

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sukses dalam karir adalah impian setiap orang yang bekerja disemua profesi. Pekerjaan guru adalah sebuah pekerjaan profesi. Sukses karir atau keberhasilan karir juga merupakan hal yang penting bagi seorang guru. Untuk mencapai keberhasilan karir, idealnya seorang guru harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi dari tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggung jawab/kewajiban maupun ganjaran yang akan ia peroleh. Selain itu guru juga harus mengetahui upaya-upaya apa saja yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karir ke tingkatan yang lebih tinggi tersebut. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang guru memiliki arah yang jelas dalam menjalani karir dan profesinya tersebut.

Dalam rangka mendorong terwujudnya sukses karir atau keberhasilan karir guru, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar meluncurkan program Peningkatan Karir Guru tahun 2016. Program ini diperuntukkan bagi dua kegiatan yaitu Program Guru Pembelajar dan Program Peningkatan Karir Guru. Program Guru Pembelajar diperuntukkan bagi guru yang masih memiliki kewajiban untuk meningkatkan kompetensinya sesuai hasil UKG 2015. Sementara Program Peningkatan Karir Guru diperuntukkan bagi guru yang

berkeinginan meningkatkan karirnya dengan salah satu kegiatan yang memungkinkan untuk dilaksanakan yaitu Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Program Guru Pembelajar dilaksanakan dalam beberapa tahapan sesuai dengan hasil UKG 2015. Pelaksanaannya secara nasional tersinkronisasi dalam aplikasi online SIM Guru Pembelajar. Pelaksanaan program ini secara nasional terintegrasi dan mempertimbangkan beberapa aspek untuk mengurangi sistem penilaian UKG 2015 yang masih memerlukan penyempurnaan. Pelaksanaan program guru pembelajar dikoordinir lintas instansi dan daerah sehingga melibatkan berbagai stake holder seperti Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, PPPPTK, LPMP, Dinas Pendidikan, Organisasi Profesi Guru seperti KKG dan MGMP. Beberapa point penting dari pelaksanaan program Peningkatan Karir Guru di KKG adalah: (1). Pelaksanaan kegiatan Peningkatan Karir Guru dilaksanakan secara tatap muka dengan rencana alokasi waktu adalah 32 Jp dari minimal yang diharapkan yaitu 20 Jp; (2). Fokus pelaksanaan adalah Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terutama terkait dengan publikasi ilmiah baik berupa publikasi hasil penelitian, hasil kajian dan karya inovatif lainnya; (3). Sasaran pelaksanaan adalah para guru yang ingin meningkatkan karirnya melalui pelaksanaan PKB untuk kenaikan pangkatnya; (4). Produk yang diharapkan adalah hasil karya guru yang terpublikasikan sehingga mendapatkan manfaat ganda baik dari sisi prestasi belajar siswa akibat yang telah dilaksanakan dan dari sisi bukti fisik dalam rangka kenaikan pangkat; (5). Menumbuhkan budaya berpikir ilmiah dan kritis dalam rangka penumbuhan

semangat inovasi dan pembaharuan; (6). Meningkatkan solidaritas antar sesama anggota profesi dalam rangka saling berbagi pengalaman sehingga akan memantapkan usaha dalam meningkatkan kemampuan diri, komunitas profesi dan tujuan institusi.

Payung hukum tentang pentingnya peningkatan karir guru yaitu Undang-Undang Pendidikan Nasional tentang Guru dan Dosen yang diatur pada pasal 32 ayat 1 dan 4 yang berbunyi sebagai berikut: *(1) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier (4) Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.* Berdasarkan bunyi ayat 4 Undang-Undang di atas, maka penugasan, kenaikan pangkat serta promosi jabatan yang merupakan tolak ukur keberhasilan karir idealnya dapat dikecap oleh setiap guru.

Keberhasilan Karir (*Career Succes*) adalah hasil pencapaian karir seseorang atas segala kontribusi yang positif dalam pekerjaannya yang dilihat dalam dimensi internal (subyektif) dan eksternal (obyektif) dalam mencapai tujuan organisasi. Gambaran mengenai keberhasilan karir guru PNS SD di wilayah Kabupaten Bogor dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu kepuasan kerja, kepuasan karir, gaji dan tunjangan lainnya, tingkat hirarki dan promosi.

