

## KONTRIBUSI KUALIFIKASI AKADEMIK DAN PROFESIONALISME TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR GURU SMP DI KABUPATEN BENGGALIS

Zulkifli <sup>1)</sup>  
Caska <sup>2)</sup>  
Zulkifli. N <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Post Graduate Student of Riau University

<sup>2)</sup> Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3)</sup> Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

### ABSTRACT

*This study was a correlational design which involved three variables. They were Teacher's Academic Qualification ( $X_1$ ), Professionalism ( $X_2$ ), and Career Development ( $Y$ ). There were 83 teachers of the State Junior High School in the District of Bengkalis and Bantan-Regency of Bengkalis out of the total population of 474 teachers of all Junior High Schools of these districts. The samples were selected using simple random sampling technique. Questionnaire was administered consisting of teacher's personal details and the other three variables of interest. The questionnaire was designed in order to collect teachers' perceptions about their academic qualification, professionalism, and career development using Likert Scale. The collected data were analyzed using descriptive and inferential statistics with the support of software SPSS Version 17 for Windows. Result of descriptive statistics showed that the mean score of variable teachers' academic qualification was 35.29 which is categorized into **low**, and the mean score of variable teacher's professionalism was 83.41 which is categorized into **high**. The correlational analysis showed variable academic qualification ( $X_1$ ) had Asymp significance of 0,000 which was tested in 2-tailed significant procedure and it resulted the alpha value of ( $\alpha/2 = 0,025$ .) Infact, a conclusion can be drawn that there is a significant correlation between academic qualification and teacher career development in the regency of Bengkalis. The similar statistical procedure was also employed in the analysis of variable of Teacher' Professionaisme ( $X_2$ ) to teacher career development. The significant value of 0,000 was the result of the correlational analysis between teacher's professionalism and their career development. It was tested with  $\alpha = 5\%$  (0,05). The test was also seen to the value of  $\alpha/2$ , it was 0,025. The coefficient value of  $0,000 < 0,025$  (the coefficient was larger than  $\alpha$  value). It can be concluded that there is a significant correlation between teacher's professionalism and their career development in the regency of Bengkalis. Based on the tabel of model summary, the multiple regression analysis of variabel  $X_1$  dan  $X_2$  towards variabel ( $Y$ ) had significant value = 0,000, for which  $\alpha/2 = 0,025$ . If the coefficient is compared to the value of  $\alpha$ , evidently  $0,000 < 0,025$ , so,  $H_0$  was rejected, but  $H_a$  was accepted. So, the decision can be taken, There is a simulant correlation between variable academic qualification and techer's profesionalisme on teacher's career development.*

**Keywords:** Career Development, Academic Qualification, Teacher's Professionalism, Multiple Regression, and Likert Scale.

## ABSTRAK

Penelitian ini adalah desain korelasional yang melibatkan tiga variabel. Mereka adalah Kualifikasi Akademik Guru (X1), Profesionalisme (X2), dan Pengembangan Karier (Y). Ada 83 guru dari SMP Negeri di Kabupaten Bengkalis dan Bantan-Kabupaten Bengkalis dari total populasi 474 guru dari semua SMP di kabupaten ini. Sampel dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Kuesioner diberikan yang terdiri dari rincian pribadi guru dan tiga variabel lain yang menarik. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan persepsi guru tentang kualifikasi akademik, profesionalisme, dan pengembangan karir mereka menggunakan Skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan dukungan perangkat lunak SPSS Versi 17 untuk Windows. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata kualifikasi akademik guru variabel adalah 35,29 yang dikategorikan rendah, dan skor rata-rata profesionalisme guru variabel adalah 83,41 yang dikategorikan tinggi. Analisis korelasional menunjukkan variabel kualifikasi akademik (X<sub>1</sub>) memiliki Asymp signifikansi 0,000 yang diuji dalam prosedur signifikan 2-tailed dan menghasilkan nilai alpha ( $\alpha / 2 = 0,025$ .) Infact, kesimpulan dapat ditarik bahwa ada korelasi yang signifikan antara kualifikasi akademik dan pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis. Prosedur statistik yang serupa juga digunakan dalam analisis variabel Profesiisme Guru (X<sub>2</sub>) terhadap pengembangan karir guru. Nilai signifikan 0,000 adalah hasil dari analisis korelasional antara profesionalisme guru dan pengembangan karir mereka. Itu diuji dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Tes juga terlihat dengan nilai  $\alpha / 2$ , yaitu 0,025. Nilai koefisien 0,000 < 0,025 (koefisien lebih besar dari nilai  $\alpha$ ). Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara profesionalisme guru dan pengembangan karir mereka di Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan tabel ringkasan model, analisis regresi berganda variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel (Y) memiliki nilai signifikan = 0,000, dimana  $\alpha / 2 = 0,025$ . Jika koefisien dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ , jelas 0,000 < 0,025, jadi, H<sub>o</sub> ditolak, tetapi H<sub>a</sub> diterima. Jadi, keputusan dapat diambil, Ada korelasi simultan antara variabel kualifikasi akademik dan profesionalisme guru pada pengembangan karir guru.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karir; Kualifikasi Akademik; Profesionalisme Guru; Regresi Berganda; Skala Likert.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia. Oleh karena itu, kemajuan suatu bangsa berdasarkan kepada tiga hal, (1) Sumber Daya Manusia yaitu sumber daya manusia yang berkualitas, (2) Generasi pengganti lebih baik dari yang diganti, dan (3) dalam rangka mendukung SDM yang berkualitas ada dua jalur yang penting, yaitu jalur pendidikan dan kesehatan. Bangsa yang berhasil atau maju bergantung pada kualitas tenaga

pendidik bukan kuantitas tenaga pendidik.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif dan memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dalam kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau ketrampilan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu.

