

**KONTRIBUSI KOMPETENSI PROFESIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
GURU SMA NEGERI KECAMATAN BATANG KAPAS
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS




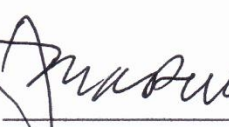
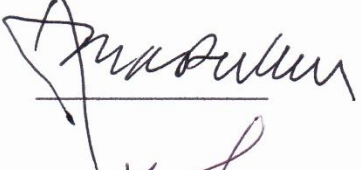
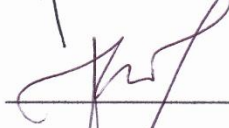
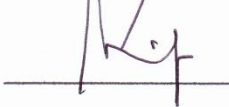
Oleh

JAMALUS
NIM 19675

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Jamalus**
NIM. : 19675
Tanggal Ujian : 23 - 1 - 2013

ABSTRACT

JAMALUS 2012. *The Contribution of The Professional Competence and Work Motivation toward the Development of The Teachers' Career in SMA District Batang Kapas Regency of Pesisir Selatan*. Thesis. Graduate Program of Padang State University.

Based on the presurvey, it was found that the development the teachers' career in SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan was not satisfied yet. The researcher assumed that this problem occurred because of some factors, two to them were the professional competence and work motivation.

This research was aimed to reveal and analyze the contribution of the professional competence and work motivation toward the development of the teachers' career in SMA Negeri District of Batang Kapas Regency of Pesisir Selatan. This research used the quantitative approach. The population of this research was all of teachers whom teaching in SMA Negeri District Batang Kapas Regency Pesisir Selatan. The number of the population was 123 teachers. And the teachers as the sample of this research are 57. The data was gotten by using questionnaire of Likert scale which had been tested its validity and reliability.

The result of data analysis showed that the professional competence contributed significantly (13,9%) toward the development of the teachers' career, work motivation contributed significantly (10,1%) toward the development of the teachers' career and the professional competence and work motivation simultaneously contributed about 20,6% toward the development of the teachers' career. Based on the result of data analysis, it could be seen that the three hypotheses were accepted empirically. The result of the research also showed that the professional competence and work motivation were two independent variables which had positive influence on the dependent variable which was the development of the teachers' career. Therefore, the professional competence and work motivation should be improved in order to improve the development of the teachers' career.

ABSTRAK

JAMALUS. 2012 *Kontribusi Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Guru Sma Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.* Tesis, Pascasarjana. Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan hasil observasi secara umum dan survei awal di lapangan, pengembangan karir guru SMA di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan terkesan belum baik. Apabila keadaan ini dibiarkan tentu akan berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan. Setelah diprediksi, kondisi tersebut disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya faktor kompetensi profesional dan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis seberapa besar kontribusi kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir guru SMA di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah seluruh guru SMA di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan berjumlah 123 orang, sedangkan sampel berjumlah 57 orang yang ditetapkan dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dan strata yang digunakan adalah strata sertifikasi pendidik dan masa kerja. Data diperoleh dengan menggunakan angket skala likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi profesional berkontribusi cukup signifikan terhadap kinerja guru sebesar 13,9%. Motivasi berprestasi kerja secara signifikan sebesar 10,1%, sedangkan kompetensi profesional dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 20,6%. Analisis data tersebut, telah menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima secara empiris. Dari hasil temuan dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja merupakan dua variabel bebas yang berdampak positif terhadap variabel terikat pengembangan karir guru. Untuk meningkatkan pengembangan karir guru SMA di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan perlu ditingkatkan melalui kompetensi profesional dan motivasi kerja secara kontiniu dan berkelanjutan serta terprogram.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Guru SMA di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2013
Saya Yang Menyatakan

JAMALUS
NIM 19675

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT segala rahmat dan hidayah yang diberikan-Nya, sehingga penulis diberi kekuatan lahir dan batin untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan, ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dengan segala ketulusan hatinya kepada penulis mulai dari awal sampai selesainya penulisan tesis ini.
2. Dr. Yahya, M.Pd., Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D., Prof. Dr. Kasma Rukun, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Kepala Bagian Tata Usaha beserta staf yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan kuliah.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan atas pemberian izin melaksanakan penelitian.