Berdasarkan dari masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang keberhasilan karir dengan mengambil responden guru PNS SD di wilayah Kabupaten Bogor. Untuk memulai penelitian ini penulis telah menyebarkan angket survey pendahuluan yang terdiri dari 10 soal yang berisi

pernyataan mengenai keberhasilan karir kepada 30 orang responden guru PNS SD di wilayah Kabupaten Bogor.

Dari hasil survey tersebut diperoleh hasil sebagai berikut (Laporan Hasil Survei Pendahuluan secara lengkap pada Lampiran 1):

1. 66,6% guru memiliki hambatan dalam kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat bahwa guru tidak menunjukkan sikap rajin, disiplin, teliti dalam melaksanakan pekerjaan, dan tidak memahami terhadap perkembangan karirnya, tidak disiplin dalam menggunakan jam kerja dan jam istirahat dan tidak bersedia terlambat pulang lebih dari jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda.
2. 76,6% guru memiliki hambatan dalam kepuasan karir. Hal tersebut terlihat dari guru jenuh dalam mengerjakan tugas rutin, tidak ada usaha untuk meningkatkan prestasi kerja, dan merasa tidak adanya dukungan promosi dari atasan.
3. 83,3% guru memiliki hambatan dalam hal gaji dan tunjangan lainnya. Hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang memiliki hambatan tidak menerima gaji dan tunjangan sesuai dengan posisi jabatan dan lamanya bekerja.
4. 79,6% guru memiliki hambatan dalam soal hirarki. Hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang memiliki hambatan dalam memperoleh pangkat jabatan fungsional yang sesuai dimana tingkat kenaikan golongan yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dalam bekerja.

5. 66,60% guru memiliki hambatan dalam promosi. Hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang memiliki hambatan dalam hal guru jarang bahkan hampir tidak pernah diberikan penghargaan berupa kenaikan jabatan yang pada umumnya diiringi dengan kenaikan gaji, tunjangan, fasilitas dan tanggung jawab.

Beberapa faktor yang diduga berhubungan dengan keberhasilan karir guru antara lain motivasi berprestasi, kompetensi yang dimiliki, efikasi diri, latar belakang pendidikan, efektifitas pelatihan, kreatifitas dan inisiatif, keinovatifan, ketahananmalangan, kepribadian, iklim organisasi, serta kemungkinan faktor lain.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan keberhasilan karir guru adalah keinovatifan. Keinovatifan adalah tingkat atau perilaku seseorang dalam penciptaan dan penerapan gagasan atau ide baru untuk menghasilkan produk/jasa, proses, layanan, dan manajemen yang lebih baik dari sebelumnya. Keinovatifan yang berhubungan dengan aktivitas guru adalah suatu keadaan sejauh mana kegiatan guru menciptakan ide atau memperbaharui ide yang sudah ada dalam kegiatan belajar mengajar seperti pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), model pembelajaran, media dan alat yang digunakan dalam pembelajaran, sistem penilaian dan manajemen kelas yang memerlukan proses implementasi dari hasil produk pembelajaran tersebut dan mensosialisasikannya kepada semua warga belajar. Keinovatifan membuat guru mampu mengembangkan ide, berinovasi dan mewujudkan keinovatifannya dalam bentuk kegiatan pembelajaran di kelas, meningkatkan produktivitas kerjanya, mengimplementasikan penemuannya dalam bentuk rencana pembelajaran yang

sesuai dengan kebutuhan peserta didik, pembuatan media dan alat pembelajaran yang inovatif, dapat menjadi model perilaku etika moral yang baik bagi peserta didiknya serta dapat bersinergi dengan semua unsur warga sekolahnya dalam memberikan pelayanan maksimal bagi peserta didiknya. Dengan faktor-faktor tersebut guru dapat bekerja dengan suasana yang kondusif sehingga disukai oleh peserta didik dan mendapat dukungan dari semua unsur warga sekolah, dan akan berdampak pada keberhasilan karirnya.

Berkaitan dengan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan karir guru ini perlu juga dilihat dari adanya efektifitas pelatihan. Efektivitas pelatihan adalah sejauh mana pelatihan yang dilakukan menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan berupa pengetahuan, pekerjaan, ketrampilan dan perilaku dari guru, dengan indikator: 1) sikap, 2) perilaku, 3) pengetahuan. Sesuai dengan makna efektifitas tersebut di atas maka pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang dicita-citakan. Sehingga pelatihan efektif apabila pelatihan tersebut dapat menghasilkan sumber daya manusia yang meningkat kemampuannya, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih mandiri. Dengan efektifitas pelatihan tentunya akan menambah semangat, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Program pelatihan yang efektif juga dapat merubah sikap dan perilaku guru. Perubahan tersebut lebih mengarah kepada hal-hal yang positif. Efektivitas pelatihan mampu

memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja guru sehingga akan berdampak pada keberhasilan karirnya.