Sebagai pendidik profesional, guru perlu memahami konsep pengembangan kapasitas dan apa dampaknya bagi keseluruhan proses pendidikan di sekolah. Reformasi pendidikan pada akhirnya bermuara pada perbaikan kapasitas guru, oleh karena gurulah berada di garda paling depan dalam keseluruhan proses belajar mengajar. Kurangnya kapasitas guru dapat di duga menjadi penyebab utama tidak terwujudnya tujuan pendidikan. Dengan demikian pengembangan kapasitas guru merupakan sebuah keniscayaan. Pengembangan kapasitas mengacu pada perkembangan seorang guru dalam peran profesionalnya sebagai pendidik. Bekal pendidikan formal yang telah di miliki, di tambah aneka ragam pengalaman selama menjadi pendidik, belum cukup untuk mengantarkan anak didik mengembangkan potensi diri secara optimal.

Menurut Soedijarto yang di kutip Kunandar, pendidikan nasional juga dihadapkan pada beberapa masalah: (1) pendidikan belum secara terencana dan sistematis diberdayakan untuk berfungsi dan mencapai tujuan pendidikan nasional secara optimal; (2) pendidikan nasional sebagai wahana sosialisasi dan pembudayaan berbagai warisan budaya bangsa, nilai-nilai kebudayaan nasional dan nilai-nilai yang dituntut oleh masyarakat global yang dikuasai oleh iptek dan persaingan global belum sepenuhnya terlaksana.

Dari pengamatan penulis selaku praktisi pendidikan di Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Bengkalis, setidaknya ada tujuh kemungkinan penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. (1) *Pembelajaran Hanya Pada Buku Paket*; Pergantian beberapa kurikulum, misalnya dari Kurikulum Berbasis Kompetensi menjadi Kurikulum

Tingkat Satuan Pendidikan dilakukan oleh setiap menteri. Fenomena ini memicu pertanyaan besar “Apakah ada yang berbeda dari kondisi pembelajaran di sekolah-sekolah? Jawabnya “TIDAK”. Karena pembelajaran di sekolah sejak jaman dulu masih memakai Kurikulum Buku Paket. Sejak era enam puluhan hingga tujuh puluhan, pembelajaran di kelas tidak jauh berbeda dengan sebelumnya. Apapun kurikulumnya, guru hanya mengenal buku paket. Materi dalam buku paketlah yang menjadi “ACUAN” pengajaran guru. Sebagian guru tidak pernah mencari sumber referensi lain sebagai acuan belajar. (2) *Pembelajaran Dengan Metode Ceramah*; Metode pembelajaran yang menjadi favorit guru adalah metode berceramah. Karena berceramah itu mudah dan ringan, tanpa modal, tanpa tenaga, tanpa persiapan yang rumit, Metode ceramah menjadi metode terbanyak yang dipakai guru karena memang hanya itulah metode yang benar-benar di kuasai sebagian besar guru. Pernahkah guru mengajak anak berkeliling sekolahnya untuk belajar? Pernahkah guru membawa siswanya melakukan percobaan di alam lingkungan sekitar? Atau pernahkah guru membawa seorang ilmuwan langsung datang di kelas untuk menjelaskan profesinya? mungkin hanya satu alasannya, yaitu biaya. (3) *Kurangnya Sarana Belajar*; Sebenarnya, perhatian pemerintah bisa dikatakan sangat memadai, namun masih kurang cukup. Pemerintah yang semangat memberikan pelatihan pengajaran yang PAIKEM tanpa memberikan pelatihan yang benar-benar memberi dampak dan pengaruh. Malah sebaliknya, pelatihan metode PAIKEM oleh pemerintah dilaksanakan dengan hanya berupa ocehan saja. (4) *Peraturan Yang Terlalu Mengikat*; Ini tentang Kurikulum Tingkat Satuan

Pendidikan yang seharusnya sekolah memiliki kurikulum sendiri sesuai dengan karakteristiknya. Namun apa yang terjadi? Karena tuntutan *RPP*, *SILABUS* yang "membelenggu" kreatifitas guru dan sekolah dalam mengembangkan kekuatannya seperti jalan di tempat. Yang terjadi *RPP* banyak yang jiplakan, bahkan ada juga *RPP* dijual bebas, siapapun boleh meniru. Padahal *RPP* seharusnya unik sesuai dengan kondisi masing-masing sekolah. Administrasi-administrasi yang "membelenggu" guru, yang menjadikan guru lebih terfokus pada administrator, sehingga guru lupa fungsi utama lainnya sebagai mediator, motivator, akselerator, fasilitator, dan lainnya sebagainya. (5) *Guru tidak menanamkan kebiasaan "bertanya" pada Siswa*; Lihatlah pembelajaran di ruang kelas. Sepertinya sudah diseragamkan. Anak duduk rapi, tangan dilipat di meja, mendengarkan guru menjelaskan. seolah-olah Anak "Dipaksa" mendengar dan mendapatkan informasi sejak pagi sampai siang, belum lagi ada sekolah yang menerapkan *Full Days*. Anak diajarkan cara menyimak dan mendengarkan penjelasan guru, sementara kompetensi bertanya tak disentuh. Anak-anak dilatih sejak TK untuk diam saat guru menerangkan, alias mendengarkan ceramah guru. Akibatnya Siswa tidak dilatih untuk bertanya. siswa tidak dibiasakan bertanya, akibatnya siswa tidak berani bertanya. Selesai mengajar, guru meminta anak untuk bertanya. Heninglah suasana kelas. Yang bertanya biasanya anak-anak itu saja. (6) *Metode Pertanyaan Terbuka Tidak Dipakai*; Salah satu ciri khas negara Finlandia, yang merupakan negara ranking pertama kualitas pendidikannya, adalah dalam ujian guru memberikan soal terbuka, siswa dibenarkan untuk menjawab soal dengan membaca buku.