5. Bapak/ibu Kepala SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan beserta majelis guru yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.
6. Kedua orang tua, Istri tercinta, serta anak-anak beserta sanak saudara atas doa restu dan dorongan mereka kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan pada Program Pascasarjana.
7. Rekan-rekan mahasiswa Konsentrasi Manajemen Sekolah, Jurusan Administrasi Pendidikan, Kelas Pesisir Selatan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang Angkatan 2010/2011.

Akhirnya, penulis memohon kepada Allah agar selalu diberikan petunjuk dan karunia-Nya, agar ilmu yang diperoleh tetap bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya. Amin.

Padang, Januari 2013
Penulis

JAMALUS
NIM 19675

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	i
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	16
A. Kajian Teori.....	16
1. Pengembangan Diri Guru SMA.....	16
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	16
b. Tahapan-tahapan Berkarir.....	24
c. Tanggung Jawab Pengembangan Karir.....	25
d. Tujuan Pengembangan Karir.....	27
2. Kompetensi Profesional Guru.....	29
a. Pengertian Kompetensi Guru.....	29
b. Pengertian Profesional.....	31
c. Pengertian Kompetensi Profesional Guru.....	32

3. Motivasi Kerja Guru.....	39
a. Pengertian Motivasi.....	39
b. Pengertian Motivasi Kerja Guru.....	40
c. Pentingnya Motivasi Kerja Guru.....	41
d. Teori Motivasi.....	41
e. Ciri-ciri Motivasi Kerja Guru Tinggi.....	45
B. Penelitian yang Relevan.....	47
C. Kerangka Pemikiran.....	47
D. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	52
A. Metode Penelitian.....	52
B. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel.....	52
C. Definisi Operasional.....	55
D. Instrumen Penelitian.....	57
E. Pengumpulan Data.....	61
F. Teknik Analisis Data.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	64
A. Deskripsi Data.....	64
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	70
C. Pengujian Hipotesis.....	73
D. Pembahasan.....	84
E. Keterbatasan Penelitian.....	90
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Implikasi.....	92
C. Saran-saran.....	99
DAFTAR RUJUKAN.....	97
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	53
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	54
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	55
4. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba.....	58
5. Kisi-kisi Instrument Penelitian Setelah Uji Coba.....	60
6. Rangkuman Analisis Keterandalan Instrumen.....	62
7. Rentang Kategori Tingkat Pencapaian.....	63
8. Hasil Analisis Deskriptif.....	64
9. Distribusi Frekuensi Data Pengembangan Karir Guru (Y).....	65
10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Pengembangan Karir Guru.....	66
11. Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional (X1).....	67
12. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kompetensi Profesional.....	68
13. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2).....	69
14. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Motivasi Kerja.....	70
15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Pengembangan Karir Guru, Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja.....	71
16. Rangkuman Analisis Homogenitas Variabel.....	72
17. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antara Variabel Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja.....	72
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kompetensi Profesional dengan Pengembangan Karir Guru.....	73
19. Rangkuman Analisis Regresi Kompetensi Profesional terhadap Pengembangan Karir Guru.....	74
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja dengan Pengembangan Karir Guru.....	76
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja terhadap	

