

## PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURUSMP NEGERI SUB RAYON 02 KABUPATEN DEMAK

Oleh: Deni Susana<sup>1</sup>, Ngurah Ayu Nyoman Murniati<sup>2</sup>, Ghuftron Abdullah<sup>3</sup>  
SMP Negeri 1 Karangawen Demak  
Jl. Raya Karangawen No. 105 Karangawen, Kabupaten Demak 59566  
E-mail: denissusan12@gmail.com

### Abstrak

Kkompetensi profesional guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Kabupaten Demak masih rendah, diduga dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala sekolah yang belum optimal dan rendahnya disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini adalah: (1) korelasi antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0,810 termasuk kategori sangat kuat. Besarnya pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru sebesar 65,6% dan sisanya 34,4% kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang diteliti. Dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 33,329 + 0,784 X_1$ . (2) Disiplin kerja guru mempunyai korelasi yang cukup kuat dengan kompetensi profesional guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,597) dan besaran pengaruh disiplin kerja guru terhadap kompetensi profesional guru sebesar adalah 35,7% dengan koefisien regresi  $\hat{Y} = 59,392 + 0,580X_2$ . Sisanya sebesar 64,3% kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh variabel selain disiplin kerja guru. (3) Besarnya pengaruh keterampilan manajerial Kepala Sekolah dan disiplin kerja secara bersama- sama terhadap kompetensi profesional guru diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,664, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 66,4% dan sisanya 33,6% kompetensi profesional guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Kabupaten Demak dipengaruhi selain kedua variabel tersebut.

**Kata kunci** : keterampilan manajerial kepala sekolah, disiplin kerja guru, kompetensiprofesional guru

### Abstract

The professional competence of state junior high school teachers in Sub Rayon 02, Demak Regency is still low, allegedly influenced by the managerial skills of the principal who are not optimal and the teacher's work discipline is low in carrying out their duties. The results of this study are: (1) the correlation between the managerial skills of the principal on the professional competence of teachers is 0.810, including the very strong category. The magnitude of the influence of the principal's managerial skills on the professional competence of teachers is 65.6% and the remaining 34.4% of the professional competence of teachers is influenced by other variables outside the variables studied. With the regression equation =  $33.329 + 0.784 X_1$ . (2) Teacher work discipline has a strong enough correlation with teacher professional competence as indicated by a correlation value of 0.597) and the magnitude of the influence of teacher work discipline on teacher professional competence is 35.7% with a regression coefficient =  $59.392 + 0.580X_2$ . The remaining 64.3% of teachers' professional competence is influenced by variables other than teacher work discipline. (3) The magnitude of the influence of the principal's managerial skills and work discipline together on the professional competence of teachers is obtained by the Adjusted R square value of 0.664, meaning that the magnitude of the influence of the  $X_1$  and  $X_2$  variables on  $Y$  is 66.4% and the remaining 33.6% competence The professional teacher of SMP Negeri in Sub Rayon 02, Demak Regency is influenced in addition to these two variables.

**Keywords** : principal managerial skills, teacher work discipline, teacher professional competence

## 1. Pendahuluan

Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru/ UKG yang terdiri dari uji kompetensi pedagogik dan uji kompetensi profesional yang dilaksanakan oleh pemerintah pada tahun 2015 dengan sasaran guru TK/PAUD, SD, SMP, dan SMA, menunjukkan bahwa hasil UKG yang diperoleh belum maksimal. Hal ini selaras dengan hasil UKG yang diperoleh guru-guru SMP di Kabupaten Demak pada tahun 2015, hasil UKG yang diperoleh masih belum maksimal.

Data menunjukkan rata-rata hasil uji kompetensi profesional guru SMP di Pemerintah Kabupaten Demak mencapai angka 65 dari angka maksimal 100. Rata-rata ini mencapai standar sesuai yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu sebesar 55 (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 57 tahun 2012 tentang Uji Kompetensi Guru). Namun ketercapaian rata-rata 65 ini dirasa masih rendah dan termasuk kriteria sedang. Ditambah lagi standar nilai yang ditetapkan pemerintah dari tahun ke tahun semakin meningkat.