Sedangkan di Indoneisa suatu hal yang tidak mungkin, guru pasti berfikir, "nanti banyak yang nyontek dong." Guru Indonesia belum siap menerapkan metode pertanyaan terbuka karena masih kesulitan membuat soal terbuka. Soal terbuka seolah-olah beban berat. Akhirnya pilihan jatuh pada penyiapan soal tertutup atau soal pilihan ganda, karena menilainya mudah, begitu kira-kira alasan guru sekarang. (7) *Fakta Tentang Menyontek*: Siswa menyontek itu biasa terjadi, tetapi guru tidak akan lelah untuk memperingatkannya. Tapi apakah tidak ada kemungkinan kalau "guru juga menjiplak?" Ini lebih parah. Lihatlah tes-tes yang diikuti guru, tes pegawai negeri yang di ikuti guru, menjiplak telah merasuki sosok guru. Guru "menjiplak" murid "menyontek," inikan sama saja. Ketujuh fakta di atas sangat jelas berdampak pada kualitas pendidikan di Indonesia.

Terkait dengan hal tersebut di atas, guru yang belum memenuhi standar kompetensi masih besar jumlahnya, hal ini disebabkan oleh karena adanya guru yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola peserta didik, kepribadian guru masih labil, kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat masih rendah, serta penguasaan guru terhadap materi pembelajaran masih dangkal. Guru merupakan profesi yang sudah diakui keberadaannya sebagai profesi seiring dengan tuntutan profesional. Pemenuhan tuntutan profesional sebagai seorang guru akan memunculkan guru yang berkualitas, memiliki kompetensi memadai, memiliki pemahaman mendalam mengenai apa yang dikerjakannya, cakap dalam mengelola pembelajaran yang efektif dan efisien serta memiliki karakter atau kepribadian yang kuat. Guru yang tidak profesional membawa

pengaruh negatif pada pencapaian peserta didik.

Menurut Allan C. Ornstein yang menyebutkan bahwa kajian tentang manajemen kelas mengindikasikan seorang guru yang efektif menggunakan berbagai teknik untuk mencapai tujuan pembelajaran di kelas. Ornstein menegaskannya sebagai berikut:

*“Research on classroom management indicates that effective teachers use a variety of techniques to develop productive climates and to motivate students. Effective teachers emphasize practices like the following: (1) making sure that students know what the teacher expects; (2) letting students know how to obtain help; (3) following through with reminders between activities and rewards to enforce the rules; (4) providing a smooth transition between activities; (5) giving students assignments of sufficient variety to maintain interest; (6) monitoring the class for signs of confusion or inattention; (7) being careful to avoid embarrassing students in front of their classmates; (8) responding flexibly to unexpected developments; (9) designing tasks that draw on students’ prior knowledge and experience; (10) helping students develop self-management skills; (11) attending to students’ cultural backgrounds; and (12) ensuring that all students are part of a classroom learning community.”*

Kutipan di atas menjelaskan tentang manajemen kelas oleh guru-guru yang dinilai berhasil dalam mengajar dan memperlihatkan berbagai teknik dalam mengembangkan iklim yang produktif dan meningkatkan motivasi belajar siswa. Mereka selalu mempraktekkan hal-hal sebagai berikut: (1) tahu persis apa yang perlu diketahui oleh siswa-siswinya; (2) Memberi peluang agar siswa-siswinya tahu

bagaimana mendapatkan bantuan; (3) antara aktifitas dan penghargaan terus dilakukan untuk menjalankan aturan yang berlaku; (4) Transisi diantara kegiatan yang dilakukan berjalan dengan mulus; (5) Memberikan tugas yang variatif dan memadai kepada siswa-siswi untuk memelihara minat mereka dalam belajar; (6) Tetap memonitor kelasnya untuk mencegah adanya tanda-tanda keraguan dan buyarnya perhatian di kalangan siswa; (7) Sangat berhati-hati dalam menangani siswa yang dipermalukan di depan teman-teman sekelasnya; (8) Memberi respon dengan fleksibel pada kemunduran belajar siswa; (9) Merancang tugas-tugas untuk siswa-siswinya yang menggambarkan pengetahuan awal dan pengalaman siswa; (10) Membantu siswa mengembangkan keterampilan mengatur diri sendiri; (11) Memantau latar belakang budaya siswa; dan (12) Meyakini bahwa siswa-siswinya adalah bagian dari komunitas belajar di kelas.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis terhadap guru guru SMP yang ada di Kecamatan Bengkalis dan Bantan dan penulis juga merupakan guru SMP Negeri di Kecamatan Bantan, fenomena yang muncul terhadap usaha guru untuk mengembangkan karir mereka adalah: (1) Terbatasnya kesempatan guru untuk melanjutkan pendidikan khususnya bagi guru yang pendidikan sebelumnya adalah dari program Diploma Tiga dan Strata 1 yang di sediakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. (2) 20% guru guru honorer *database* yang diangkat amenjadi pegawai negeri sipil yang ingin melanjutkan pendidikan strata satu, tetapi Perguruan Tinggi terdekat dengan tempat tugas mereka belum mendukung pengembangan keahlian guru yang sesuai dengan bidang yang di tekuni. (3) Perekrutan guru berdasarkan

honorar *database* dari Dinas Pendidikan menempatkan guru di sekolah tidak sesuai dengan bidang keahlian guru. (4) Kemampuan guru yang di rekrut melalui *database* Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis masih minim dalam mengemban tugas yang di berikan. (5) Proses belajar mengajar di sekolah kurang memberikan *feedback* yang besar terhadap tingkat keberhasilan anak dalam menguasai materi pembelajaran. (6) Kualifikasi akademik guru yang mencapai jenjang pendidikan S1 / D IV masih belum sesuai dengan yang di harapkan. (7) Profesionalisme guru dalam proses pembelajaran masih rendah. (8) Pengembangan profesi guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis hanya terbatas pada pelatihan pelatihan yang belum mencapai tingkat profesionalitas para guru. (9) Banyak kualifikasi akademik guru yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. (10) Guru mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang ia miliki sehingga sulit bagi guru untuk meningkatkan profesi mereka. (11) Sebagian besar guru SMP di Kabupaten Bengkalis perlu ditingkatkan profesionalisme mereka, khususnya dalam pengembangan karir.