Faktor lain yang juga berhubungan dengan keberhasilan karir guru adalah kepribadian. Kepribadian diartikan sebagai sifat-sifat yang membedakan seseorang dari yang lainnya. Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dengan guru lainnya. Dalam melaksanakan proses pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa akan banyak ditentukan oleh karakteristik kepribadian guru yang bersangkutan. Dalam konteks tugas guru kompetensi pedagogik, professional dan sosial yang dimiliki seorang guru pada dasarnya akan bersumber dan bergantung pada pribadi guru itu sendiri. Memiliki kepribadian yang sehat dan utuh dapat dipandang sebagai titik tolak bagi seseorang untuk menjadi guru yang sukses dan berhasil dalam karirnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirasa perlu untuk dikaji lebih dalam tentang keberhasilan karir guru dihubungkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan atas fenomena tersebut, maka dalam penelitian ini ditetapkan judul “Keberhasilan Karir Guru dengan Penguatan Keinovatifan, Efektifitas Pelatihan dan Kepribadian (Analisis Korelasi dan SITOREM pada Guru PNS SD di Wilayah Kabupaten Bogor)” .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, beberapa masalah dalam keberhasilan karir dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum optimalnya *keinovatifan* guru dalam melakukan inovasi atau mengembangkan kreativitas, diduga dapat mengakibatkan rendahnya mutu pembelajaran guru di sekolah, sehingga hal ini dapat mempengaruhi keberhasilan karir guru.
2. Belum maksimalnya *motivasi* dari Kepala Sekolah terhadap para guru dapat mempengaruhi kemauan dan kemampuan belajar para guru, sehingga diduga dapat mempengaruhi keberhasilan karir guru.
3. Guru-guru yang memiliki *kepribadian* yang kurang baik memiliki kecenderungan untuk menghindari tantangan-tantangan dan kesempatan-kesempatan untuk belajar meningkatkan diri, sehingga diduga dapat mempengaruhi keberhasilan karirnya.
4. *Iklm Organisasi* di sekolah yang kurang mendukung dalam memfasilitasi kegiatan belajar-mengajar para guru, diduga dapat mempengaruhi keberhasilan karir.
5. *Efektifitas pelatihan* yang kurang optimal dapat berdampak terhadap ketepatan guru memperoleh pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga diduga akan mempengaruhi keberhasilan karir.
6. *Kemauan belajar* yang tinggi tercermin dalam motivasi guru untuk berprestasi (*achievement motivation*), sehingga hal ini diduga dapat mempengaruhi keberhasilan karir.
7. Salah satu unsur terpenting dalam proses pembelajaran guru adalah kemampuan guru untuk melakukan *inovasi* atau mengembangkan

keaktivitas, sehingga hal ini diduga dapat mempengaruhi keberhasilan karir di sekolahnya.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, tidak tertutup kemungkinan masih terdapat faktor lain yang berhubungan dengan variabel keberhasilan karir guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan keberhasilan karir guru. Untuk memfokuskan permasalahan yang akan dikaji, maka penelitian hanya membatasi pada empat variabel, yaitu :

1. Keberhasilan Karir Guru sebagai variabel terikat;
2. Keinovatifan sebagai variabel bebas pertama;
3. Efektifitas Pelatihan sebagai variabel bebas kedua;
4. Kepribadian sebagai variabel bebas ketiga.

Unit analisis dari penelitian ini adalah Guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kabupaten Bogor.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka secara operasional permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara keinovatifan dengan keberhasilan karir ?

2. Apakah terdapat hubungan antara efektifitas pelatihan dengan keberhasilan karir?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan keberhasilan karir?
4. Apakah terdapat hubungan antara keinovatifan dan efektifitas pelatihan secara bersama-sama dengan keberhasilan karir?
5. Apakah terdapat hubungan antara keinovatifan dan kepribadian secara bersama-sama dengan keberhasilan karir?
6. Apakah terdapat hubungan antara efektifitas pelatihan dan kepribadian secara bersama-sama dengan keberhasilan karir?
7. Apakah terdapat hubungan antara keinovatifan, efektifitas pelatihan dan kepribadian secara bersama-sama dengan keberhasilan karir?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk meneliti keberhasilan karir Guru PNS SD Negeri di Kabupaten Bogor. Variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan keberhasilan karir guru dalam penelitian ini adalah keinovatifan, efektivitas pelatihan, dan kepribadian.