Untuk alasan tertentu setelah pelaksanaan UKG tahun 2015 pemerintah tidak mengadakan uji kompetensi lagi hingga tahun 2018. Namun standar nilai yang ditetapkan semakin meningkat. Hal ini membuat raport hasil UKG guru secara otomatis mengalami penurunan. Hasil raport guru yang tercatat pada Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (SIMPKB), mengalami penurunan hasil ketercapaian dengan hasil raport nilai yang berwarna merah lebih banyak dari pada raport nilai berwarna hijau.

Berdasarkan hasil survey sementara pada Guru SMP Sub Rayon 02 Kabupaten Demak tentang raport hasil UKG bidang kompetensi profesional tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel Hasil survey Raport UKG Guru SMP Negeri Sub Rayon 02

Kabupaten Demak Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018

NO	Kab. Demak	Hasil UKG bidang Kompetensi Profesional Tahun 2015 s/d 2018			
		2015	2016	2017	2018
1	Guru SMP Negeri SubRayon 02 Kab. Demak	67,5%	55%	27,5%	27,5%

Sumber: Hasil Survey Guru SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak Tanggal 23-24 April 2021

Dari tabel 2 diatas menunjukkan raport hasil UKG guru dari tahun 2015 sampai 2018 mengalami penurunan khususnya pada kompetensi profesional. Hal ini dikarenakan tidak adanya pelaksanaan UKG lagi untuk guru yang telah mengikuti UKG pada tahun 2015 sedangkan kriteria ketuntasan setiap tahunnya semakin meningkat. Sehingga hasil yang diperoleh guru otomatis mengalami penurunan.

Setelah terjadi tiga tahun yaitu tahun 2016, 2017, dan 2018 pemerintah tidak mengadakan UKG, kemudian pelaksanaan UKG diadakan lagi pada tahun 2019. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Tumijan Kasi yang menangani Uji Kompetensi Guru Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Demak pada tanggal 10 Mei 2021, UKG tahun 2019 diikuti sebanyak 2285 peserta secara keseluruhan dan peserta yang lulus sebanyak 284 peserta. Hal ini menunjukkan bahwa peserta yang lulus UKG tahun 2019 hanya mencapai 12,4% dan sebaliknya peserta yang tidak lulus UKG tahun 2019 mencapai 87,6%. Untuk jenjang guru SMP rata-rata nilai UKG tahun 2019 sebesar 57,6. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru belum maksimal sehingga perlu adanya peningkatan kompetensi profesional guru.

Salah satu dimensi kompetensi profesional guru adalah dimana guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan (Arikunto dalam Sari, 2019: 16). Berdasarkan hasil survey sementara dan wawancara pada beberapa guru SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak pada tanggal 20-21

Nopember 2020, menunjukkan masih terdapat guru yang tidak menguasai materi pelajaran yang diajarkannya.

