaikan pangkat oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dan menghasilkan sebuah Aplikasi Sistem Pengelolaan Kenaikan Pangkat (Sipekat). Penelitian tersebut menggunakan model aplikasi dalam memajemen kenaikan pangkat bagi pegawai secara umum, sedangkan pada penelitian tindakan sekolah ini menggunakan model manajemen berbasis *team effectiveness* yang menghasilkan data berupa wujud dan hasil manajemen kenaikan pangkat. Nurhayati (2020) mengungkapkan bahwa masih ditemukan rendahnya kemampuan guru dalam menulis karya ilmiah sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat guru. Guru cenderung tidak bisa melaksanakan pengembangan diri, publikasi karya ilmiah dan karya inovatif mandiri karena mereka merasa kelebihan beban kerja. Perlu adanya pembenahan kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kenaikan pangkat guru di satuan pendidikan.

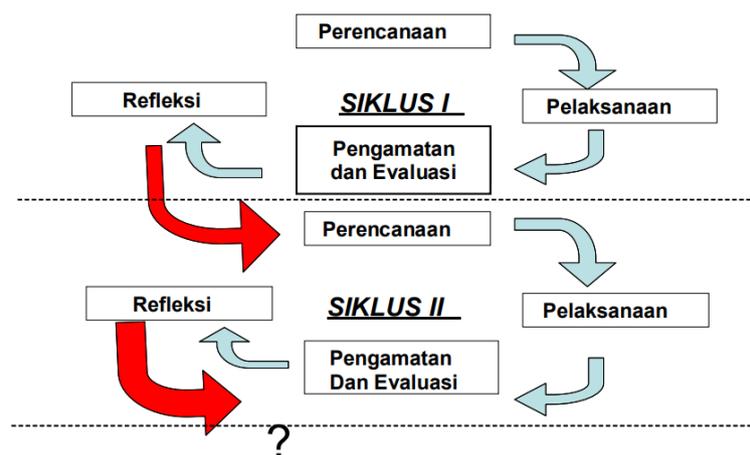
KAJIAN TEORI

Team effectiveness atau efektivitas tim merupakan kapasitas yang dimiliki oleh sebuah tim dalam mencapai tujuan yang dikelola oleh seseorang atau organisasi yang berwenang. Sebuah tim tidak akan berjalan dengan baik ketika antar individu berjalan sendiri-sendiri. Dibutuhkan adanya koordinasi yang baik antar individu agar efektivitas tim dapat berjalan sehingga mempermudah pencapaian bersama. Setiap individu dalam tim harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing untuk mengefektifkan kinerja dalam sebuah tim. Efektivitas tim dapat disebut sebagai proses kerja tim yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Suatu tujuan dapat dicapai apabila efektivitas tim berjalan dengan baik. West (2012: 8) berpendapat bahwa efektivitas tim mencakup lima komponen utama yang harus ada, yaitu (1) efektivitas tugas, (2) kesejahteraan anggota tim, (3) keberlangsungan tim, (4) inovasi tim, dan (5) kerjasama antar tim. Komponen-komponen tersebut diorganisir

oleh seseorang manajer, sehingga kegiatan atau aktivitas yang dilakukan sesuai dengan porsinya.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, yaitu usaha mengidentifikasi suatu fakta dalam memecahkan masalah serta dengan kerjasama antara peneliti, praktisi, dan orang awam (Burns, 1999). Permasalahan yang dibahas adalah sulitnya kenaikan pangkat bagi guru di SMP Negeri 30 Semarang. Masalah tersebut akan ditindaklanjuti dengan penguatan manajemen yang dilakukan kepala sekolah menggunakan model *team effectiveness*. Penelitian ini menggunakan model Kemmis & Mc. Taggart (1998), yaitu suatu siklus penelitian yang dimulai dari perencanaan, tindakan, pengamatan, dan refleksi.