Secara khusus tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- 1) Untuk menganalisis hubungan antara keinovatifan dengan keberhasilan karir, serta menemukan cara dan strategi untuk mendapatkan solusi peningkatan keberhasilan karir guru.

- 2) Untuk menganalisis hubungan antara efektivitas pelatihan dengan keberhasilan karir, serta menemukan cara dan strategi untuk mendapatkan solusi peningkatan keberhasilan karir guru.
- 3) Untuk menganalisis hubungan antara kepribadian dengan keberhasilan karir, serta menemukan cara dan strategi untuk mendapatkan solusi peningkatan keberhasilan karir guru.
- 4) Untuk menganalisis hubungan antara keinovatifan dan efektivitas pelatihan secara bersama-sama dengan keberhasilan karir, serta menemukan cara dan strategi untuk mendapatkan solusi peningkatan keberhasilan karir guru.
- 5) Untuk menganalisis hubungan antara keinovatifan dan kepribadian secara bersama-sama dengan keberhasilan karir, serta menemukan cara dan strategi untuk mendapatkan solusi peningkatan keberhasilan karir guru.
- 6) Untuk menganalisis hubungan antara efektivitas pelatihan dan kepribadian secara bersama-sama dengan keberhasilan karir, serta menemukan cara dan strategi untuk mendapatkan solusi peningkatan keberhasilan karir guru.
- 7) Untuk menganalisis hubungan antara keinovatifan, efektivitas pelatihan dan kepribadian secara bersama-sama dengan keberhasilan karir, serta menemukan cara dan strategi untuk mendapatkan solusi peningkatan keberhasilan karir guru.

Untuk menemukan kekuatan hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat serta upaya-upaya apa saja yang dibutuhkan untuk meningkatkan keberhasilan karir guru, penelitian ini menggunakan metode analisis sitorem. Berdasarkan temuan-temuan dari analisis sitorem akan dirancang

sebuah rencana aksi (*action plan*) terhadap indikator-indikator yang lemah pada variable-variabel keinovatifan, efektifitas pelatihan dan kepribadian. Identifikasi kekuatan hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Kekuatan hubungan antara keinovatifan dengan keberhasilan karir.
- 2) Kekuatan hubungan antara efektifitas pelatihan dengan keberhasilan karir.
- 3) Kekuatan hubungan antara kepribadian dengan keberhasilan karir.
- 4) Kekuatan hubungan antara keinovatifan dan efektifitas pelatihan secara bersama-sama dengan keberhasilan karir.
- 5) Kekuatan hubungan antara keinovatifan dan kepribadian secara bersama-sama dengan keberhasilan karir.
- 6) Kekuatan hubungan antara efektifitas pelatihan dan kepribadian secara bersama-sama dengan keberhasilan karir.
- 7) Kekuatan hubungan antara keinovatifan, efektifitas pelatihan dan kepribadian secara bersama-sama dengan keberhasilan karir.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan :

- a. Sumbangan pemikiran untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keilmuan terkait keinovatifan, efektifitas pelatihan dan kepribadian guru yang berhubungan dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan karir guru.

- b. Bukti penelitian bahwa keinovatifan, efektifitas pelatihan dan kepribadian guru saling berkaitan erat dengan keberhasilan karir guru.
- c. Adanya identifikasi temuan indikator-indikator yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dan indikator-indikator yang perlu dipertahankan atau dikembangkan pada variable-variabel keinovatifan, efektifitas pelatihan dan kepribadian, yang merupakan faktor dominan yang menyebabkan rendahnya keberhasilan karir guru yang diharapkan bisa menjadi acuan untuk pengembangan pengetahuan dan keilmuan dan penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna untuk :

- a. Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk menyelesaikan masalah rendahnya keberhasilan karir guru. Dinas Pendidikan dapat merancang program pelatihan dan pendampingan yang terus menerus dan berkelanjutan kepada guru-guru dalam rangka meningkatkan keinovatifannya sehingga memiliki kemampuan menciptakan ide untuk menghasilkan produk baru yang berguna bagi peningkatan kegiatan belajar mengajar dan kemampuan guru dalam memperbaiki atau memperbaharui produk lama menjadi bentuk baru yang menarik dan menyenangkan. Pelatihan dan pendampingan yang diberikan kepada guru dibuat berdasar pada analisis kebutuhan pelatihan sehingga dapat tepat sasaran dan tepat guna bagi implementasi guru di lapangan. Secara periodik Dinas Pendidikan dapat melakukan perbaikan pelatihan yang diberikan kepada guru diantaranya terkait desain pelatihan, pelaksanaan

pelatihan dan evaluasi pelatihan demi tercipta efektifitas pelatihan yang diharapkan bagi peningkatan keberhasilan karir guru di wilayah Kabupaten Bogor.