Menurut Lubis (2017) kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang guru sesuai dengan bidangnya agar dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Dengan indikator diantaranya 1) kemampuan penguasaan materi pelajaran, 2) kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah, 3) kemampuan pengembangan profesi, 4) pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan. Berdasarkan Permennag PAN dan RB No.16 Tahun 2009, Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Kewajiban guru dalam melaksanakan tugas salah satunya adalah meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Berdasarkan pengamatan penulis dalam pengembangan keprofesionalan berkelanjutan, masih terdapat guru yang enggan dalam melakukan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Guru merasa sudah nyaman dengan zonanya. Masih terdapat guru-guru senior yang mewakili tugas-tugas yang berkaitan dengan pengembangan profesional berkelanjutan, contohnya dalam pelaksanaan workshop, guru senior memilih tidak mengikuti workshop peningkatan kompetensi profesional dan memilih mewakili pada guru muda. Dalam pemanfaatan teknologi, guru senior juga lebih memilih meminta bantuan guru muda dalam pengerjaannya. Terdapat guru yang belum memiliki kesempatan dalam mengikuti workshop pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi kompetensi profesional guru tersebut, maka perlu adanya perhatian khusus pada kompetensi profesional guru SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak. Pengembangan kompetensi profesional guru dapat dilakukan baik dari faktor internal guru itu sendiri maupun faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah kedisiplinan guru. Dengan kedisiplinan yang dimiliki guru baik disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab akan dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru. Sedangkan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud yaitu keterampilan manajerial kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pimpinan perlu meningkatkan kompetensi profesional guru dengan keterampilan manajerial yang dimilikinya. Kepala Sekolah sebagai pimpinan dalam satuan pendidikan berkewajiban memberikan arahan dan bimbingan dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi para guru dan staf, serta menumbuhkan kreativitas dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Keterampilan manajerial kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam upaya untuk mengelola sekolah dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada untuk diarahkan pada pencapaian tujuan sekolah. Keterampilan manajemen berupa teknis, hubungan manusia, dan konseptual. Keterampilan teknis merupakan kemampuan menghasilkan produk atau menyediakan jasa keterampilan. Hubungan manusia berkaitan dengan kemampuan berhubungan dan berinteraksi dengan semua ordinar, anggota kelompok atasan, dan konsumen atau pelanggan. Keterampilan konseptual merupakan kemampuan manajer mengorganisasikan

dan mengintegrasikan informasi agar dapat dimengerti lebih baik oleh keseluruhan organisasi.

Dalam hal ini kepala sekolah dengan keterampilan manajerial yang dimiliki yaitu keterampilan konseptual, keterampilan hubungan antar manusia, dan keterampilan teknis yang dimilikinya harus mampu menggerakkan guru dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional guru. Dengan keterampilan konsep yang dimiliki kepala sekolah, maka kepala sekolah mempunyai perencanaan akan ketercapaian tujuan sekolah dalam hal ini peningkatan kompetensi profesional guru. Dengan keterampilan hubungan antar manusia yang dimilikinya seperti berkomunikasi secara intens dan memotivasi warga sekolah, maka tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana. Demikian juga dengan keterampilan teknis yang dimiliki kepala sekolah dapat membuat strategi dalam cara-cara pencapaian tujuan sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil survey sementara dan wawancara beberapa guru SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak tanggal 20-21 Nopember 2020, sebesar 54,5 % kepala sekolah kurang inten dalam melakukan komunikasi dengan warga sekolah. Hal ini tentunya menandakan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah khususnya keterampilan hubungan antar manusia belum maksimal dan perlu adanya peningkatan, kepala sekolah tidak memiliki perencanaan yang matang. Selain itu, kepala sekolah belum memiliki teknik dalam memecahkan masalah-masalah yang terjadi di sekolah, seperti penanganan masalah sampah dalam sekolah adiwiyata, masalah antar guru, metode dalam pengembangan kompetensi profesional guru seperti teknis pengiriman diklat. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepala sekolah belum menguasai keterampilan manajerial yaitu keterampilan teknis.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Kompetensi Profesional Guru

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen “profesional” diartikan sebagai suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kompetensi profesional guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang yang memangku jabatan guru sebagai profesi.

Menurut Undang-Undang nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan pasal 28 ayat 3 butir C kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional Pendidikan. Kompetensi profesional guru menggambarkan tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang yang mengampu jabatan sebagai seorang guru. Tidak semua kompetensi yang dimiliki seseorang menunjukkan bahwa dia profesional. Kompetensi profesional tidak hanya menunjukkan apa dan bagaimana melakukan pekerjaan, tetapi juga menguasai rasional yang dapat menjawab mengapa hal itu dilakukan berdasarkan konsep dan teori tertentu (Usman dalam Salirawati, 2018: 35)

Menurut Sanjaya (dalam Trisno, 2020: 5) kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini.

