

Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Terhadap Pengembangan Karir Guru SMP Negeri

Muhammad Putro Joko Wasono¹
SMP Negeri 1 Tengaran¹
e-mail: joko.wasosnobk@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel

Diterima: 11 Juni 2019

Revisi: 22 Juli 2019

Disetujui: 22 Agustus 2019

Dipublikasikan: 30 Agustus 2019

Keyword

Peran Kepala Sekolah
Kompetensi Profesional
Pengembangan Karir

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran kepala sekolah terhadap pengembangan karir, mengetahui pengaruh kompetensi profesional sekolah terhadap pengembangan karir guru, mengetahui pengaruh peran kepala sekolah dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap pengembangan karir guru SMP Negeri se Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri se Kecamatan Tengaran Kabupaten yang berjumlah 93 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel yakni berjumlah 93 guru. Hasil penelitian diatas meliputi: (1) Dimensi yang dipersepsikan paling rendah adalah dimensi educator dengan skor 0,365. Dimensi yang dipersepsikan paling kuat adalah dimensi motivator dengan skor 0,790. Peran kepala sekolah mempunyai korelasi yang rendah terhadap pengembangan karir yang ditunjukkan dengan nilai correlations sebesar 0,348 dan besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap pengembangan karir sebesar 11,3% dengan koefisien regresi $Y = 52.726 + 0,200X_1$. (2) Dimensi yang dipersepsikan paling lemah dalam variabel kompetensi Profesional adalah manajemen pembelajaran dengan skor 0,540. Dimensi yang dipersepsikan paling kuat adalah dimensi pemanfaatan teknologi informasi dengan skor 0,782. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir sebesar 31,5%, sisanya 68,5%. Kompetensi profesional mempunyai korelasi sebesar 0,371 terhadap pengembangan karir. Koefisien regresi variabel kompetensi profesional terhadap pengembangan karir $Y = 5,668 + 0,568 X_2$. (3) Dimensi variabel pengembangan karir yang sangat lemah adalah loyalitas dengan skor 0,486 dan yang paling kuat dimensi networking 0,685. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara peran kepala sekolah dan kompetensi profesional terhadap pengembangan karir. Nilai correlations variabel peran kepala sekolah terhadap pengembangan karir sebesar 0,332 dan kompetensi Profesional terhadap pengembangan karir sebesar 0,561. Besarnya pengaruh variabel peran kepala sekolah dan kompetensi profesional terhadap pengembangan karir sebesar 36,2%, sisanya 63,8%. Persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah $Y = 12,577 + 0,151 X_1 + 0,528 X_2$.

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



Pendahuluan

Sistem pengembangan karir guru saat ini berbeda dari tahun-tahun sebelumnya, terhitung mulai Januari 2013 pengembangan karir jabatan guru harus menggunakan sistem baru yaitu Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilengkapi dengan unsur-unsur dari kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Dasar hukum sistem pengembangan karir

guru ini adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Terdapat perbedaan mendasar dalam sistem pengembangan karir guru, berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 ini dengan peraturan sebelumnya yang menjadi dasar sistem pengembangan karir guru. Berdasarkan Keputusan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 83/1994, guru relatif mudah dalam proses pengumpulan angka kredit, sehingga lebih cepat dan mudah dalam mengembangkan karir ke jenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan pengalaman penulis dan informasi dari sumber informasi penulis, pengembangan karir guru dapat naik jabatan rata-rata dua tahun sekali. Artinya, dalam waktu dua tahun, guru mampu mengumpulkan angka kredit minimal yang dipersyaratkan untuk pengembangan karir dengan relatif mudah. Kenaikan pangkat reguler yang sebelumnya berjalan secara berkala rata-rata dua tahun sekali tidak akan berjalan lancar, ketika Permenpan yang baru ini mulai diterapkan. Permenpan ini sistemnya lebih rumit dan kompleks mengharuskan guru menyusun sasaran kinerja pegawai (SKP) yang nantinya menghasilkan DP3, penilaian pengembangan karir yang merupakan tugas pokok guru, serta melakukan pengembangan keprofesional berkelanjutan dan semua unsur tersebut akan termuat dalam daftar usulan penghitungan angka kredit (DUPAK) yang nantinya akan diperhitungkan dalam proses kenaikan atau jabatan guru.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenegpan RB) Nomor 16 tahun 2009 mengatur tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Di dalam Regulasi tersebut menjelaskan bahwa guru dituntut untuk melakukan pengembangan keprofesional secara berkelanjutan yang merupakan salah satu aspek kompetensi profesional yang harus dimiliki guru. Pasal 11 huruf c peraturan tersebut menyatakan bahwa guru wajib melakukan pengembangan kompetensi profesional melalui pengembangan keprofesional berkelanjutan melalui guru meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif

Peran kepala sekolah selaku *educator*, manajer, administrator, *supervisor*, *leader*, *inovator*, *motivator*, sangat strategis dan mensosialisasikan dan membimbing guru tentang betapa pentingnya mengembangkan karir guru. Dari wawancara dengan beberapa guru SMP menjelaskan bahwa kepala sekolah kurang memperhatikan karir guru yang rata-rata 4-6 tahun tidak dapat mengembangkan karir kepala sekolah kurang memberikan ruang dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya terutama dalam PKB.

Wawancara dengan ketua MKKS sub rayon 07 Kecamatan Tenganan menjelaskan bahwa kepala sekolah di Kecamatan Tenganan baru 1 yang berada pada golongan IV/b yang lainnya masih pada posisi golongan IV/a, ini disebabkan persyaratan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi salah satunya adalah pembuatan karya ilmiah. Selain kepengangkatan, kepala sekolah di kecamatan Tenganan secara kedinasan tidak mempunyai tugas lain selain sebagai kepala sekolah.