- b. Bagi Kepala sekolah, khususnya Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bogor hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan agar para kepala sekolah dapat menjadi teladan keinovatifan, memimpin pelatihan secara efektif, dan memberi contoh kepribadian dengan emosi yang stabil sehingga mampu meningkatkan keberhasilan karir guru di lembaganya. Sebagai pimpinan, kepala sekolah harus memberikan kesempatan yang sama kepada semua guru untuk dapat mengembangkan karirnya secara optimal. Kepala sekolah dapat memberi dorongan dan motivasi positif agar guru mampu mempertahankan budaya bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya dan selalu bersemangat mencapai keberhasilan karir yang optimal. Kepala sekolah dapat belajar mengapresiasi dan selalu memberi kesempatan setiap guru untuk promosi dan mengembangkan dirinya melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi atau mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan pendampingan yang dilaksanakan secara rutin di sekolah atau di dinas pendidikan. Kepala Sekolah juga diharapkan mampu menciptakan inovasi manajemen sekolah yang lebih modern yang mampu memenuhi kebutuhan peserta didik, guru dan masyarakat. Inovasi layanan adalah hal penting lain yang harus ditingkatkan oleh Kepala Sekolah sebagai komitmen untuk penyempurnaan pelayanan yang cepat, responsive, inovatif, penerapan system penghargaan dan sanksi yang dampaknya akan dirasakan positif oleh seluruh ekosistem sekolah.

- c. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan motivasi dan semangat mengikuti pelatihan baik yang diadakan pihak internal sekolah ataupun di luar sekolah yang akan bermanfaat bagi peningkatan karirnya, seperti mengikuti diklat/pelatihan, seminar pendidikan, seminar profesi, dan lain-lain. Melalui pelatihan-pelatihan yang diikuti akan tumbuh keterbukaan guru terhadap pengalaman-pengalaman baru. Guru dapat memiliki kestabilan emosi yang mampu mengendalikan sikap dan mengurangi emosi negatif. Guru dapat memiliki pengetahuan pentingnya inovasi produk dan inovasi proses dilakukan oleh seorang guru dalam proses pembelajaran.
- d. Bagi masyarakat ilmiah atau akademik diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan guna membantu terwujudnya keberhasilan karir guru. peningkatan pengetahuan yang memadai dalam cara membuat produk baru pembelajaran dan kemampuan mengimplementasikan hasil penemuan tersebut kepada semua warga sekolah. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan yang dapat diprakarsai oleh lembaga masyarakat. Peningkatan pengetahuan bagaimana produk yang dihasilkan guru itu sangat menarik, memiliki daya saing dan mudah untuk digunakan dan inipun dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan yang efektif secara berkesinambungan. Masyarakat ilmiah juga dapat mengembangkan lebih lanjut hasil penelitian ini dengan obyek penelitian yang lebih luas, sehingga hasil yang diperoleh dapat dijadikan perbandingan diantara keduanya.

3. **Kebaharuan (*Novelty*) Penelitian**

Secara lebih detail penelitian ini memiliki kebaharuan (*Novelty*) yakni:

1. Ditemukan sintesis-sintesis baru tentang variabel-variabel penelitian ini, yaitu sintesis tentang keberhasilan karir guru, sintesis tentang keinovatifan, sintesis tentang efektivitas pelatihan, dan sintesis tentang kepribadian.
2. Kebaruan dalam penilaian analisis Sitorem yang digunakan untuk menentukan bobot prioritas indikator dari masing-masing variabel yang diteliti. Melalui hasil analisis Sitorem dapat menentukan urutan prioritas sesuai bobot yang diperoleh sehingga diketahui indikator yang harus ditingkatkan maupun yang dipertahankan agar keberhasilan karir guru dapat meningkat.
3. Kebaruan dalam program *action plan* (rencana aksi) yang digunakan untuk kegiatan program pelatihan yang dikembangkan lebih terfokus dan tepat sasaran terkait dengan indikator-indikator yang harus diperbaiki.