Permendikbud Nomor 57 Tahun 2012 tentang Uji Kompetensi Guru (UKG) Pasal

5 Kompetensi profesional meliputi menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu guru; menguasai metodologi keilmuan sesuai bidang tugas yang dibebankan kepada guru; dan menguasai hakikat profesi guru. Lebih lanjut, menurut Arikunto (dalam Sari, 2019: 16) menjelaskan kompetensi profesional berarti guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat serta mampu menggunakan dalam proses belajar-mengajar.

Menurut Sudjana (dalam Indaryanti, 2019: 33) kompetensi profesional guru dapat dikelompokkan menjadi tiga bidang yaitu pedagogik, personal dan sosial.

- a. Kompetensi pedagogik menyangkut kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, dan pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya.
- b. Kompetensi bidang personal menyangkut kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan tugas dan profesinya. Contohnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, sikap toleransi terhadap sesama teman profesinya, dan memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.
- c. Kompetensi sosial menyangkut kemampuan guru dalam berbagai keterampilan/berperilaku seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, dan

keterampilan menumbuhkan semangat belajar.

Menurut Johnson (dalam Yonata; 2020: 14) Kompetensi profesional mencakup a. penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep-konsep dasar keilmuan yang diajarkan dari bahan yang akan diajarkan; b. penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan pendidikan dan keguruan; c. penguasaan proses-proses pendidikan pembelajaran siswa.

Menurut Riswadi (2019: 31) kompetensi profesional adalah kemampuan dan kewenangan dalam menjalankan profesi keguruannya. Kompetensi profesional berkaitan langsung dengan keterampilan mengajar, penguasaan materi pelajaran dan penggunaan metodologi pengajaran, serta kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah hal ini merupakan keahlian khusus yang hanya dimiliki oleh guru profesional yang telah menempuh pendidikan khusus ke.

Menurut Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Kompetensi profesional Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK meliputi sebagai berikut:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri, yang meliputi:

## 2.2 Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Siagian (dalam Munirah, 2020: 195) mengemukakan bahwa *manajerial skill* adalah keahlian

menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik. Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antar manusia baik secara vertikal maupun horizontal. Lebih lanjut, menurut Munirah (2020: 195) kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut yang dimaksud dengan kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia di sekolahnya, sehingga mereka benar-benar dapat diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah menyatakan kepala sekolah memiliki lima kompetensi yang harus dimiliki diantaranya kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Sedangkan, menurut Permendikbud No. 6 Tahun 2018 Pasal 15 tentang tupoksi kepala sekolah menerangkan beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan.

Dalam mencapai tujuan sekolah tentunya seorang kepala sekolah tidak dapat bertindak sendiri. Guru merupakan garda terdepan dalam pendidikan tentunya harus memiliki kompetensi profesional dibutuhkan pemimpin yang memiliki keterampilan manajerial, sebab salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah kepemimpinan

dalam hal ini pemimpin yang memiliki keterampilan manajerial dengan baik.

Kepala sekolah harus menguasai keterampilan manajerial baik konsep, hubungan antar manusia, maupun teknis. Dalam keterampilan konsep, kepala sekolah harus memiliki perencanaan yang matang, memahami visi misi sekolah sehingga dapat dilakukan strategi dalam pencapaian tujuan. Contohnya perencanaan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yaitu guru mampu menyusun RPP sendiri. Untuk meningkatkan kompetensi profesional guru tersebut, dibutuhkan keterampilan komunikasi kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah diharapkan dapat menyampaikan visi misi/ tujuan tersebut pada guru dan memotivasi dengan kemampuan komunikasinya, sehingga guru memahami akan tujuan yang diharapkan kepala sekolah. Dalam keterampilan teknis, kepala sekolah diharapkan memiliki cara-cara atau strategi agar guru dapat menyusun RPP sendiri. Dalam hal ini keterampilan manajerial dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru.