Gambar 1 Siklus Penelitian Model Kemmis & Mc. Taggart

Subjek yang dipilih pada penelitian ini adalah paraguru di SMP Negeri 30 Semarang sejumlah 38 guru (34 guru PNS dan 4 guru non-PNS). Selain itu, beberapa berkas dan tim penunjang yang diajak kerjasama, misalnya wartawan Jateng Pos dan tim akademisi dari Universitas Negeri Semarang juga menjadi subjek penelitian. Penelitian ini mengumpulkan data dengan teknik observasi partisipasi, wawancara, dan dokumentasi. Sugiyono (2013: 206) mengungkapkan bahwa observasi partisipasi melibatkan peneliti dalam kegiatan sehari-hari terhadap sumber data penelitian. Dalam penelitian, seorang peneliti ikut merasakan apa yang mereka kerjakan, sehingga observasi partisipasi memperoleh data yang lengkap dan tajam. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data yang lebih spesifik atau mendalam dengan memanfaatkan informan terkait (Sugiyono, 2013: 197). Sebelum melakukan wawancara, disiapkan sebuah pedoman wawancara untuk memudahkan dalam proses pengambilan data. Informan dalam penelitian ini adalah para guru SMP Negeri 30 Semarang berkaitan dengan kenaikan pangkat. Dokumentasi dilakukan untuk mempelajari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini sebagai bahan pembandingan data. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku, transkrip, jurnal penelitian, dan artikel penelitian yang relevan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa, lembar observasi,

pedoman wawancara, dan angket penelitian. Sedangkan, analisis data dilakukan dalam tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data (Sugiyono, 2013: 337-344).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Animo pegawai untuk melakukan peningkatan karir dan kepangkatan yang dibentuk melalui model *Team Effectiveness* memuat beberapa fenomena positif dan negatif. Makna positif yang dimaksud adalah kecenderungan peningkatan terhadap kinerja dan perubahan kepangkatan ataupun golongan para guru, sedangkan hal yang mengarah pada karakter negatif merujuk pada pengaruh dan kebijakan yang belum mampu direalisasikan. Berikut ini adalah sajian data pengelolaan manajemen peningkatan profesi melalui model tersebut.

1) Wujud Penguatan Manajemen

Proses asimilasi yang dilakukan untuk mengembangkan kepangkatan merupakan pengaruh dari capaian kinerja guru dalam memenuhi angka kredit yang telah ditentukan. Angka tersebut berisi bobot nilai yang harus dicapai melalui kegiatan individu. Kegiatan tersebut perlu disusun melalui proses manajemen yang tepat. Kegiatan manajemen berbasis *team effectiveness* diidentifikasi dalam beberapa hal, yaitu (a) komitmen, (b) keterampilan, dan (c) akuntabilitas guru dalam manajemen kenaikan pangkat berbasis *team effectiveness*. Berikut ini merupakan penjelasan dari tahapan tersebut.

Kegiatan yang dilakukan dalam rangka memperoleh kenaikan pangkat berupa Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), menulis karya kreatif, dan menulis karya ilmiah. Melalui pengarahan yang dilakukan setiap satu minggu sekali, guru mendapatkan pemahaman tentang kemudahan-kemudahan untuk menyelenggarakan tiga kegiatan tersebut dengan sistematis dan mudah. Proses tersebut melalui pendampingan tutor sejawat dengan kombinasi *team effectiveness*. Secara umum, dampak yang diperoleh dari kegiatan kenaikan pangkat dan golongan adalah (1) capaian pekerjaan yang aktif, efektif, kreatif, dan efisien; (2) proses pengumpulan berkas dan data kepegawaian yang baik; (3) peningkatan kemampuan pembelajaran; dan (4) semangat kerja yang optimal.

Harapan utama yang dapat dicapai dalam kegiatan adalah mendorong para guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan kegiatan kenaikan pangkat dan golongan. Dampak yang dihasilkan dalam kegiatan ini adalah (a) peningkatan kemampuan mengajar dan penyusunan berkas yang layak, (b) luaran guru dalam wujud publikasi ilmiah meningkat sehingga mampu menjadi promosi sekolah, (c) karya-karya guru yang ber-ISBN menjadi khasanah keilmuan yang dapat dibanggakan dan digunakan secara luas pada masyarakat, (d) peningkatan kesejahteraan, dan (e) peningkatan suasana akademik yang dibangun dilingkungan sekolah. Untuk menunjang peningkatan kemampuan tersebut, sekolah menyediakan berbagai pelatihan dan kerjasama. Penyelenggaraan kegiatan kerjasama ini meliputi (1) penerbitan karya sastra, (2) penerbitan buku modul pembelajaran, (3) penulisan jurnal ilmiah, (4) penulisan *best practice*, (5) pengembangan bahan, media ajar, dan proses pembelajaran, serta (6) peningkatan kemampuan penulisan.