#### A. Permasalahan

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah dapat dinyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan kompetensi profesional adalah beberapa dari berbagai unsur yang mempengaruhi pengembangan karir guru. Permasalahan kajian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimanakah gambaran kualifikasi akademik dan profesionalisme guru-guru di Kabupaten Bengkalis? (2) Bagaimanakah guru-guru yang ada di Kabupaten Bengkalis mengembangkan karir mereka? (3) Seberapa besarakah

kontribusi kualifikasi akademik dan profesionalisme terhadap pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis? (4) Apakah ada hubungan kualifikasi akademik dan profesionalisme terhadap pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis?

#### B. Kajian Teori

Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam bukunya” Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis: “menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang di gunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi yang tepat dan berpengalaman tersedia pada saat di butuhkan.

Menurut Mathis dan Jackson "A *career is the series of work-related positions a person occupies throughout life. People pursue careers to satisfy individual needs. Careers are an important part of talent management, but both individuals and organizations view careers in distinctly different ways.*"

Kedua pendapat di atas mendefinisikan arti karir sebagai seluruh pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Pengertian ini luas dan umum, karena istilah karir digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Jadi semua orang dengan sejarah pekerjaan disebut mempunyai karir.

Sedangkan Wayne F. Cascio mengartikan suatu karir dalam tiga pengertian, yaitu: (a) Karir sebagai suatu rangkaian promosi jabatan atau mutasi ke jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seseorang tenaga kerja selama masa dinas. (b) Karir sebagai suatu pekerjaan yang memiliki gambaran/pola pengembangan yang jelas dan sistematis. (c) Karir sebagai suatu

sejarah jabatan dari seseorang, suatu rangkaian pekerjaan/ posisi yang pernah dipegang seseorang selama masa kerjanya.

Menurut Yehuda Baruch:” *Career development is about the development and implementation of an occupational self-concept*”. (Pengembangan karir adalah pengembangan dan implementasi konsep diri dalam bekerja)”.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses perubahan suatu keadaan atau kondisi tertentu ke arah yang positif melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan kerja yang efektif serta menunjang peningkatan karir karyawan. Sehingga biasanya kemajuan karir akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran.

Dari semua pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir merupakan implementasi dari rencana karir individu yang menunjukkan adanya suatu peningkatan atau kemajuan pribadi menuju jabatan yang lebih tinggi, baik itu gerakan/mobilitas vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Jenjang jabatan yang lebih tinggi akan diikuti oleh peningkatan tanggungjawab, hak, ganjaran, serta status sosial seseorang. Proses untuk mempersiapkan individu-individu tersebut dalam mencapai sasaran-sasaran karir mereka, dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan.

### **Pengembangan Karir Guru**

Saat ini penyandang profesi guru telah mengalami perluasan perspektif dan pemaknaannya.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, sebutan *guru* mencakup: (1) guru -- baik guru kelas, guru bidang studi/mata pelajaran, maupun guru bimbingan dan konseling atau konselor; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala Sekolah/Madrasah; dan (3) guru dalam jabatan pengawas. Dengan demikian, diharapkan terjadi sinergi di dalam pengembangan profesi dan karir profesi guru di masa depan.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan tanggungjawab pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara satuan pendidikan, asosiasi profesi guru, serta guru secara pribadi. Secara umum kegiatan itu dimaksudkan untuk memotivasi, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran, yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa. Seperti telah dijelaskan sebelumnya, pembinaan dan pengembangan karir guru terdiri dari tiga ranah, yaitu: penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Kegiatan pengembangan dan peningkatan profesional guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dimaksud dapat berupa: kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian, pendidikan dan pelatihan, pemagangan, publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif, karya inovatif, presentasi pada forum ilmiah, publikasi buku teks pelajaran yang lolos penilaian oleh BSNP, publikasi buku pengayaan, publikasi buku pedoman guru, publikasi pengalaman lapangan pada

pendidikan khusus dan/atau pendidikan layanan khusus, dan/atau penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai guru yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah.

Selain itu, pengembangan karir guru dapat juga dilaksanakan dalam kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan diantaranya: *Diskusi masalah pendidikan*; Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik sesuai dengan masalah yang di alami di Sekolah/Madrasah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di Sekolah/Madrasah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya. *Seminar*; Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. *Workshop*; Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.

### **Kualifikasi Akademik**

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, kualifikasi akademik adalah pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian.

Dalam arti kata lainnya, kualifikasi berarti keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu atau menduduki jabatan tertentu melalui pendidikan. Kualifikasi akademik guru merupakan keahlian seseorang untuk dapat mengajar dan membimbing anak didik yang di kategorikan pada keprofesian seseorang pada bidang pendidikan dan dibuktikan dengan ijazah.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 1, butir (2) dinyatakan bahwa kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Selanjutnya, kualifikasi akademik tersebut diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pentingnya kualifikasi akademik seorang guru bertujuan untuk memastikan penguasaan keahlian atau pengetahuan guru dalam mewujudkan tujuan pembelajaran serta mengukur tingkat penguasaan guru terhadap mata pelajaran yang diampunya sehingga diyakini ketercapaian tujuan pembelajaran dapat diraih secara optimal.