Pengembangan Karir Guru.....	77
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja dengan Pengembangan Karir Guru.....	79
23. Rangkuman Analisis Regresi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Guru.....	80
24. Kontribusi Kompetensi Profesional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir Guru (Y).....	82
25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Hubungan antar Variabel Penelitian.....	48
2. Histogram Pengembangan Karir Guru.....	65
3. Histogram Kompetensi Profesional.....	67
4. Histogram Motivasi Kerja.....	69
5. Regresi Linear Kompetensi Profesional (X1) dan Pengembangan Karir Guru (Y)	75
6. Regresi Linear Motivasi Kerja (X2) dan Pengembangan Karir Guru (Y)	78
7. Regresi Ganda Kompetensi Profesional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir Guru (Y).....	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba	100
2. Data Uji Coba	112
3. Analisis Instrumen (Angket)	118
4. Instrumen Penelitian	124
5. Data Penelitian	136
6. Deskripsi Data	149
7. Uji Normalitas	152
8. Uji Homogenitas	154
9. Uji Korelasi dan Regresi Sederhana	156
10. Uji Korelasi dan Regresi Ganda	157

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas Sumber Daya manusia Indonesia sampai dengan saat ini masih tergolong rendah dan telah menjadi berita rutin di mana setiap keluar laporan *Human Development Index*, posisi kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia selalu berada di bawah. Salah satu penyebabnya dan sekaligus kunci utama rendahnya kualitas manusia Indonesia adalah kualitas pendidikan yang juga masih rendah. Kualitas sosial-ekonomi dan kualitas gizi-kesehatan tidak akan dapat bertahan tanpa adanya manusia yang memiliki pendidikan berkualitas. (Nurkolis, 2002:1). Pendidikan mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan manusia terutama untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu negara yang memiliki penduduk dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mempunyai sumber daya manusia yang cakap dan siap pakai untuk mencapai tujuan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi yang pesat.

Penyelenggaraan pendidikan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang lengkap sangat diperlukan dalam suatu sistem yang diatur dengan baik. Namun pemerintah memiliki keterbatasan anggaran, sarana dan prasarana. Akibatnya, pendidikan di Indonesia masih jauh tertinggal dari negara lain. Tujuan pendidikan di SMA yaitu memberikan bekal kemampuan yang merupakan perluasan serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di SD dan SMP; untuk mengembangkan kehidupan sebagai pribadi, anggota masyarakat

dan warga negara sesuai dengan perkembangannya serta mempersiapkan siswa untuk hidup dalam masyarakat dan atau melanjutkan kependidikan menengah.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sejak dini merupakan hal penting yang harus dipikirkan secara sungguh-sungguh. Hal ini akan terwujud bila di sekolah tersebut tersedia guru-guru yang berkualitas dan profesional yang secara terus menerus mengembangkan profesionalismenya sesuai dengan perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan.

Pendidikan di abad pengetahuan menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional dengan benuansa pendidikan yang bermutu. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan perannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, proses pembelajaran, pengembangan staf, kurikulum, tujuan dan harapan, iklim sekolah, penilaian diri, komunikasi, dan keterlibatan orang tua/masyarakat. Tidak kalah pentingnya adalah sosok penampilan guru yang ditandari dengan keunggulan dalam nasionalisme dan jiwa juang, keimanan, dan ketaqwaan, penguasaan IPTEK, etos kerja dan disiplin, profesionalisme, kerjasama dan belajar dengan berbagai disiplin, wawasan masa depan, kepastian karir, dan kesejahteraan lahir batin. Pendidikan mempunyai peranan yang amat strategis untuk mempersiapkan generasi muda yang memiliki keberdayaan dan kecerdasan emosional yang tinggi dan menguasai *megaskill* yang mantap. Untuk itu, lembaga pendidikan dalam berbagai jenis dan jenjang memerlukan pencerahan dan pemberdayaan dalam berbagai aspeknya.

Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lainnya memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai kualitas guru yang memadai. Guru memegang peranan kunci terhadap maju mundurnya sebuah pendidikan dalam satuan pendidikan. Guru adalah salah satu komponen dalam instrumental input yang memegang posisi yang strategis. Karena hal tersebut merupakan salah satu faktor kunci sukses dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang handal, menguasai ilmu pengetahuan, dan memiliki moral yang baik. Hal ini dikatakan demikian, karena gurulah yang merencanakan, menata, mengelola dan mengevaluasi proses tersebut. Karena strategisnya posisi guru dalam konteks pembelajaran, wajarlah profesi guru diakui sebagai jabatan profesional

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran tetap memegang peranan penting karena adanya beberapa unsur dari aspek kemanusiaan dalam proses pembelajaran yang masih belum dapat digantikan dengan media lain, seperti radio, televisi, *tape recorder* dan sebagainya. Aspek-aspek yang dimaksud antara lain, sikap, nilai, perasaan, motivasi, kepribadian, dan kebiasaan, yang merupakan faktor psikologis yang cukup penting bagi keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karenanya, pekerjaan sebagai seorang guru selalu diperlukan sehingga dibutuhkan pendidikan khusus bagi calon guru agar dapat menjadi guru yang profesional.

Mengingat peran guru yang sangat penting, pemerintah bersama komponen bangsa lainnya telah bersepakat dan hal ini dibuktikan dengan melahirkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru Indonesia yang profesional diharapkan mempunyai; (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21; (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praktis pendidikan masyarakat Indonesia; (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program *pre-service* dan *in-service* karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah dan nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian, sementara itu guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.

Sementara, permasalahan pendidikan yang kita hadapi saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pada

jenjang pendidikan dasar dan menengah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas guru, namun kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualitas pendidikan minimal. Peran guru demikian penting dalam peningkatan mutu pendidikan, kondisinya justru dikeluhkan belakangan ini. Dewan Riset Nasional (1993), misalnya mengungkapkan bahwa penyebab rendahnya daya serap pendidikan adalah guru yang kurang profesional (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Nomor 10 Februari 2003). Nasanius (dalam Hasan, 2003) mengatakan bahwa kemerosotan pendidikan bukan diakibatkan oleh kurikulum, tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalisme guru dan keengganan belajar siswa. Demikian juga Purwanto (2003), mutu pendidikan nasional yang rendah salah satu penyebabnya adalah mutu guru yang rendah.

Profesionalisme guru yang belum menunjukkan kualitas yang memadai, disebabkan oleh banyak guru yang mengajarkan mata pelajaran yang bukan bidangnya atau kompetisinya, seperti guru Biologi mengajar Kimia atau Fisika, guru IPS mengajar Bahasa Indonesia (Hasan, 2003). Dahrin (2000) mengatakan secara kuantitatif jumlah tenaga guru telah cukup memadai, tetapi mutu serta profesionalismenya belum sesuai dengan harapan. Banyak di antaranya tidak berkualitas dan menyampaikan materi pelajaran, sehingga kurang mampu menyajikan dan menyelenggarakan pendidikan yang benar-benar berkualitas. Jadi, ketidaksesuaian antara kemampuan guru dengan apa yang diajarkan membuat para siswa tidak mencapai prestasi yang gemilang (Bastian, 2003). Hal ini dapat dilihat dari salah satu contoh, yaitu hasil penelitian Maba (2002) bahwa

kegairahan guru SLTP/SMU di kota kalah dalam membuat tes hasil belajar siswa yang berkualitas.

Dengan tidak mengesampingkan faktor lain, komponen yang selama ini dianggap sangat mempengaruhi proses pendidikan adalah kompetensi guru. Hal ini memang wajar, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimanapun lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru dalam mengimplementasikannya, maka semuanya akan kurang bermakna. Oleh sebab itu, untuk mencapai proses dan hasil pendidikan seperti yang diharapkan, sebaiknya dimulai dengan menganalisis kompetensi guru.