Rekapitulasi Perhitungan Angka Kredit (PAK) yang terpenuhi dari syarat-syarat kenaikan pangkat dan golongan dihitung dalam wujud angka. Oleh karena itu, guru perlu

strategi dalam penyusunannya, sehingga dapat memenuhi sejumlah poin yang ditentukan. Hal tersebut dilakukan secara mandiri oleh setiap individu guru. Namun, untuk pembiasaan atau habituasi, guru perlu pendamping. Guru sejawat merupakan pendamping yang paling mudah dijumpai. Pendampingan tersebut pada akhirnya akan menjadi kebiasaan yang diindikasikan, sehingga pada tahun 2022, guru dapat melakukannya secara mandiri. Proses pendampingan yang dilakukan oleh guru sejawat ini telah dilakukan sejak tahun 2019. Dari 36 guru secara keseluruhan, yang mengajukan kenaikan pangkat dan golongan sekitar 10 orang atau 27% dari jumlah pengajar PNS di sekolah. Respons ini meningkat dibanding tahun 2019, dari 11% menjadi 27% berkas yang diajukan. Namun, pada tahun ini terdapat dua berkas yang direvisi untuk digenapi, sehingga belum dapat mendapatkan surat keputusan pada tahun ini. Guru yang belum lolos adalah sekitar 2 orang dari 10 pengajuan berkas. Angka kegagalan dari sejumlah pengajuan, 10 berkas, lolos 8 berkas, dan tidak lolos 2 berkas, berarti tingkat kegagalan sekitar 20% dari 100% pengajuan. Walaupun tergolong sedikit, namun perlu mendapatkan koreksi, sehingga seluruh berkas yang sudah diajukan dapat diloloskan oleh tim penilai.

2) Efektivitas Manajemen

Manajemen kenaikan pangkat dan golongan yang dilakukan oleh tim pelaksana di SMP Negeri 30 Semarang pada dasarnya merupakan sistem yang distimulasikan kepada para guru untuk memahami kemudahan dalam melakukan kenaikan pangkat dan golongan setinggi-tingginya. Atas tiga hal yang dihabituisasikan kepada para guru (komitmen, keterampilan, dan akuntabilitas), harapannya para guru mampu bekerja secara mandiri dalam usaha kenaikan pangkat. Tingkat efektivitas manajemen kenaikan pangkat dan golongan menggunakan model *team effectiveness* di lingkungan SMP Negeri 30 Semarang meliputi (a) penguatan personal bidang akademik, (b) kerjasama antarpersonal menjunjung sikap kemanusiaan, (c) kesejahteraan personal yang menunjang produktivitas, dan (d) komunikasi yang lebih tematis.

Bagi guru, kegiatan mengumpulkan poin memang tidak gampang. Selain mengajar, personal guru harus berpikir untuk menaikkan pangkat dan golongan dengan memenuhi syarat utama penunjang peningkatan kemampuan diri. Sehingga, pada berbagai kesempatan, guru diberikan kebebasan untuk meningkatkan kemampuan diri, sehingga luaran yang dihasilkan menjadi layak dan diterima oleh kalangan yang luas. Penguatan yang dilakukan terdiri atas dua bidang, yaitu penguatan oleh lembaga dan penguatan oleh guru secara mandiri. Penguatan oleh lembaga dalam wujud *In House Training* (IHT) dan *Workshop* sebenarnya selalu dilakukan, namun masih dalam tataran tuntutan atau pengarahan tanpa mempertimbangkan peminatan. Artinya, dalam pelaksanaan pelatihan tersebut memang atas dasar asumsi lembaga, bukan atas dasar minat dari para guru atas kebutuhannya. Penguatan personal yang dilakukan pada waktu tertentu secara serempak di SMP 30 Negeri Semarang menjadi efektif karena penataan yang merujuk pada tema besar, yaitu kenaikan pangkat dan golongan. Kegiatan di luar proses kegiatan belajar mengajar (KBM) juga didukung oleh sekolah, asalkan sesuai dengan visi dan misi akademik. Wujud kegiatan tersebut berupa seminar akademik, pelatihan, lomba, atau pertemuan yang merujuk pada kerjasama.

Komunikasi yang dibangun dalam kegiatan pendampingan oleh guru sejawat ini tidak hanya selesai sampai berkas diajukan. Pada kenyataannya, rasa persaudaraan untuk saling peduli terhadap keadaan teman sejawat muncul dengan baik. Kepedulian atas keadaan pangkat dan golongan menjadi tema yang besar pada kegiatan komunikasi antarpersonal (Adawiyah 2014:6). Komunikasi kekeluargaan terjalin dengan baik, sehingga mengembangkan rasa saling *handarbeni* atau saling melindungi atas segala hal yang bersifat positif untuk kemajuan akademis. Peningkatan pangkat dan golongan berdampak pada bidang ekomoni dan karir. Hasil peningkatan pangkat dan golongan berdampak pada meningkatnya para guru sehingga diindikasikan mampu lebih bersemangat untuk melalukan kegiatan akademik. Pada bidang karir, berbagai promosi peningkatan kenaikan jabatan juga akan lebih strategis. Dampak yang terjadi bagi sekolah adalah tingkat kesehatan dalam pekerjaan sehingga menghasilkan luaran-luaran individu dan kelompok yang berkualitas. Melalui kebiasaan atas pembahasan kenaikan pangkat dan golongan yang selalu dilakukan, komunikasi yang terbangun di antara para guru tentu banyak bertemakan berkas-berkas yang dikumpulkan saat kenaikan pangkat dan golongan. Setelah kegiatan pemberkasan dan pengajuan selesai, biasanya komunikasi kembali menjadi normal, sehingga kekeluargaan dan diskusi di luar akademik untuk membangun rasa kekeluargaan yang mendalam tetap dapat terjalin dengan normal dan wajar.