Sebagai *educator*, kepala sekolah menjadi panutan atau suri tauladan bagi guru, namun pada kenyataannya kepala sekolah sendiri tidak dapat meningkatkan karirnya (naik jabatan) rata-rata hampir 6-10 tahun, berada pada posisi jabatan terakhirnya, kepala sekolah sudah merasa nyaman dengan posisi karirnya dan enggan untuk mengembangkannya. Kepala sekolah dengan segala peran yang dimilikinya serta tanggung jawab terhadap pengembangan karir guru, hendaknya dapat membantu pelaksanaan kompetensi profesional guru terutama dalam unsur-unsur pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB). Dalam setiap kesempatan

Muhammad Putro Joko Wasono (Pengaruh Peran Kepala Sekolah)

kepala sekolah selalu menegaskan unsur-unsur yang harus dipersiapkan atau dilakukan oleh guru dalam rangka pelaksanaan PKB adalah pada kewajiban guru untuk membuat karya ilmiah, pengembangan diri dan unsur manajemen dalam pembelajaran.

Mulyasa (2007: 98) ada tujuh peran utama kepala sekolah yaitu sebagai edukator (pendidik), manajer, administrator, *supervisor*, *leader*, *inovator*, dan motivator (EMASLIM). Sudrajat (2008: 11) menambahkan bahwa, kepala sekolah juga mempunyai peran Sebagai seorang pencipta iklim kerja, peran kepala sekolah adalah menyakinkan dan menggerakkan seluruh tenaga kependidikan dan siswa untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif Sudrajat (2008: 11). Budaya iklim kerja kondusif akan memungkinkan seluruh warga sekolah lebih termotivasi untuk menciptakan kinerja yang lebih unggul serta upaya untuk peningkatan kompetensi secara terus menerus. Dari semua peran kepala sekolah tersebut ada peran yang cukup dominan berkaitan dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Hasil analisis awal menunjukkan bahwa peran yang dominan adalah kepala sekolah sebagai motivator, peran kepala sekolah tersebut harusnya menjadikan guru semangat dalam melakukan PKB dan proses pengajuan pengembangan karir.

Salah satu dimensi kompetensi profesional guru, adalah manajemen dalam pembelajaran yang merupakan hal yang mutlak dimiliki dan harus diterapkan guru dalam melayani peserta didik di sekolah. Manajemen pembelajaran meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian, evaluasi dan tindak lanjut merupakan rangkaian kegiatan guru di sekolah yang harus dilakukan secara tertib baik secara administratif maupun pelaksanaannya. Pada kenyataannya guru kurang tertib dalam pelaksanaannya maupun secara administratif misalnya guru dalam mengajar tidak berdasarkan perencanaan pembelajaran (RPP), tidak merencanakan alat dan metode penilaian, tidak melakukan evaluasi dan perbaikan sesuai rencana, yang paling sering dikesampingkan guru adalah penyimpanan administrasi pembelajaran secara tertib.

Guru mengalami kendala dalam mengembangkan karir, Salah satu Penyebabnya adalah diberlakukannya Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang memuat dan mengatur sistem pengembangan karir dan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya yang telah resmi diberlakukan sejak Oktober 2013. Berbeda dengan peraturan yang lama, guru berpeluang untuk mengajukan kenaikan pangabatan secara reguler secara berkala setelah memenuhi syarat yang ditentukan.

Hasil wawancara dengan guru SMP 1 Tenganan, Kecamatan Tenganan, masih banyak guru tingkat penguasaan kompetensi profesional guru yang belum optimal. Guru yang sudah termasuk dalam kategori profesional yang biasanya ditandai dengan sertifikasi guru baik yang melalui portofolio ataupun yang melalui jalur PLPG tetapi cara ini juga belum bisa menjamin penguasaan kompetensi profesional yang optimal oleh para guru sertifikasi. Salah satu persoalan guru yang timbul adalah masih sedikitnya guru yang melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kemampuan mengajar serta memecahkan persoalan yang ada dalam proses belajar mengajar dikelas. Perangkat dan metode pembelajaran juga masih kurang dikembangkan secara maksimal, hal ini dapat terlihat dari metode ceramah yang masih menjadi favorit para guru, sedangkan perangkat pembelajaran yang dibuat masih menggunakan salinan dari tahun-tahun sebelumnya dan ada beberapa diantaranya belum menyisipkan pendidikan karakter didalamnya.

Tinjauan pustaka terhadap hasil penelitian terdahulu yang berkenaan dengan topik penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan penelitian yang
Muhammad Putro Joko Wasono (Pengaruh Peran Kepala Sekolah)