Hal senada dikatakan oleh Tung (2002) bahwa guru seharusnya menjadi manajer kelas. Ia harus dapat bertanggung jawab terhadap kelancaran tugasnya di dalam kelas, terutama dalam menyampaikan materi pelajaran, menentukan metode belajarnya sendiri, dan menyusun bahan pelajaran dari waktu ke waktu demi untuk pengembangan siswanya. Namun, kehidupan guru dewasa ini meminta banyak waktu untuk pekerjaan-pekerjaan sambilan selepas mengajar di kelas sehingga tidak mungkin menjadi manajer profesional di kelas.

Sehubungan dengan itu, pertanyaan yang muncul bagaimana mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme guru. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi (standar kompetensi). Dewasa ini telah diajukan perumusan standar kompetensi guru (khususnya guru pemula) yang menyangkut 4 standar kompetensi yaitu, (1) standar I (Penguasaan Bidang Studi), (2) standar II (Pemahaman Tentang Peserta Didik), (3) standar III (Penguasaan

Pembelajaran yang Mendidik), standar IV (Pengembangan Kepribadian dan Keprofesionalan).

Peningkatan kemampuan seorang perlu adanya dukungan dari berbagai pihak terutama diri sendiri. Guru perlu merencanakan perjalanan kerja (karir) mengajar di suatu sekolah. Artinya, peningkatan jabatan yang dipegang selain sebagai pendidik/ atau pengajar di dalam kelas, guru juga perlu mempertimbangkan keberadaannya terhadap keahlian yang dimiliki untuk menjalani tugas manajemen secara terstruktur dalam organisasi sekolah, seperti wakil kepala sekolah, kepanitiaan dalam pengembangan mutu sekolah, termasuk menjabat posisi kepala sekolah, menjadi pengawas sekolah, atau menduduki posisi manajerial kerja di institusi kependidikan pemerintahan maupun swasta.

Dari berbagai permasalahan yang dihadapi guru, maka perhatian serius dari pihak-pihak pengambil kebijakan sudah selayaknya ditujukan pada usaha-usaha mencari solusi terhadap hal tersebut dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi guru, manajemen guru, khususnya dalam rekrutmen, peningkatan dan pengembangan profesi, kesejahteraan, dan eksisnya organisasi profesi guru untuk pengembangan serta peningkatannya. Hal ini sangat penting, karena dalam rangka otonomi daerah, yakni berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, efisiensi pengelolaan pendidikan, relevansi pendidikan, dan pemerataan pelayanan pendidikan harus diupayakan melalui peningkatan mutu pendidikan dengan menetapkan tujuan dan standar kompetensi pendidikan melalui konsensus pemerintah dan masyarakat dengan mengarah pada pendidikan berbasis sekolah (Mulyasa, 2002 dalam Koyan 2004:6).

Guru sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan perlu mendapat perhatian dan penanganan yang seksama dengan menelusuri factor internal dan

ekternalnya, sehingga mampu menunjukkan jati dirinya, berwibawa dan dihargai oleh siswa dan masyarakat pada umumnya. Pembinaan profesionalisme guru hendaknya menjadi perhatian, di samping hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraannya.

Dari hasil pengamatan sementara di SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas, terlihat beberapa fenomena di antaranya: guru masih belum memahami akan arti pentingnya sebuah karir atau jenjang kerja yang dilalui selama ini. Hal ini, dibuktikan dengan tidak tahunya guru untuk perlu meningkatkan jabatan atau golongan kerja; guru belum memahami secara maksimal terhadap kompetensi yang dimiliki perlu dikembangkan dan ditingkatkan sebagai upaya peningkatan hasil kerja. Kompetensi tersebut dapat ditingkatkan dengan mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki; pengembangan karir dapat dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kebutuhan untuk memperoleh pengakuan kerja seperti sertifikasi pendidik. Namun, keadaan di lapangan menunjukkan guru belum terlalu memahami arti penting dari pengakuan kerja (sertifikasi pendidik), sehingga guru kurang termotivasi untuk meningkatkan dan mengembangkan diri secara lebih khusus dan maksimal.