Manajemen yang diterapkan dalam kegiatan kenaikan pangkat dan golongan menggunakan model *team effectiveness* ini membutuhkan waktu per-tahun. Muatan kegiatan yang dilakukan cukup panjang, yaitu penyiapan berkas-berkas yang akan diajukan kepada tim penilai. Kegiatan ini memuat proses menulis dengan prosentase 80% (pemberkasan, dsb.), sedangkan kegiatan lisan sebanyak 20% (presentasi hasil tulisan, dsb.). Berbagai pengalaman manajerial melalui model tersebut memunculkan dugaan-dugaan berikut ini.

- 1) Model *team effectiveness* memacu kinerja sesuai dengan capaian yang diharapkan; Melalui manajemen yang jelas, maka capaian pekerjaanpun akan lebih terarah. Kegiatan yang disusun secara matang tidak selamanya harus dilakukan sesuai dengan rencana. Pada praktiknya, rencana tersebut perlu pengembangan atau penyesuaian keadaan. Walaupun demikian, prosentase perubahan tidak begitu besar. Selain itu, alur rencana tersebut mampu menjadi rujukan sehingga lebih siap untuk melakukan hal tertentu pada masa tertentu (Nur 2016:97). Hal tersebut selaras dengan kegiatan manajemen suatu keluarga sehat yang harus dibangun dan membesarkan karir anggota keluarga, sehingga mampu hidup secara mandiri dan tidak saling ketergantungan.
- 2) Keterlibatan pemajuan lembaga oleh anggota berbanding sama dengan pimpinan; Seluruh pekerjaan dan permasalahan lembaga pada dasarnya menjadi pekerjaan bersama oleh seluruh anggota lembaga tersebut. Tidak hanya pimpinan saja, para anggota juga berhak untuk memberikan ide dan gagasan terhadap pengembangan institusi. Hal tersebut selaras dengan pendapat Suprihatin (2017:67) yang membahas tentang percepatan pengembangan suatu ekonomi dan kondisi negara atas dasar keterlibatan seluruh masyarakatnya. Dampak yang terjadi adalah kecepatan dalam

menyelesaikan masalah melalui gotong-royong, sehingga hasil yang dicapai akan lebih maksimal dan detail.

- 3) Kenaikan pangkat dan golongan berperan penting dalam perkembangan akademik sekolah; Pemberkasan pangkat dan golongan 100% bersifat akademik. Hal ini sangat baik untuk perkembangan institusi penyelenggara pendidikan di SMP 30 Semarang. Materi yang dikembangkan adalah segala hal yang bersifat luaran wajah kegiatan akademik yang dilakukan oleh guru. Segala bentuk kelemahan dan kelebihan wajar terjadi. Di Luar dari hal tersebut, hasil tulisan para guru menjadi yang menjadi identitas dapat digunakan sebagai sarana koreksi untuk mengembangkan pembelajaran atau pekerjaan ke arah yang lebih baik. Hal tersebut selaras dengan pendapat Krismanto (2016:1) yang selalu menggunakan artikel-artikel tertulis untuk memutuskan kebijakan arah atau capaian suatu lembaga.