diajukan dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya. Muhyadi. (2016) Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru di SMP Negeri 4 Pakem Kabupaten Sleman, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 4, No 2, September 2016 (151-163) dalam meningkatkan dan mengembangkan pengembangan karir, kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan di dalam sekolah mempunyai peran yang besar untuk meningkatkan dan mengembangkan pengembangan karir, dengan pengembangan karir yang berkualitas akan berpengaruh kepada mutu pendidikan. Wihartuti, Soegito, dan Nurkolis, (2016) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Pemalang" pada *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume 5 Nomor 3, ISSN: 2252-3057 diperoleh hasil: 1. 33,9% motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru, 2. 3,8% kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, dan 3. 39,6% motivasi kerja guru dan kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, selebihnya (60,4%) kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Surya, (2015) *Aspek Pengembangan Karir Guru Sebagai Wakil/Pembantu Kepala Sekolah (Assistant principal)*. ISSN (154-173) Pembantu kepala sekolah atau dalam bahasa teoritis disebut dengan *assistant principal*, pada pelaksanaan di sekolah sering dikenal dengan berbagai sebutan dan jabatan seperti wakil kepala sekolah, pembantu kepala sekolah, staff ahli kepala sekolah atau asisten kepala sekolah. Guru yang diberi tugas tambahan menjadi pembantu kepala sekolah, sesungguhnya adalah mereka yang dinilai cakap dan mampu melaksanakan tugas selain mengajar. Hal ini juga mengembangkan kemampuannya dalam menerapkan administrasi pendidikan di sekolah. Masa jabatan sebagai pembantu kepala sekolah ini sebagai masa antara sebelum guru tersebut mengalami pengembangan karier menjadi kepala sekolah dan pengawas. Begitu pentingnya peran pembantu kepala sekolah ini seyogianya mendapat perhatian serius untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sekolah. Rosyadi, (2015) *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP 1 Cilawu Garut*. Peran kepala sekolah dalam monitoring dan evaluasi yang meliputi *monitoring* terhadap siswa dari mulai proses seleksi sampai selesai, prestasi sekolah baik akademik maupun non akademik, pengawasan terhadap PBM dengan instrumen mengacu pada PKG dan PKB, memantau pembelajaran di kelas. Setelah melakukan monitoring, apabila ditemukan adanya penghambat baik dari SDM maupun dari prestasi sekolah, maka kepala sekolah memberi pengertian secara umum pada rapat pembinaan dewan guru, menggali latar belakang dari masalah, serta mencari solusi untuk pemecahan masalah tersebut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 1, April 2015 ISSN (124-133). Suwarso, (2011) *Pengembangan Karir Guru Studi Kasus SMP Negeri 2 Tawangmangu Kabupaten Karanganyar* *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 7, 2011 ISSN (126-138), Pengembangan karir guru yang berkaitan dengan promosi khususnya di SMP Negeri 2 Tawangmangu masih banyak mengalami hambatan birokrasi dan politik, birokrasi karena adanya mata rantai organisasi dan mekanisme yang panjang, ada sejumlah guru yang berprestasi dan layak menjadi kepala sekolah pada kenyataannya tidak memperoleh kesempatan menjadi kepala sekolah, sebaliknya yang tidak layak dilantik menjadi kepala sekolah, karena adanya berbagai faktor, seperti faktor politik, kepentingan tertentu, dan sebagainya, karena pemegang *policy* belum mempertimbangkan optimalisasi mutu sumber daya calon kepala sekolah yang notabene bermutu tidak mendapatkan kesempatan memimpin dan memajukan pendidikan; 2) Pengembangan karir guru yang berkaitan dengan penghargaan seperti tambahan kesra, tunjangan tugas tambahan, perjalanan dinas, sampai dalam bentuk mental spiritual berupa iklim komunikasi dan kerjasama di SMP Negeri 2 Tawangmangu Kabupaten Karanganyar masih ada kendala dan kesenjangan berupa perlakuan pimpinan
Muhammad Putro Joko Wasono (Pengaruh Peran Kepala Sekolah)

terhadap bawahan, meskipun sudah diupayakan berlangsung sebagaimana mestinya, karena mengikuti peraturan otonomi daerah, seperti yang memiliki kinerja yang baik dan optimal diberikan penghargaan oleh kepala sekolah; 3) Pengembangan karir guru yang berkaitan dengan kenaikan pangkat khususnya di bawah IV/a masih berjalan lancar, namun untuk golongan ruang IV/a ke atas masih sangat kesulitan, karena adanya persyaratan dan prosedur yang rumit, misalnya syarat harus mengumpulkan angka kredit 550 dan menyusun karya tulis ilmiah, seperti penelitian tindakan kelas.

Keberhasilan penelitian oleh para peneliti terdahulu menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian sejenis. Penelitian ini akan mengulas tentang peran kepala sekolah, kompetensi profesional, pengembangan karir guru serta dinamika yang terjadi di dalamnya. Penelitian ini akan membahas tentang bagaimana peran kepala sekolah, bagaimana pelaksanaan kompetensi profesional guru dan proses pengembangan karir guru. Penelitian sekarang merupakan penelitian yang ingin mengetahui pengaruh peran kepala sekolah dan kompetensi profesional terhadap pengembangan karir guru SMP Negeri se Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. Peran kepala sekolah yang akan diteliti adalah peran sebagai edukator, manajer, administrator, *supervisor*, *leader*, inovator dan *motivator*. Sedangkan mengenai kompetensi profesional akan membahas bagaimana guru dalam melaksanakan profesi sebagai pendidik yang menjadi akan mengantarkan guru dalam proses pengembangan karir.

Sulistya yang pada saat itu menjabat sebagai Ketua Umum PB PGRI periode 2008-2013 menuturkan bahwa, guru yang mengalami kendala dalam mengembangkan keprofesian berkelanjutan terutama dalam hal penelitian dan penulisan karya ilmiah ini dikarenakan: (1) guru tidak disiapkan untuk memiliki kemampuan menulis karya ilmiah; (2) pemerintah tidak memberikan dukungan dana untuk pelatihan; (3) penulisan karya ilmiah tidak didesain dalam pelatihan guru; (4) tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik, yang kesemuanya itu merupakan unsur kompetensi profesional yang harus dimiliki guru, selain kompetensi-kompetensi yang lain. Kompas, 22 April (2014: 14)

Hasil dari wawancara dengan Astuti, selaku anggota TIM penilaian angka kredit (PAK) Kab. Semarang menjelaskan bahwa dalam hampir 100% guru yang mengajukan telah memenuhi skor angka kredit, namun ada 80% tidak bisa lolos pengembangan karir karena tidak memenuhi syarat yang berkaitan dengan keharusan membuat salah satu dari kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 merupakan tuntutan untuk perbaikan kinerja dan profesionalitas guru di Indonesia demi meningkatkan kualitas pendidikan. Tuntutan yang terkandung dalam Permenpan tersebut, yang paling memberatkan sekaligus menjadi batu sandungan bagi guru untuk proses pengembangan karir adalah pemenuhan unsur dalam kompetensi profesional diantaranya pengembangan profesi berkelanjutan melalui kegiatan publikasi ilmiah dan karya inovatif.