### **Profesionalisme Guru**

Profesionalisme berasal dari kata profesi Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia Modren, profesi di artikan sebagai” pekerjaan yang di landasi keahlian”. Profesionalisme guru sudah menjadi tuntutan masyarakat dunia. Pekerjaan guru tidak lagi di pandang sebagai pekerjaan biasa tetapi sudah menjadi pekerjaan profesional. Maka profesionalisme di harapkan



dapat menjadi kepribadian guru sehingga ia dapat mengembangkan diri sendiri secara otonom. Adapun motivasinya bukan dari orang lain tetapi berasal dari jiwa seorang guru.

Menurut Kunandar, M.Si, “Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.”

Sementara itu, Hoyle yang dikutip oleh Barnawi menggambarkan profesionalisme sebagai kualitas seseorang dalam prakteknya. Menurut Udin Syaefudin profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang di gunakanya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

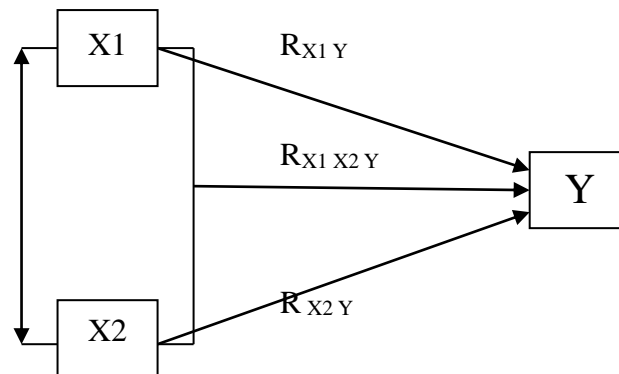
#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Karir dipandang sebagai suatu rangkaian posisi, jabatan, atau pekerjaan yang dipegang seseorang selama masa bekerjanya. Seseorang harus mempunyai pola pengembangan yang jelas dan berurutan. Artinya suatu karir atau pekerjaan mempunyai jalur karirnya masing-masing sesuai dengan hierarki jabatannya dalam

organisasi. Sehingga suatu karir akan memungkinkan seseorang untuk meraih jabatan yang lebih tinggi, baik melalui promosi maupun mutasi. karir tidak saja diciptakan oleh seseorang, tetapi adanya kesempatan karir di dalam masyarakat akan berpengaruh terhadap seorang individu, bahkan akan membentuk seseorang. pengembangan karir merupakan proses perubahan suatu keadaan atau kondisi tertentu ke arah yang positif melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan kerja yang efektif serta menunjang peningkatan karir karyawan. Sehingga biasanya kemajuan karir akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, status, kekuasaan dan ganjaran.

Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Guru yang professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran, yang meliputi pengetahuan, sikap dan ketrampilan professional, baik yang bersifat pribadi, sosial maupun akademis.

Gambar 2.1  
Formulasi hubungan antara variabel kualifikasi akademik dan profesionalisme guru dengan pengembangan karir guru



Keterangan:

- X1 = Kualifikasi Akademik  
X2 = Profesionalisme Guru  
Y = Pengembangan Karir Guru

Berdasarkan beberapa teori yang di paparkan, maka dalam penelitian ini dapat di ajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- Tidak ada hubungan yang signifikan antara variable kualifikasi akademik dan variable profesionalime guru secara simultan terhadap pengembangan karir guru.
- Adanya hubungan yang signifikan antara variable kualifikasi akademik dan variable profesionalime guru secara simultan terhadap pengembangan karir guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kualifikasi akademik dan profesionalime guru terhadap pengembangan karir mereka di Kabupaten Bengkalis. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui bagaimanakah gambaran kualifikasi akademik dan profesionalime guru-guru di Kabupaten Bengkalis? (2) Mengetahui bagaimanakah guru-guru yang ada di Kabupaten Bengkalis mengembangkan

karir mereka? (3) Mengetahui seberapa besarkah kontribusi kualifikasi akademik dan profesionalime terhadap pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis? (4) Mengetahui apakah ada hubungan kualifikasi akademik dan profesionalime terhadap pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis?

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian Kuantitatif Asosiatif, dimana variabel independen (*Kualifikasi akademik dan profesionalime guru*) diharapkan memberikan kontribusi yang positif signifikan pada variabel dependen (*pengembangan karir guru*) di Kabupaten Bengkalis. Untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana gambaran kualifikasi akademik dan profesionalime guru serta gambaran tentang pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis, penelitian ini menggunakan teknik analisa data deskriptif kualitatif dengan prosentase, dimana teknik pengumpulan data menggunakan *Likert Scale* yang berskala lima.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkalis tahun 2014, terdapat 338 orang guru SMP Negeri di Kecamatan Bengkalis, 136 orang guru SMP Negeri di Kecamatan Bantan. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah guru pada sekolah menengah pertama (SMP) yang ada di Kecamatan Bengkalis dan Bantan yang berjumlah 474 orang.