Penguatan pikiran yang positif saat bekerja; Tema besar diskusi antarwarga sekolah atas manajemen yang diterapkan ini tentu saja lebih banyak mengarah pada komunikasi tentang kenaikan pangkat dan golongan. Hal ini menjadikan pembicaraan yang dilakukan lebih terarah dan menunjang perkembangan suatu institusi. Namun, jika hal tersebut terlalu keras dilakukan, akan berdampak pada psikologi personal, sehingga para warga perlu mendapatkan kegiatan refreshing untuk mengimbangi pekerjaan berat yang selalu dilakukan. Atas hal tersebut, pikiran positif akan selalu muncul. Hal tersebut selaras dengan pendapat psikolog Sukmaangara (2019:89) dalam memajemen pekerjaan suatu badan sehingga mampu bertahan lama sesuai dengan visi dan misinya.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan kegiatan peningkatan karir melalui pengajuan pangkat dan golongan yang di lakukan melalui *Team Effectiveness* dalam penelitian ini memuat beberapa hal penting yang dapat disimpulkan. Hal tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Model *team effectiveness* efektif untuk kegiatan pemberkasan pengajuan pangkat dan golongan. Persentase keberhasilan sekitar 80% dari 10 berkas yang diajukan, lolos 8 berkas, tidak lolos 2 berkas. Selain itu, anemo warga SMP Negeri 30 Semarang untuk mengajukan berkas kepangkatan pada tahun 2020 lebih besar daripada tahun 2019;
- 2) Suasana akademi lebih meningkat atas luaran akademik yang dibuat oleh para guru;
- 3) Reputasi sekolah menjadi meningkat, karena luaran guru di kalangan masyarakat menjadi lebih meningkat;
- 4) Kekeluargan yang terjalin melalui kegiatan pemberkasan bersama yang didampingi tutor sejawat memunculkan rasa kekeluarga antarwarga sekolah.

Saran

Saran atas kegiatan penguatan manajemen kenaikan pangkat berbasis *team effectiveness* untuk guru SMP 30 Semarang ini merujuk pada keterlibatan pimpinan tertinggi institusi pendidikan untuk menunjang kinerja melalui pendanaan terhadap pengembangan pada sektor tertentu, misalnya:

- 1) Pembuatan sistem angka kredit atau semacam perhitungan berkas secara otomatis melalui sistem online, sehingga para guru mampu mengidentifikasi kekurangan atau kelemahan sebelum pemberkasan;
- 2) Perlunya kegiatan kerjasama terhadap lembaga tertentu melalui MOA dan MOU, sehingga segala permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh SMP 30 Semarang dapat didiskusikan dengan mitra-mitra pendukung;

Media penunjang percepatan publikasi mandiri perlu dilakukan, misalnya membuat rumah penerbit yang diajukan kepada Perpustakaan Nasional, membuat ruang podcase, dan website yang bersifat blog untuk kegiatan publikasi ilmiah, sehingga mampu menunjang karir guru dan citra sekolah, namun tetap dalam nuansa persiapan kenaikan pangkat dan golongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. 2014. Memudahkan Rasa Kekeluargaan di Era Masyarakat Modern. *Skripsi*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Armstrong, M., Baron, A. 1998. *Developing Practice Performance Management*. British: Institute of Personnel Development.
- Burns, A. 1999. *Collaborative action research for English Language Teachers*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Katzenbach, J. R. & Smith, D. K. 1993. *The Wisdom of Teams: Creating The High Performance Organizaton*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kemmis & Mc. Taggart. 2010. *The Action Research Planner*. Geelong: Deaken University Press.
- Krismanto, W. 2016. Publikasi Ilmiah sebagai Wujud Profesionalisme Guru. *Artikel*. Makasar: Prodi FIP UNM, 4(1): 1-11.
- Nata, Abuddin. (2005). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Nurhayati, Y. 2020. *Implementasi Kebijakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Implikasinya terhadap Manajemen Kenaikan Pangkat Guru pada Sekolah Menengah Pertama Kota Bandung*. Disertasi. Bandung: Program Administrasi Pendidikan, Pasca Sarjana, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nur, M. 2016. Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie. *Artikel*. Sumatera: Jurnal Administrasi Pendidikan, 4(1).
- Oktavianti, S. 2018. *Revitalisasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam Pengelolaan Kenikan Pangkat (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo)*. Skripsi. Malang: Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Peraturan Pemerintah RI. Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

- Prabowo, N. A. & Hidayah, N. 2015. Sistem Penetapan Angka Kredit untuk Kenaikan Pangkat Guru di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang Berbasis Web. *Scientific Journal of Informatics*, 2(2): 155-164.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmaangara, B. & Prabawati, M. N. 2019. Analisis Struktur Berpikir Peserta Didik dalam Menyelesaikan Masalah Tes Kemampuan Berpikir Kritis Matematik Berdasarkan Dominasi Otak. *Artikel*. Tasikmalaya: Proseding Seminar Nasional dan Call for Papers. 19 Januari 2019.
- Suprihatin. 2017. Fungsi Kelompok Usaha Bersama dalam Pemberdayaan Komunitas Pedagang di Kelurahan Imopuro Kecamatan Metro Pusat Kota Metro. *Skripsi*. Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- West, M. A. 2012. *Effective Teamwork: Practice Lessons from Organizational Research, 3rd Edition*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.