Dengan latar belakang inilah peneliti sangat berminat untuk satu kajian tentang “Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Guru SMA Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi bahwa guru sebagai sumber daya merupakan komponen yang sangat menentukan peningkatan keberhasilan pelaksanaan kerja. Hal ini disebabkan karena guru berada pada posisi strategis, di mana guru berintegrasi secara langsung dengan peserta didik sebagai target pendidikan. Keberhasilan kerja sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki guru. Semakin bagus landasan pendidikan yang dimiliki maka tujuan kerja secara langsung akan terpengaruh untuk lebih baik.

Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada pengembangan karir seorang guru dalam menjalankan karirnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir guru yang dapat diungkap antara lain:

1. Faktor internal mencakup: intelegensi, sikap, minat, kompetensi profesional, kepribadian;
2. Faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, supervisi, insentif, motivasi kerja.

Intelegensi seorang kepala sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan pendapat Nanang (2004), yang menyatakan intelegensi adalah kecakapan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, kecakapan untuk membuat sesuatu yang bermanfaat dalam tugas. Apabila kepala sekolah memiliki intelegensi yang tinggi, maka dia akan dengan mudah memecahkan masalah yang dihadapi disaat melaksanakan tugas-tugasnya.

Sikap merupakan merupakan suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap suatu objek. Sikap seorang kepala sekolah terhadap pekerjaan dapat tercermin dari kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang ditampilkan. Seorang kepala sekolah yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan sudah tentu menampilkan suatu kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya. Kinerja kepala sekolah dapat dilihat dari sikap guru terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Minat merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Baginda dan Ridwan (1983:26) mengemukakan bahwa orang yang berminat terhadap sesuatu pekerjaan, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan akan lebih baik pelaksanaan tugasnya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak bersemangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada minat guru untuk meningkatkan keprofesionalannya masih kurang. Di antaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Kompetensi profesional diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya secara maksimal dengan mekanisme yang baik sehingga dapat berjalan dengan optimal. Arikunto (1993:239) mengemukakan kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoretik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses pembelajaran.

Kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Kepribadian (*personality*) bukan sebagai bakat kodrati, melainkan terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku sosial tertentu, baik berupa perasaan, berpikir, bersikap, dan berkehendak maupun perbuatan.

Dalam proses melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru yang semestinya memperhatikan kondisi terhadap sarana prasarana. Hamalik (1999) mengemukakan bahwa sarana pendidikan adalah yang tersusun menjadi unsur-unsur manusia, material fasilitas, perlengkapan dan prosedur yang saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dengan tersedianya sarana yang memadai akan mempermudah pencapaian tujuan sekolah, sebaliknya keterbatasan akan menghambat tujuan proses operasional sekolah.

Menurut Pidarta (1992:43) supervisi adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan. Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar, proses administrasi, dan operasionalisasi kegiatan sekolah lainnya. Supervisi pada hakikatnya adalah suatu proses pembimbingan dari pihak supervisor untuk memperbaiki kondisi yang belum optimal di sekolah, agar tercapai pelaksanaan pembelajaran secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Apabila supervisi manajerial dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, diduga akan meningkatkan kinerja kepala sekolah. Kenyataan di sekolah, pengawas sekolah jarang melaksanakan supervisi. Masih ada Pengawas sekolah kalau melaksanakan

supervisi, cenderung bersifat otoriter, sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan supervisor.

Guru memerlukan imbalan dalam bentuk insentif. Insentif merupakan imbalan yang diterima guru, baik berbentuk material maupun nonmaterial. Timpe (1993:66) menyatakan insentif yang diberikan akan dapat memberikan semangat guru dalam bekerja. Apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik, sehingga diduga berpengaruh positif terhadap hasil kerjanya.