Dunia pendidikan di tanah air, hal ini sudah menjadi masalah nasional, Guru mengalami kesulitan memenuhi persyaratan dalam unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diperoleh dari kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan penelitian dalam rangka pelayanan kepada peserta didik. Di Kabupaten Semarang masih kurang merata dalam memberikan kegiatan bimtek kepada guru. Ini juga dirasakan oleh peneliti sendiri bahwa dalam

Muhammad Putro Joko Wasono (Pengaruh Peran Kepala Sekolah)

kurun waktu 3 tahun belum pernah ditugaskan untuk melakukan seminar, bimtek ataupun pelatihan.

Wawancara dan *sharing* dengan guru BK SMP 2 Tenganan, Kabupaten Semarang menuturkan bahwa, dampak yang muncul dari diberlakukannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, guru menghalalkan segala cara untuk memenuhi kegiatan dari PKB yakni, menjadi plagiat dari karya orang lain, menggunakan jasa orang lain untuk menulis karya tulis ilmiah. Padahal karya tulis ilmiah bersifat melekat sebagai pertanggungjawaban tertulis dari kegiatan ilmiah yang dilakukan oleh guru berkaitan dengan tugas mengajar di ruang kelas yang merupakan kompetensi mendasar guru (kompetensi profesional), bahkan ada guru yang melakukan kenaikan jabatan dengan oknum pejabat dinas tanpa melalui tahapan yang seharusnya.

Pada pertemuan diklat PKB pada tanggal 23 September 2017 peneliti mengadakan wawancara (*sharing*) dengan 5 guru SMP di wilayah Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang yakni, guru SMP N 2 Tenganan, SMP 3 Tenganan, dan SMP N 4 Tenganan (satu atap), menunjukkan bahwa Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tersebut, menjadi kegelisahan guru. Hasil wawancara yang lain, yakni dengan Sumadi, S.Pd, yang merupakan salah satu tim PAK Sekolah Dasar yang dilaksanakan pada Kamis tanggal 20 September 2018, menuturkan bahwa kendala yang dialami guru-guru dalam mengembangkan karir menuju jabatan atau pangkat banyak dikarenakan dengan adanya pelaksanaan PKB terutama dalam pembuatan publikasi ilmiah (PTK). Hal tersebut juga diperkuat dalam forum MGBK Kabupaten Semarang, bahwa data dari dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaaan dan Olahraga Kabupaten Semarang, menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 4 tahun terakhir hampir 80 % guru tidak mengajukan pengembangan kari, hal tersebut terjadi karena yang menjadi salah ganjalan adalah dengan diberlakukannya Permenegpan RB Nomor 16 tahun 2009 yang mengharuskan guru melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

Dinas Pendidikan Kebudayaan, Kepemudaaan dan Olahraga, sudah mengadakan forum-forum ilmiah dengan bimbingan dan latihan pelatihan (BINTEK) ataupun seminar yang selama ini mengupas tentang Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Selain forum pelatihan maupun sosialisasi ke daerah-daerah yang sulit mengakses informasi berkaitan dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Forum guru melalui MGMP, MGBK, ataupun forum yang lain juga sering mengadakan kegiatan dalam rangka tindak lanjut regulasi Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Selain itu, pemerintah hendaknya tidak berhenti dalam mengawal, memberikan pelatihan dan pendampingan yang cukup untuk guru-guru yang belum menguasai materi tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sehingga dalam pengurusan karir guru dapat berjalan dengan baik.

Organisasi yang mempunyai manajemen karir yang baik akan meningkatkan kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan organisasi dan berperilaku profesional dalam bekerja. Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (pegawai) secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karir menunjukkan orang-orang pada masing-masing peran atau status mereka.

Menulis karya tulis ilmiah memang masih merupakan masalah yang umum dihadapi guru. Keterbatasan kemampuan guru dalam menulis dan melakukan penelitian, disinyalir

Muhammad Putro Joko Wasono (Pengaruh Peran Kepala Sekolah)

menjadi masalah utama yang dihadapi guru. Selain keterbatasan kemampuan juga disebabkan oleh keterbatasan waktu. Para guru yang tersertifikasi bahkan wajib mengajar selama 24 jam perminggu. Di sisi lain, untuk membuat karya tulis hasil penelitian, semisal penelitian tindakan kelas (PTK) butuh waktu yang cukup. Proses PTK mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan hasil membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Selain masalah keterbatasan waktu, guru kesulitan dalam melakukan PTK, membuat laporan PTK dan menuangkan hasil PTK tersebut dalam bentuk naskah publikasi yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah maupun karya ilmiah populer yang dimuat pada surat kabar.