### **2.3 Disiplin Kerja Guru**

Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menerangkan disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau Peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Dessler (dalam Sumanto, 2020: 311) Disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Sedangkan, menurut Rivai (dalam Kristanti, 2019: 5) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

sebuah peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Handoko Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi. Pendisiplinan kerja dibagi menjadi tiga yaitu a. pendisiplinan preventif, b. pendisiplinan korektif, dan c. pendisiplinan progresif (Handoko dalam Sumanto, 2020: 311).

a. Pendisiplinan preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan mendorong karyawan agar meliputi berbagai standar dan aturan untuk mencegah penyelewengan.

b. Pendisiplinan korektif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dalam menangani pelanggaran terhadap aturan untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

c. Pendisiplinan progresif

Merupakan kegiatan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya agar karyawan mengambil tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Menurut Robbins (dalam Kristanti, 2019: 8) ada 3 aspek disiplin kerja diantaranya:

a. Disiplin waktu

Diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian

seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Simamora dalam Sinambela, 2016: 339). Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas sekolah berkurang sampai dengan tingkat tertentu.

Salah satu kunci keberhasilan dan kesuksesan seseorang adalah karena kedisiplinan. Begitu juga dengan profesi guru, banyak faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru, salah satunya adalah kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang diberikan. Tujuan utama tindakan pendisiplinan ini adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku guru konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh sekolah.

Disiplin yang meliputi disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap peraturan, dan disiplin tanggung jawab dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru. Disiplin terhadap waktu, misalnya guru tidak terlambat saat berangkat kerja, tidak terlambat masuk kelas saat pelajaran, dan tidak pulang sebelum waktunya pulang, serta guru juga dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Dengan kedisiplinan ini maka dapat meningkatkan keprofesionalan guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya.

Disiplin terhadap peraturan, jika guru taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan seperti membuat surat ijin bila tidak masuk dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan seperti melaksanakan tugas yang diberikan untuk mengikuti pelatihan, tentunya hal ini juga dapat meningkatkan keprofesionalan guru. Disiplin terhadap tanggung jawab, seorang guru yang profesional tentunya ia akan melaksanakan dan menyelesaikan segala tugas yang menjadi tanggung jawabnya, seperti menyusun administrasi pembelajaran dan membuat penilaian hasil belajar peserta didik. Dengan disiplin guru maka apa yang menjadi visi, misi, dan tujuan sekolah akan tercapai dengan baik. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para guru memenuhi tuntutan keprofesionalan.

### 3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto*. Menurut Sudjana dan Ibrahim, (2009: 64), penelitian *expost facto* adalah penelitian yang mendiskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang telah terjadi pada suatu tempat. Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka yang diperoleh dari konversi hasil pengisian kuesioner dari responden dan selanjutnya dianalisis menggunakan statistik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak. Dalam penelitian ini tidak dilakukan suatu perlakuan tertentu untuk mendapatkan suatu sikap atau tingkah laku tertentu. Semua data yang ada berdasarkan persepsi para guru dan dicari pengaruhnya dari variabel bebas yaitu keterampilan manajerial kepala sekolah merupakan variabel bebas pertama (X1) dan disiplin kerja guru merupakan variabel bebas kedua (X2) terhadap

kompetensi profesional guru, yang merupakan variabel terikatnya (Y).

### 3.1 Populasi, Sampel dan sampling

#### 1. Populasi

Populasi adalah seluruh guru SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak selain kepala sekolah sebanyak 297 orang yang tersebar di 8 sekolah.

#### 2. Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagian dari

(Riduwan, 2009: 95) yaitu :

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

dengan n: ukuran sampel, N : ukuran populasi, dan Ne: taraf kesalahan. Menggunakan taraf kesalahan 5%, maka diperoleh ukuran sampel =

$$n = \frac{279}{1+279(0,05)^2} = 170,4448 \text{ (dibulatkan 170).}$$

#### 3. Teknik sampling

Penetapan anggota sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknis proporsional random sampling dengan tujuan agar semua subyek di dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Arikunto, 2007: 125). Secara teknis yaitu sampel penelitian diacak sehingga setiap bagian dari populasi penelitian memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian, dan objektivitas penetapan sampel penelitian lebih terjamin. Untuk mengungkap variabel keterampilan manajerial kepala sekolah, disiplin kerja dan kompetensi profesional guru digunakan metode angket dengan cara membagikannya kepada 170 guru yang tersebar pada SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 4.1. Pengaruh Keterampilan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru.