Mempertimbangkan keterbatasan kemampuan penulis, baik dari aspek pendanaan, waktu dalam melakukan penelitian serta keterbatasan dari aspek tenaga pendukung dalam mengumpulkan data, maka teknik pengambilan sampel yang penulis lakukan adalah berdasarkan Rumus dari Taro Yamane yang di kutip dari Rakhmat (1998:82) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana: n = jumlah sampel  
N = Jumlah Populasi  
d<sup>2</sup> = Presisi yang di tetapkan

Di ketahui bahwa jumlah populasi dari kedua kecamatan adalah 474 orang atau N = 474 orang. Dan presisi yang di tetapkan adalah 10% maka berdasarkan rumus tersebut di atas di peroleh jumlah sampel:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{474}{274,0,01^2 + 1} = \frac{474}{5,74} = 82,5 = 83 \text{ orang}$$

Jadi sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah = 83 orang

Populasi dan Sampel

No	Wilayah	Populasi	Sampel
1	Kecamatan Bengkalis dan Bantan	474	83
	Total	474	83

Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan, angket, wawancara dan dokumentasi untuk dapat memperoleh data tentang kualifikasi akademik, profesionalisme guru dan pengembangan karir.

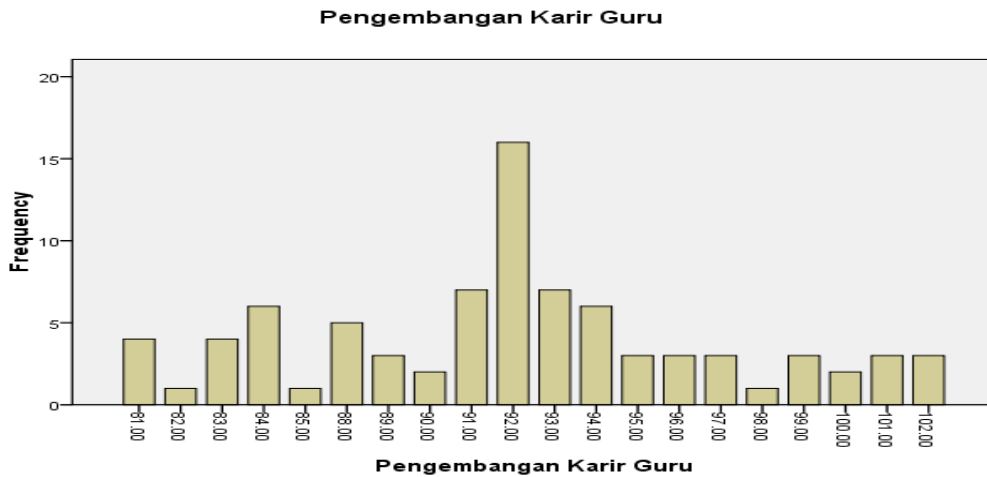
Untuk menganalisis data yang di kumpulkan dalam penelitian penulis menggunakan Analisis Deskriptif Kualitatif dengan persentase dan Teknik Analisis Korelasi Berganda di gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui derajat hubungan antara tiga variable serta untuk mengetahui kontribusi yang di berikan secara simultan oleh variable X1, X2 terhadap nilai variable Y. desain penelitiannya adalah:

## DISKUSI

Berdasarkan data mentah untuk variabel Pengembangan Karir Guru (Y) yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner pada 83 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 30 pertanyaan dengan pilihan jawaban skala 1,2,3,4, dan 5 maka di peroleh data statistik deskriptif untuk nilai rata rata perolehan skor adalah 91,64 dan nilai median adalah 92, modus adalah 92, rentang data adalah 21 perolehan skor terendah adalah 81 dan skor paling tinggi adalah 102. Selanjutnya penyebaran distribusi frekwensi data Pengembangan Karir Guru di Kecamatan Bengkalis dan Bantan dapat

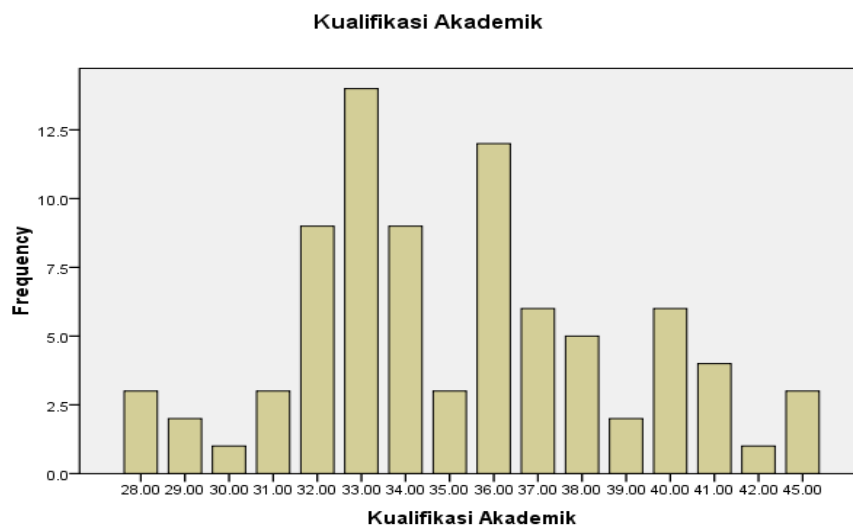
dijelaskan bahwa frekwensi tertinggi berada pada skor 92 yang merupakan skor diatas rata-rata dengan frekwensi sebesar 16 (19.3%). Sedangkan frekuensi terendah berada pada skor 1 (1,2%). Hal ini memberikan gambaran

bahwa sebaran data dapat dikatakan merata atau berdistribusi normal. Penyebaran distribusi frekuensi dari Pengembangan Karir Guru dapat ditunjukkan pada diagram berikut ini:



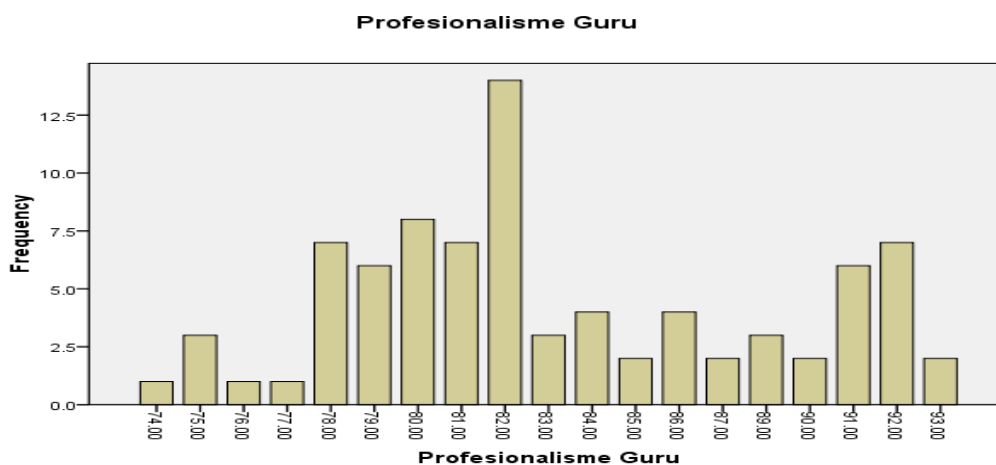
Selanjutnya, berdasarkan data mentah untuk variabel Kualifikasi Akademik yang terkumpul dan hasil penyebaran kuesioner pada 83 responden diperoleh data statistik deskriptif bahwa variabel Kualifikasi Akademik Guru untuk nilai rata-rata perolehan skor adalah 35,29 dan nilai median adalah 35,00, modus adalah 33,00 rentang data adalah 17,00 perolehan skor terendah adalah 28,00 dan skor paling tinggi adalah 45,00.

Dengan skor rata-rata (mean) yang diperoleh, variabel kualifikasi akademik dapat dikategorikan *rendah*. Hal ini diketahui masih banyaknya guru-guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini belum memperoleh pendidikan di perguruan tinggi. Selanjutnya penyebaran distribusi frekwensi data Kualifikasi Akademik Guru di Kecamatan Bengkalis dan Bantan dapat dilihat pada diagram berikut:



Untuk variabel Profesionalisme Guru yang terkumpul dan hasil penyebaran kuesioner pada 83 responden di peroleh data statistik deskriptif bahwa variabel Profesionalisme Guru untuk nilai rata-rata perolehan skor adalah 83,41 dan nilai median adalah 82,00 modus adalah 82,00, rentang data adalah 19,00, perolehan skor terendah adalah 74,00 dan skor paling tinggi adalah 93,00. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar

82,00, dapat dikatakan bahwa variabel profesionalisme guru berada pada kategori *tinggi*. Hal ini disebabkan sejumlah besar guru-guru di SMP Negeri Kabupaten Bengkalis dan Bantan telah berpengalaman mengajar minimal 5 tahun keatas. Selanjutnya penyebaran distribusi frekwensi data Profesionalisme Guru di Kecamatan Bengkalis dan Bantan dapat dilihat pada Diagram berikut:



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah di rumuskan yaitu kontribusi

kualifikasi akademik (X1) dan rofesionalisme guru (X2) secara simultan maupun parsial terhadap pengembangan karir guru(Y).

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kualifikasi Akademik	35.2892	3.80478	83
Profesionalisme Guru	83.4096	5.13960	83
Pengembangan Karir Guru	91.6386	5.50737	83

Penjelasan:

Dari tabel descriptif di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata variabel Kualifikasi Akademik (X1) adalah 35,29, dengan Standar Deviasi 3,80 dan jumlah responden 83 orang. Untuk variabel Profesionalisme Guru (X1)

menunjukkan nilai rata-rata 83,41 dengan standar deviasi 5,14 dan jumlah responden 83 orang guru. Sedangkan untuk variabel Pengembangan Karir Guru (Y) menunjukkan nilai rata-rata 91,64 dengan standar deviasi 5,51 dan jumlah responden yang diambil sebagai sampel sebanyak 83 orang guru.

### Correlations

		Kualifikasi Akademik	Profesionalisme Guru	Pengembangan Karir Guru
Kualifikasi Akademik	Pearson Correlation	1	.308**	.513**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000
	N	83	83	83
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	.308**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000
	N	83	83	83
Pengembangan Karir Guru	Pearson Correlation	.513**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel korelasi di atas menunjukkan terdapat hubungan yang sedang positif antara variabel Kualifikasi Akademik Guru terhadap Pengembangan Karir mereka (Y) sebesar 0,513. Sedangkan antara variabel Profesionalisme Guru (X<sub>2</sub>) terhadap Pengembangan Karir terdapat hubungan yang kuat positif sebesar 0,684.

Analisa korelasi di atas belum bisa diambil sebagai interpretasi hasil penelitian ini karena peneliti perlu membuktikan apakah ada hubungan yang simultan positif antara kualifikasi akademik (X<sub>1</sub>) dan profesionalisme (X<sub>2</sub>) terhadap pengembangan karir guru (Y) di Kabupaten Bengkalis. Maka untuk mengetahui hubungan tersebut perlu dilakukan uji signifikan individu antara variabel Kualifikasi pendidikan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Pengembangan karir guru (Y), dan uji signifikan individu antara variabel Profesionalisme (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Pengembangan Karir Guru (Y), serta analisa apakah ada hubungan yang simultan antara variabel independent terhadap variabel-variabel dependen.

a. Hubungan Kualifikasi Akademik terhadap Pengembangan Karir Guru. Dari tabel korelasi di atas diperoleh bahwa variabel Kualifikasi Akademik (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Pengembangan Karir Guru (Y) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan tersebut diuji dari dua sisi (*two tailed*), maka  $\alpha/2$  sebesar 0,025. Ternyata  $0,000 < 0,025$  sehingga dapat ditarik kesimpulan *terdapat hubungan yang signifikan antara kualifikasi akademik dengan pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis*.