Guru wajib mempunyai dan menjalankan kompetensi profesionalnya dengan melakukan manajemen pembelajaran, melaksanakan pengembangan profesi dengan menyelesaikan masalah nyata yang dihadapinya di sekolah. Dibandingkan dengan para dosen atau mahasiswa yang akan melakukan penelitian kependidikan, guru sebenarnya memiliki kemudahan karena beberapa hal berikut; Pertama, guru memiliki otoritas terhadap subyek penelitian yaitu para siswa di sekolah atau kelasnya. Masalah penelitian merupakan masalah yang ditemukan di kelas atau sekolah yang dialami oleh guru. Guru tahu persis atas apa yang harus dikerjakannya menyelesaikan masalah tersebut. Alangkah bijaksana para guru bekerjasama atau berkolaborasi dengan dosen atau mahasiswa yang akan melakukan penelitian tindakan kelas di kelasnya. Kedua, pemenuhan angka kredit terbesar dari unsur publikasi ilmiah merupakan laporan hasil penelitian tindakan kelas yang dapat diseminarkan di KKG atau MGMP. Oleh karenanya, forum seperti ini sebetulnya dapat membuat guru menjadi lebih mudah untuk menghasilkan kredit atau poin dari unsur publikasi ilmiah. Ketiga, hasil penelitian dapat dikembangkan atau diringkas lagi menjadi artikel yang dipublikasikan pada jurnal tingkat propinsi dan atau dipresentasikan pada seminar-seminar yang dilakukan di daerahnya. Jika penelitian dilakukan bersama kolaborator dari perguruan tinggi, maka presentasi seminar atau publikasi jurnal dapat menjadi lebih mudah.

Berdasarkan ketiga hal di atas, dapat disimpulkan bahwa, dalam proses kenaikan jabatan, promosi sebagai calon kepala sekolah, sebagai pembantu pimpinan, pengurus organisasi profesi serta jabatan struktural, para guru sangat mudah jikalau para guru selalu memotivasi diri, mengeksplorasi kemampuan dalam pembelajaran, meningkatkan kemampuan literasi, serta berkolaborasi dalam melakukan PTK dengan pihak luar terutama para dosen LPTK dan mahasiswa. Hal ini disebabkan karena para dosen dan mahasiswa memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk melakukan penelitian juga demi pengembangan karir atau menyelesaikan studi di perguruan tinggi. Selain itu, biasanya para dosen memiliki akses publikasi yang lebih mudah dan luas, hal ini tentunya perlu dimanfaatkan oleh para guru yang akan melakukan publikasi ilmiah.

Metode Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015: 14), merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se Kecamatan Tenganan, Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah. Berjarak 40 km ke arah selatan dari Ibukota Kabupaten Semarang, yang berjumlah 4 sekolah, yakni :

1. SMP N 1 Tenganan yang terletak di Jl. Masjid Besar Tenganan, Kecamatan Tenganan, Kabupaten Semarang.
2. SMP N 2 Tenganan yang terletak di Jl Raya Salatiga-Solo Km. 7 Kecamatan Tenganan, Kabupaten Semarang.
3. SMP N 3 Tenganan yang terletak di Jl. Sruwen-Karanggede Sugihan, Kecamatan Tenganan, Kabupaten Semarang.
4. SMP N 4 Tenganan (SMP Satu Atap) yang terletak di Dsn Miri, RT 11 RW 2, Desa. Duren, Kecamatan Tenganan, Kabupaten Semarang.

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan, yakni diawali pada bulan September tahun 2018 hingga Pebruari tahun 2019. Selama 6 bulan ini diharapkan pelaksanaan penelitian bisa terlaksana dengan baik. Penelitian yang digunakan adalah penelitian ex post facto dalam penelitian korelasional (correlation design), yang menjajaki kemungkinan ada jalinan kausal (sebab akibat) pada variabel yang tidak bisa dimanipulasi oleh peneliti. Sugiyono, (2012: 35) penelitian dengan desain ex post facto merupakan pencarian empirik yang sistemik, ilmuwan tidak bisa mengontrol langsung variabel bebas (X) karena peristiwanya telah terjadi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono: 2011). Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk kemudian menentukan pengambilan sampel. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka penentuan populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS yang mengajar di SMP Negeri di Kecamatan Tenganan Kab. Semarang yang berjumlah 93 guru. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Untuk menentukan besarnya sampel apabila objek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi.

Dari uraian di atas, karena jumlah guru yang menjadi objek penelitian berjumlah 93 guru, sehingga acuan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian populasi, dan mengambil populasi sebagai sampel yakni guru pegawai negeri sipil (PNS) yang mengajar di SMP Negeri se Kecamatan Tenganan Kab. Semarang yang berjumlah 93 guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner (Angket) yang memuat beberapa pernyataan untuk mengungkap gejala di sekolah yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2012: 137) instrumen kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pengukuran variabel bebas, dan variabel terikat dalam kuisisioner adalah menggunakan skala Likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah "sangat setuju", "setuju", "cukup setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju". Masing-masing pilihan jawaban tersebut diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif.

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis sejumlah data guna memperoleh gambaran mengenai keadaan suatu variabel penelitian. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel. Data yang diperoleh dari hasil penelitian merupakan data mentah yang acak. Untuk itu data harus dianalisis dan diringkas dalam bentuk tabel sebagai dasar pengkajian dan pengambilan keputusan. Teknik analisis yang dipakai adalah teknik analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel peran kepala sekolah (X1), kompetensi profesional (X2), dan pengembangan karir (Y) dengan cara menghitung rata-rata tiap variabel penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Data penelitian ini diperoleh dari responden yang menjadi sampel penelitian dengan jumlah 93 guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SMP Negeri se Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. Data yang diperoleh berupa perolehan skor atas angket yang dibagikan kepada para responden. Angket yang dibagikan kepada responden terdiri dari tiga macam, yaitu: (1) Angket pengembangan karir yang dibagikan kepada guru, (2) Angket peran kepala sekolah yang dibagikan kepada guru, dan (3) Angket tentang kompetensi profesional yang dibagikan ke guru. Masing-masing variabel dalam penelitian ini dideskripsikan berdasarkan perolehan skor responden atas hasil angket.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model path analisis ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkan dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Model path yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model path analisis adalah dengan melihat nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF tidak ada yang lebih dari 10,00 dan nilai toleransi tidak ada yang kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas dengan program *SPSS versi 21 for Windows*, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