Kompetensi manajerial merupakan kemampuan kepala sekolah yang berupa kemampuan teknis dalam menjalankan tugasnya sebagai manager pendidikan. Kompetensi manajerial yang ditampakkan pada apa yang dikerjakannya jelas. Yakni kegiatan yang dihimpun dari beberapa fungsi fundamental menjadi suatu proses yang unik. Kemampuan manajerial kepala sekolah ditampak pada kemampuannya mengelola fungsi fundamental manajemen sebagai berikut. *Pertama*, kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan. *Kedua*, mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan. *Ketiga* mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. *Keempat*, mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. *Kelima*, mampu mengelolasarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah SMP Negeri di Sub Rayon 02 Kabupaten Demak termasuk dalam kategori cukup terampil, Keterampilan konseptual kepala sekolah dinilai responden paling rendah (0.774) dibandingkan dua keterampilan lainnya. Kompetensi profesional guru dipesepsikan oleh responden cukup baik dan dimensi pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan dimensi terlemah (0.643) dibandingkan dua dimensi lainnya. Jadi berdasar hasil temuan di atas dapat dikatakan para guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 berpendapat bahwa kepala sekolah kurang dalam keterampilan konsep, terkait dengan konsep penyusunan dan mewujudkan visi dan misi sekolah, konsep pengembangan karir guru, sehingga guru dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan juga rendah, yang pada akhirnya kenaikan pangkatan juga menjadi lambat.

Berdasarkan hasil olah data penelitian dapat diketahui bahwa korelasi antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komepetensi profesional guru sebesar 0,810 termasuk kategori sangat kuat. Sedangkan besarnya pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru sebesar 65,6% artinya kompetensi profesional guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Kabupaten Demak 65,6% dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala sekolah dan sisanya 34,4% kompetensi professional guru dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang diteliti. Dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 33,329 + 0,784 X_1$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Kabupaten Demak. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ( $p$ )  $< 0,05$  maka semakin baik keterampilan manajerial kepala sekolah maka akan semakin meningkat kompetensi profess\sional guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika keterampilan manajerial kepala sekolah kurang/tidak baik maka akan menurun pula kompetensi profesional guru tersebut.

Hasil temuan penelitian tersebut diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Munirah (2020: 195) kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan pengorganisasian pengarah dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut yang dimaksud dengan kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien. Juga sesuai Permendikbud No. 6 Tahun

2018 Pasal 15 tentang tupoksi kepala sekolah menerangkan beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan.

Temuan penelitian di atas juga mirip dengan hasil penelitian Praja, Indra. Kandar, Ananda dan Kosasih. (2012), terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Punggur. Penelitian Korwam, Adriana dan Rumahorbo, (2016) bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kompetensi profesional guru sebesar 70,4%. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Pendidikan Nasional. Kompetensi Profesional seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Kompetensi profesional guru penting agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Makna penting kompetensi dalam dunia pendidikan didasarkan atas pertimbangan rasional bahwasanya proses pembelajaran merupakan proses yang rumit dan kompleks.

**4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru.**

UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal,

pendidikan dasar dan Pendidikan menengah. UU No. 14 tahun 2005 ini dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menjelaskan bahwa seorang pendidik harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran berupa kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional.

Berdasarkan data primer penelitian dari 170 responden responden yang meliputi guru SMP Negeri se Sub Rayon 02 Kabupaten Demak, bahwa disiplin kerja guru dipersepsikan oleh responden cukup baik dan dimensi disiplin waktu merupakan dimensi terlemah (0.383) dibandingkan dua dimensi lainnya. Variabel kompetensi profesional guru dipersepsikan cukup kompeten, dimensi terlemah dari kompetensi profesional guru adalah pengembangan keprofesional berkelanjutan (0,643).