b. Hubungan antara Profesionalisme terhadap Pengembangan Karir Guru. Hal yang sama juga terdapat pada variabel profesionalisme yang juga memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini juga diuji dari dua sisi dengan resiko kesalahan sebesar  $\alpha = 5\%$  (0,05). Maka apabila nilai  $\alpha$  ini dibagi dua, terdapat nilai 0,025. Nilai signifikan  $0,000 < 0,025$  (lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  value), sehingga dapat ditarik kesimpulan *terdapat hubungan yang signifikan antara profesionalisme dengan pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis*.

c. Hubungan simultan antara Kualifikasi Akademik dan

Professionalisme terhadap pengembangan karir guru.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang didapat dari penelitian tersebut, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan diantaranya:

- a. Terdapat hubungan secara bersamaan antara kualifikasi akademik ( $X_1$ ) dan profesionalisme guru ( $X_2$ ) terhadap pengembangan karir guru ( $Y$ ) SMP Negeri di Kabupaten Bengkalis yaitu 0,000 yang diuji dari dua sisi (*two tailed*). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama (bersamaan) kualifikasi akademik ( $X_1$ ) dan profesionalisme guru ( $X_2$ ) dapat mempengaruhi pengembangan karir ( $Y$ ) guru di Kabupaten Bengkalis sebesar  $0,000 < 0,025$ .
- b. Terdapat pengaruh secara parsial antara kualifikasi akademik ( $X_1$ ) terhadap pengembangan karir guru ( $Y$ ) sebesar 0,754 hal ini berarti bahwa pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis dapat di pengaruhi oleh kualifikasi akademik ( $X_1$ ) sebesar 56,85%.
- c. Terdapat pengaruh secara parsial antara profesionalisme guru ( $X_2$ ) terhadap pengembangan karir guru ( $Y$ ) SMP di Kabupaten Bengkalis sebesar 0,754. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir guru ( $Y$ ) SMP di Kabupaten Bengkalis dapat di pengaruhi oleh profesionalisme guru ( $X_2$ ) sebesar 43,15%.

Hasil penelitian di atas berimplikasi bahwa kualifikasi akademik mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap pengembangan karir guru di Kabupaten Bengkalis. Hasil analisis korelasi sederhana sebesar 0,754 yang berarti bahwa kualifikasi akademik dapat

mempengaruhi pengembangan karir guru SMP di Kabupaten Bengkalis sebesar 56,85%. Penelitian ini memperkuat penelitian yang di lakukan oleh Meliaty Simbolon (2012) tentang Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Atas Dasar Penilaian Kepala Sekolah. Di dalam kesimpulan penelitian tersebut menyatakan bahwa kualifikasi akademik dan kompetensi profesional guru memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap kinerja guru. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan kualifikasi akademik. Namun, pengaruh kompetensi profesional lebih besar di bandingkan pengaruh kualifikasi akademik terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan, penulis mengambil beberapa saran yang dapat dijadikan masukan diantaranya:

1. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu kualifikasi akademik dan profesionalisme guru, sementara masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir guru. Oleh sebab itu diharapkan kepada peneliti yang lain melibatkan variabel, seperti variabel masa dan pengalaman kerja guru untuk menyempurnakan hasil penelitian yang telah dilakukan ini.
2. Kepada pihak terkait terutama Dinas Pendidikan yang ada di Kabupaten Bengkalis agar meningkatkan kemampuan guru-guru melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, penulisan karya ilmiah, pemutakiran metode, strategi dan teknik pembelajaran serta

melakukan evaluasi yang dibahas dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sehingga memicu kreatifitas siswa dalam belajar untuk tujuan peningkatan profesionalisme guru itu sendiri.

3. Semoga penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan

pertimbangan dan landasan untuk mengadakan penelitian lanjutan terutama kegiatan yang memberikan dampak positif terhadap pengembangan karir guru pada masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

A. Ivanovic. *Dictionary of Human Resources and Personnel Management*. (London: A & C Black Publishers Ltd.).

Aas Saomah. *Makalah Tentang Pengembangan Karir Guru dan Konselor*

Allan, C. Ornstein, *Foundations of Educations*, Houghton Mifflin Company, USA, (2008)

Fautino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset. 2003)

*Kurikulum Berbasis Kompetensi untuk Menciptakan Lifelong Learners* (Jakarta: Penerbit Indonesian Heritage Foundation, 2005)

Kunandar, *Guru Profesional, Implemetasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi*, Rajawali Pers, Jakarta

Linda Darling Hammond, *Preparing Principals for A Changing World* (USA: Penerbit Jossey-Bass, 2010)

M.Uzer Usman, *Menjadi Guru Professional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010)

Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung:Alafabeta)

Robert L Malthis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat)

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, Bab III Pasal 4 Ayat 1-6.

Ratna Megawangi, Melly Latifah, dan Wahyu Farrah Dina, *Pendidikan Holistik: Aplikasi*

Robert L Malthis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat)

Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung:Alafabeta)

Robert I. Mathis and John H. Jackson. *Human Resource Management* (USA: Cencage Learning.2010)



Sanusi Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011)

Yehuda Baruch. *Managing Careers: Theory and Practice*. (London: Prentice Hall.2004)

Wendy Paton. *Career Development Program: Preparation for lifelong career decision making*. (Australia: Ligare Pty Ltd. 2001)

UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 10 Ayat 1 PP No 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 1 ayat 2

Sanusi Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 17.

Zorlu Senyucel, *Managing the Human Resource In 21<sup>st</sup> Century*, (USA: Ventus Publishing.2009