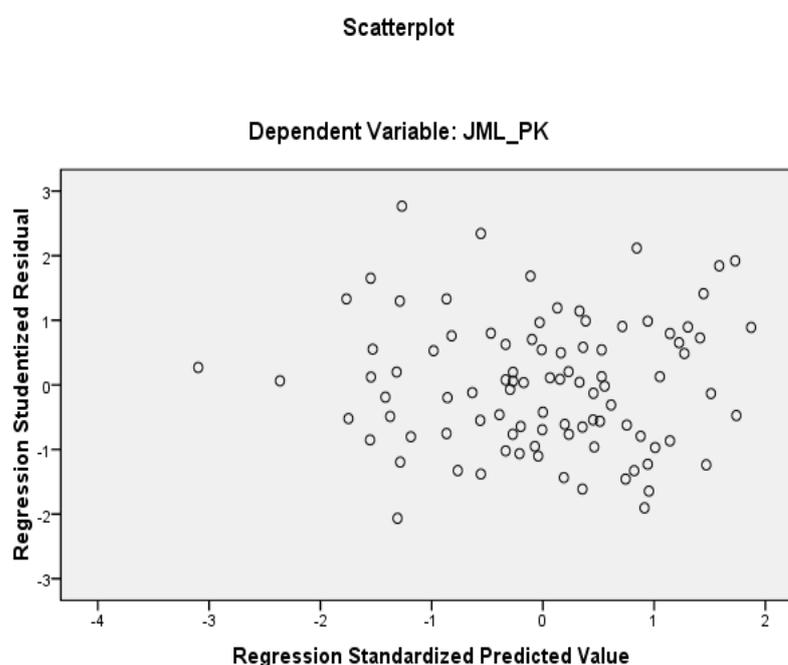
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	30.701		1.594	.114			
Jmlh_Pks	.188	.226	2.213	.029	.999	1.001	
Jml_KP	.127	.126	1.232	.221	.999	1.001	

a. Dependent Variable: JML_PK

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai VIF peran kepala sekolah dan pengembangan karir sebesar 1,001. Nilai tersebut kurang dari 10 atau $1,001 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel peran kepala sekolah dan pengembangan karir. Oleh karena itu selanjutnya dapat dilakukan pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas, uji heterokedastisitas dapat menggunakan dasar asumsi pada pada *scatterplot* hasil olah data, yakni dengan ciri-ciri:

Titik data menyebar di atas dan dibawah atau sekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini berdasarkan pada hasil olah data yang tertuang pada *scatterplot* berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Heretokedastisitas

Berdasarkan ciri-ciri diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Setelah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas) data terhadap semua variabel penelitian telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan untuk melakukan uji regresi sebagai alat pengujian hipotesis penelitian, maka peneliti melanjutkan melakukan uji hipotesis.

Tabel 2 Hasil Uji Korelasi Variabel X₁ terhadap Variabel Y
Correlations

		Jmlh_Pks	JML_PK
Jmlh_Pks	Pearson Correlation	1	.332**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	93	93
JML_PK	Pearson Correlation	.332**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	93	93

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

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa *correlation* antara variabel peran kepala sekolah terhadap pengembangan karir bernilai positif ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,332. Selanjutnya hasil uji anova yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel peran kepala sekolah terhadap pengembangan karir disajikan dalam Tabel 4.15 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Anova Variabel X₁ terhadap variabel Y

ANOVA^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	435.706	1	435.706	11.255	.001 ^a
Residual	3522.810	91	38.712		
Total	3958.516	92			

a. Predictors: (Constant), Jmlh_Pks

b. Dependent Variable: JML_PK

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji anova peran kepala sekolah terhadap pengembangan karir atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Sedang nilai F hit sebesar $11,255 > F$ tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 2,31. F hit $11,255 > F$ tabel 2,31 maka hipotesis 1 yang berbunyi terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap pengembangan karir di SMP Negeri se Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel peran kepala sekolah terhadap pengembangan karir dapat terlihat seperti Tabel 4. berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel Y

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332a	.110	.100	6.22191

a. Predictors: (Constant), Jmlh_Pks

b. Dependent Variable: JML_PK

Berdasarkan Tabel 4. di atas nilai R Square adalah $0,110 = 11\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 11% dan besaran pengaruh lain diluar peran kepala sekolah yang mempengaruhi pengembangan karir guru SMP Negeri se Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang adalah sebesar 89%, bisa dari motivasi dari diri sendiri, motivasi dari teman dalam satu instansi dan lain-lain.

Sedangkan untuk mengetahui persamaan regresi dari variabel X_1 ke variabel Y ditunjukkan hasil uji regresi Tabel 5. di bawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X_1 ke Variabel Y

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.726	9.402		5.608	.000
Jmlh_Pks	.200	.060	.332	3.355	.001

a. Dependent Variable:
JML_PK

Berdasarkan Tabel 5. terlihat t hitung $3,355 > t$ tabel $1,528$ berarti hipotesis pertama diterima, ada pengaruh yang signifikan antara peran kepala sekolah dengan pengembangan karir. Pada variabel peran kepala sekolah (X_1) nilai Beta $0,332 \neq 0$, artinya variabel peran kepala sekolah (X_1) merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel pengembangan karir (Y). Berdasarkan uji anova diperoleh persamaan regresi variabel X_1 terhadap Y adalah $\hat{Y} = 52.726 + 0,200 X_1$. Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya pengembangan karir dipengaruhi naik turunnya peran kepala sekolah. Jika ada kenaikan dari variabel X_1 , nilai variabel Y sebesar 52.726. Koefisien regresi sebesar 0,200 artinya bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel peran kepala sekolah akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,200.