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya motivasi dalam diri kepala sekolah untuk bekerja, dia akan lebih giat dan tekun dalam bekerja dengan disiplin yang tinggi sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya. Motivasi kepala sekolah sangat mempengaruhi proses pembelajaran yang akhirnya akan mempengaruhi proses pembelajaran siswa di sekolah. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan memperoleh prestasi yang baik dalam bekerja. Kepala sekolah yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, akan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan akan lebih berhasil dari kepala sekolah yang kurang motivasinya. Fenomena yang terlihat selama ini masih ada kepala sekolah yang kurang motivasinya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap apatis terhadap tugasnya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, pengembangan sumber daya manusia (guru) dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Seorang guru berhasil akan mampu menciptakan hasil kerja yang maksimal diperlukan keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan akan sebuah kesempurnaan. Guru dalam melaksanakan tugas pembelajarannya diharuskan memiliki keahlian maupun kualifikasi yang telah ditetapkan oleh peraturan oleh pihak yang berwenang. Dengan praktek penyelenggaraan pelaksanaan pendidikan yang diatur oleh kementerian pendidikan nasional yang semakin lama semakin meningkat, maka seorang guru dibekali oleh keahlian yang perlu dikembangkan.

Pengembangan karir merupakan suatu aktivitas yang diikuti seorang guru untuk terus meningkatkan posisi kerja dalam suatu organisasi sekolah. Pengembangan karir guru di antaranya dipengaruhi oleh kompetensi guru, di mana kompetensi guru itu terdiri dari 4 indikator yaitu kompetensi pedagogik; kompetensi profesional; kompetensi sosial; dan kompetensi kepribadian. Faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karir guru adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor pendorong yang timbul dari dalam dan luar diri yang mampu menciptakan suatu kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pembelajaran.

Kompetensi guru dirasa sangat berpengaruh pada pengembangan karir guru. Banyak hal yang harus dilakukan secara bersama-sama, tanpa adanya dukungan dari sesama guru mustahil bisa terlaksana dengan baik. Betapapun programnya berkualitas tapi tidak didukung oleh komponen yang ada di sekolah maka hasil yang diharapkan sulit untuk dicapai. Melihat fenomena lapangan yang tampak dominan yaitu guru masih menerapkan teknik pembelajaran konvensional tanpa ada pembaharuan, maka penelitian dibatasi hanya meneliti kontribusi kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru terhadap pengembangan karir guru SMA Negeri se-Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi profesional guru berkontribusi terhadap pengembangan karir guru SMA Negeri se-Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi kerja guru berkontribusi terhadap pengembangan karir guru SMA Negeri se-Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap pengembangan karir guru SMA Negeri se-Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi kompetensi profesional guru terhadap pengembangan karir guru SMA Negeri se-Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan;
2. Kontribusi motivasi kerja guru terhadap pengembangan karir guru SMA Negeri se-Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan;
3. Kontribusi kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap pengembangan karir guru SMA Negeri se-Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan, penulis mengharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengembangan karir guru dengan memperhatikan profesional guru dan motivasi kerja guru di jenjang pendidikan SMA secara individual maupun secara bersama-sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkecimpung di dunia pendidikan, seperti:

- a. Para guru sebagai umpan balik untuk dalam meningkatkan pelaksanaan tugas;
- b. Kepala sekolah menengah atas (SMA) sebagai pembinaan kearah perbaikan dalam pelaksanaan tugas guru;
- c. Pengawas SMA/SMK Kabupaten Pesisir Selatan sebagai pembinaan dan pembimbingan guru dalam rangka pengembangan karir bagi guru;
- d. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan pembinaan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas guru;
- e. Peneliti lainnya sebagai perbandingan dan sumber data untuk mengambil informasi dalam menyelesaikan sebuah penelitian di bidang yang sama;
- f. Bagi penulis sendiri untuk menambah pengetahuan tentang kompetensi profesional guru dan motivasi kerja dan kontribusinya terhadap pengembangan karir guru.