Dari hasil uji regresi tunggal variabel peran kepala sekolah (X_1) terhadap pengembangan karir (Y) dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji anova maka hipotesis 1 diterima, dan variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dan besaran pengaruh

variabel X_1 terhadap Y diketahui sebesar 10%, sedangkan sisanya 90% dipengaruhi variabel lain di luar peran kepala sekolah.

Pengujian pengaruh kompetensi profesional terhadap pengembangan karir dengan uji regresi tunggal diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Variabel X_2 terhadap Variabel Y

Correlations			
		Jml_KP	JML_PK
Jml_KP	Pearson Correlation	1	.561**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	93	93
JML_PK	Pearson Correlation	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	93	93

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

Berdasarkan Tabel 6. di atas dapat diketahui bahwa *correlation* antara variabel kompetensi profesional terhadap pengembangan karir guru dengan nilai r hitung sebesar 0,561. Sedangkan Sig.(2 – tailed) hubungan searah antara X_2 terhadap Y = 0,000 menunjukkan hubungan yang signifikan karena nilai 0,000 menunjukkan hubungan yang signifikan karena nilai $0,000 < 0,005$.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel kompetensi profesional terhadap pengembangan karir dapat terlihat seperti Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel X_2 terhadap Variabel Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561a	.315	.307	5.46044

a. Predictors: (Constant), Jml_KP

b. Dependent Variable: JML_PK

Berdasarkan Tabel 7. di atas nilai R Square adalah $0,315 = 31,5\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah sebesar 31,5% dan besaran pengaruh lain diluar kompetensi profesional yang mempengaruhi pengembangan karir guru SMP Negeri se Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang adalah sebesar 68,5% misalnya motivasi dari diri sendiri atau motivasi dari teman dalam satu instansi.

Selanjutnya hasil uji ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel kompetensi profesional terhadap pengembangan karir disajikan dalam Tabel 4.20.

Tabel 8. Hasil Uji Anova Variabel X2 terhadap Variabel Y

ANOVA^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245.226	1	1245.226	41.763	.000a
	Residual	2713.290	91	29.816		
	Total	3958.516	92			

a. Predictors: (Constant), Jml_KP

b. Dependent Variable:

Berdasarkan Tabel 8. hasil uji anova kompetensi profesional terhadap kinerja di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedang nilai F hit sebesar $41,763 > F$ tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 2,31 . Fhit $41,763 > F$ tabel 2,31 maka hipotesis 2 yang berbunyi terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap pengembangan karir guru di SMP Negeri se Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang di terima.

Dari hasil uji regresi tunggal variabel kompetensi profesional (X_2) terhadap pengembangan karir (Y) dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji anova maka hipotesis 2 diterima, dan variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dan besaran pengaruh variabel X_2 terhadap Y diketahui sebesar 31,5%, sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi variabel lain di luar kompetensi profesional.

Pengujian pengaruh peran kepala sekolah dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap pengembangan karir dengan uji regresi berganda diperoleh data Tabel 4.22.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y

Correlations				
		Jmlh_Pks	Jml_KP	JML_PK
Jmlh_Pks	Pearson Correlation	1	.156	.332**
	Sig. (2-tailed)		.134	.001
	N	93	93	93
Jml_KP	Pearson Correlation	.156	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.134		.000
	N	93	93	93
JML_PK	Pearson Correlation	.332**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	93	93	93

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

Berdasarkan Tabel 9. di atas dapat Dari hasil diatas dapat disimpulkan: *Correlations* antara variabel peran kepala sekolah dan kompetensi profesional terhadap pengembangan karir cukup, ditunjukkan dengan nilai *r hitung* untuk X_1 terhadap Y sebesar 0,332 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,561. Sedangkan Sig. (2-tailed) hubungan searah antara variabel X_1 dan X_2 terhadap $Y = 0,0001 < 0,05$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel peran kepala sekolah (X_1) dan kompetensi profesional (X_2) terhadap pengembangan karir (Y) dapat terlihat seperti Tabel 4.23.

Tabel 10. Hasil Uji Besaran Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613a	.376	.362	5.24054

a. Predictors: (Constant), Jml_KP, Jmlh_Pks

b. Dependent Variable: JML_PK

Berdasarkan Tabel 10. diatas nilai Adjusted R Square adalah $0,362 = 36,2\%$, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel peran kepala sekolah (X_1) dan kompetensi profesional (X_2) terhadap pengembangan karir (Y) adalah sebesar 36,2% dan besaran variabel lain diluar variabel X_1 Dan X_2 yang mempengaruhi pengembangan karir guru di SMP Negeri se Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang adalah sebesar 63,8%. Dari Hasil uji regresi ganda variabel peran kepala sekolah (X_1) dan kompetensi profesional (X_2) terhadap pengembangan karir (Y) dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji anova maka hipotesis 3 diterima, dan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dan besaran pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y diketahui sebesar 36,2%, sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi variabel lain di luar peran kepala sekolah dan kompetensi profesional, misalnya motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

Simpulan

Berdasarkan data deskriptif, hasil uji coba dan analisis data dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa; (1) Persepsi responden terhadap peran kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang pada kriteria sangat baik sebesar 17%, kriteria baik 33%, kriteria cukup baik 37%, kriteria kurang baik 11% dan kriteria tidak baik 2%. Dimensi yang dipersepsikan paling rendah oleh responden adalah dimensi educator dengan skor 0,365. Sedangkan dimensi yang dipersepsikan paling kuat adalah dimensi motivator dengan skor 0,790. Hasil penelitian menunjukkan peran kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir sebesar 11% sisanya sebesar 89% dipengaruhi variabel lain diluar peran kepala sekolah. Peran kepala sekolah mempunyai korelasi yang rendah terhadap pengembangan karir yang ditunjukkan dengan nilai *correlations* sebesar 0,348 dan besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap pengembangan karir sebesar 11,3% dengan koefisien regresi $Y = 52.726 + 0,200X_1$. Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya pengembangan karir dipengaruhi naik turunnya peran kepala sekolah. (2) Persepsi responden terhadap kompetensi Profesional pada kriteria sangat baik sebesar 9%,

Muhammad Putro Joko Wasono (Pengaruh Peran Kepala Sekolah)

kriteria baik 39%, kriteria cukup baik 46%, kriteria kurang baik 5% dan kriteria tidak baik 1%. Dimensi yang dipersepsikan paling lemah oleh responden dalam variabel kompetensi Profesional adalah manajemen pembelajaran dengan skor 0,540. Dimensi yang dipersepsikan paling kuat oleh responden adalah dimensi pemanfaatan teknologi informasi dengan skor 0,782. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir sebesar 31,5%, sisanya 68,5% dipengaruhi variabel lain diluar kompetensi Profesional. Kompetensi Profesional mempunyai korelasi sebesar 0,371 terhadap pengembangan karir. Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap pengembangan karir $Y = 5,668 + 0,568 X_2$. Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya pengembangan karir dipengaruhi oleh naik turunnya kompetensi Profesional. (3) Persepsi responden terhadap pengembangan karir pada kriteria sangat baik 14%, kriteria baik 31%, kriteria cukup baik 39%, kriteria kurang baik 15%, dan kriteria tidak baik 1%. Dimensi pada variabel pengembangan karir yang sangat lemah adalah loyalitas dengan skor 0,486 dan yang paling kuat dimensi networking 0,685. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara peran kepala sekolah dan kompetensi Profesional terhadap pengembangan karir. Nilai correlations variabel peran kepala sekolah terhadap pengembangan karir sebesar 0,332 dan kompetensi Profesional terhadap pengembangan karir sebesar 0,561. Besarnya pengaruh variabel peran kepala sekolah dan kompetensi Profesional terhadap pengembangan karir sebesar 36,2%, sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel diluar peran kepala sekolah dan kompetensi profesional. Persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah $Y = 12,577 + 0,151 X_1 + 0,528 X_2$. Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya pengembangan karir dipengaruhi naik turunnya peran kepala sekolah dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Achmad, Rifa'I & Catharina, T. Anni. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Unnes Press
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, PT.Rineka Cipta.
- Asmani, J.M. 2012. *Tips menjadi kepala sekolah profesional*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Cunningham, W.G., & Cordeiro, P.A. 2009. *Educational leadership: a bridge to improved practice*. Boston: Pearson Education
- Creswell, J.W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke enam belas. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Karwati, E, & Priansa, D.J. 2013. *Kinerja dan profesionalisme kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Kaseger, R. G. 2013. *Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square*. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906–916.
- Khoiri, Hoyyima. 2010. *Jitu dan Mudah Lulus Sertifikasi Guru*. Jogjakarta: Bening.
- Kowalski, T.J. 2010. *The school principal: Visionary leadership and competent management*. New York: Routledge.

- Kunandar. 2007. *Guru Profesional (Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, T. B. Sjafrli. 2004. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia.
- Manullang, M. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta. Gadjah Mada Press.
- Marno & M. Idris. 2009. *Strategi dan Metode Pengajaran*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Martoyo, Kol, Kal, Susilo, S. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta. BPFE Fakultas Ekonomi UGM
- Moleong. L.J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda' a.
- Mondy, R. Wayne & Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. 9th ed. Pearson Prentice Hall. USA
- Mulyasa, E 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesinal*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Negara, N. M. C. M. A. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–11.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonsia Nomor 16 Tahun 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Jakarta.
- Peraturan Kementrian Pendidikan Nasional. 2009. *Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Dan Angka Kreditny*. Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Jakarta.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16. 2009. *Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12. 2002. *Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 19. 2017. *Tentang Perubahan atas peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru*. Jakarta
- Priansa, Dony Juni. 2017. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung. PT Alfabeta
- Rasyid, Harun Al. 2015. *Fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG) Bagi Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan Dasar Vol. 24, No 2 Tahun 2015 ISSN 0854-8285
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs
- Rosyidi, U. 2012. *Buku 1, Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Jakarta,
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subadi, Tjipto. 2012 *Model Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Bagi Guru-Guru SMA Muhammadiyah Sukoharjo Melalui Lesson Study*. Prosiding Seminar Nasional. Surakarta: Arba Grafika.

- Sudrajat, Akhmad. 2008. *Budaya organisasi di sekolah*. (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/27/budaya-organisasi-di-sekolah/>, diakses pada tanggal 11 Maret 2019)
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : AFABETA, cv.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutomo, 2015. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Universitas Semarang Press.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Terry, G.R. 1997. *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triyono, Nurkolis, Rasiman. 2012. Hubungan Peran Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Dengan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Jepara. Semarang : *Jurnal Manajemen Pendidikan* , Volume 5 Nomor 3, UPGRIS.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14. 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Usman, H. 2011. *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik & Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Press
- Whitehead, B.M., Boschee, F., & Decker, R.H. 2013. *The principal: Leadership for a global society*. California: SAGE Publications.
- Wuradji. 2009. *The Educational Leadership, Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Gama Media
- Yasa, I Gede Adi, 2006. *Pengaruh Karakteristik Manajemen Karier terhadap Komitmen Pegawai dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai PT. Adi Bharata Asty Denpasar*.
- Yuniati, Yuliejantiningasih Yovitha dan Abdullah, Ghufroon, 2017. Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Disiplin Guru SMP Negeri Kabupaten Jepara. Semarang: *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 6 Nomor 1, UPGRIS.