Berdasarkan uji hipotesis melalui regresi tunggal atau regresi sederhana terlihat bahwa disiplin kerja guru mempunyai korelasi yang cukup kuat dengan kompetensi profesional guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,597) dan besaran pengaruh disiplin kerja guru terhadap kompetensi profesional guru sebesar 35,7% dengan koefisien regresi  $\hat{Y} = 59,392 + 0,580X_2$ . Sisanya sebesar 64,3% kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh variabel selain disiplin kerja guru. Dari hasil uji regresi tentang pengaruh disiplin kerja guru terhadap kompetensi profesional guru tersebut dapat dijelaskan disiplin kerja guru mempunyai pengaruh yang positif karena hasil perhitungan regresinya berkoefisien positif sebesar 0,580, ini menjelaskan bahwa dinamika naik turunnya kompetensi profesional guru SMP Negeri di sub rayon 03 Kabupaten Demak sangat tergantung dari disiplin kerja guru. Dari hasil uji regresi tersebut, dapat dijelaskan disiplin kerja guru mempunyai pengaruh yang positif artinya semakin besar tingkat disiplin kerja guru, maka akan meningkat pula

kompetensi profesional guru, demikian juga sebaliknya apabila disiplin kerja uru mengalami penurunan, maka akan menurun pula kompetensi profesional guru. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Siswanto (2003: 29), disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pendapat di atas menjelaskan bahwa seorang guru harus siap mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditentukan terlebih seorang guru yang sudah diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS) sesuai dengan sumpah janji yang sudah diikrarkan. Dari uraian tersebut maka dapat dipahami bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru salahsatu diantaranya adalah disiplin kerja.

Kompetensi Profesional seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Kompetensi profesional guru penting agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Adapun kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

#### **4.3. Pengaruh Keterampilan Manajemen Kepala Sekolah dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kompetensi Profesional Guru.**

Keberhasilan dalam pengelolaan pendidikan di pengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya manajerial kepala sekolah, kompetensi kepala sekolah, guru, disiplin kerja, fasilitas, motivasi dan profesionalisme guru. Dari beberapa faktor tersebut di atas, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi sekolah, guna

menciptakan kondisi yang ideal dalam pengelolaan sekolah dibutuhkan sosok pimpinan sekolah yang mampu menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi sekolah, sehingga sumber daya yang ada di sekolah dapat dikerahkan secara optimal.

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dari 170 responden (guru SMP Negeri se Sub Rayon 02 Kabupaten Demak) bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dipersepsikan cukup terampil, disiplin kerja para guru dipersepsikan cukup baik dan kompetensi profesional guru dipersepsikan cukup kompeten. Dimensi variabel keterampilan manajerial kepala sekolah yang paling kuat adalah keterampilan teknis, sedangkan disiplin kerja yang paling kuat adalah dimensi tanggungjawab dimensi kompetensi profesional guru yang paling kuat adalah penguasaan materi pembelajaran.

Hasil uji *anova* menunjukkan bahwa keterampilan manajerial Kepala Sekolah dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 168,082 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai sebesar 3,05 atau  $168,082 > 3,05$ , maka hipotesis 3 diterima. Besarnya pengaruh keterampilan manajerial Kepala Sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,664, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 66,4% dan sisanya 33,6% kompetensi profesional guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Kabupaten Demak dipengaruhi selain kedua variabel tersebut.

Hasil penelitian di atas juga sejalan dengan penelitian Korwam, Yohana Adriana dan Rumahorbo, Basa T. 2016. Berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru

SMP di Kabupaten Sorong Selatan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kompetensi profesional guru sebesar 70,4%. Motivasi kerja kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap hasil belajar sebesar 74,4%. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja kepala sekolah memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kompetensi profesional guru SMP. Kepala sekolah merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam mengatur dan mengendalikan seluruh sumber daya yang terkait di bidang satuan pendidikan khususnya di sekolah. Kepala sekolah merupakan sosok penting dalam sekolah karena kepala sekolah bertanggung jawab atas kemajuan dan mundurnya serta baik buruknya sebuah sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam satuan pendidikan di sekolah merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah yang diharapkan mampu untuk menggerakkan guru agar lebih efektif, membangun dan membina hubungan baik antar lingkungan sekolah supaya tercipta suasana yang kondusif, menggairahkan, produktif dan bersama-sama agar mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap berbagai jenis kebijakan dan perubahan yang telah dilakukan secara efektif dan efisien supaya semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang unggul.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan serta pembahasan, maka simpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Korelasi keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kompetensi profesional guru termasuk kategori sangat kuat (0,810). Keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru

sebesar 65,6% dengan persamaan regresi sebagai berikut:  $\hat{Y} = 33,329 + 0,784X_1$  sisanya 34,4% kompetensi profesional guru guru dipengaruhi oleh variabel lain.

- b. Korelasi disiplin kerja guru dan kompetensi profesional guru sebesar 0,597 termasuk kategori cukup kuat. Disiplin kerja guru berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru sebesar 35,7% dengan persamaan regresinya berikut:  $\hat{Y} = 59,392 + 0,580X_2$ . sisanya 64,3% kompetensi profesional guru guru dipengaruhi oleh variabel lain.
- c. Keterampilan manajerial kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru SMPN Sub-Rayon 02 Kabupaten Demak sebesar 66,4% sisanya 33,6% dipengaruhi variabel lain dengan koefisien regresi positif  $\hat{Y} = 27,446 + 0,698 X_1 + 0,137X_2$ ,

### 5.2. Saran

Berbasis pada temuan, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran guna peningkatan kompetensi profesional guru SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dinas Pendidikan Kabupaten Demak
- 1) Diharapkan Dinas Pendidikan memberikan pelatihan manajemen kepada kepala sekolah SMPN secara terprogram untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah.
  - 2) Meningkatkan pengawasan dan monitoring di SMPN Sub Rayon 02 pelaksanaan kebijakan disiplin kerja secara intensif di setiap sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru sekolah.
- b. Kepala Sekolah di Sub Rayon 02 Kabupaten Demak
- 1) Dalam konsep mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah sebaiknya melibatkan warga sekolah

- dalam menentukan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah, serta mensosialisasikan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah kepada warga sekolah agar terjadi kesamaan konsep.
- 2) Dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, untuk melakukan monitoring secara berkala terhadap tugas yang dilakukan guru, memberikan pembinaan dan meningkatkan disiplin kerja, serta menindaklanjuti dengan punishment dan reward yang memadai.
  - 3) Melaksanakan pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan, dengan mengadakan pelatihan, workshop, dan segala bentuk pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.
- c. Guru
- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dengan meningkatkan disiplin guru dalam setiap pelaksanaan program dan kegiatan sekolah dan tidak menunda pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab guru.
  - 2) Melaksanakan pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan, dengan meningkatkan pengembangan diri melalui berbagai kegiatan baik internal maupun eksternal, mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama guru dalam rangka pengembangan keprofesionalan berkelanjutan, serta terbuka dalam menerima saran dan kritik demi peningkatan kompetensi profesional guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Jakarta. CV Sentosa. Hal 10

Aljabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman. Deepublish Publisher.

Aprianto. 2020. *Pengantar Manajemen*. Surabaya. Jakad Media Publishing. Hal 53

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Aritonang, Keke T. 2005. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja 4 Th IV Juli 2005"

Atmodiwirio, Soebagio. 2002. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Ardadizya Jaya.

Congge, Umar. 2015. *Potret Birokrat Lokal*. Makasar: CV Sah Media. Hal 173

Danim, Sudarman. 2007. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Dimiyati, Azima. 2019. *Pengembangan Profesi Guru*. Lampung. Gre Publishing. Hal 49

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

-----, Zaenal Efendi. 2018. *Pendidik Ideal Bangunan Character Building*. Makasar. CV Sah Media. Hal 209- 211

Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.

Kristanti, Desi. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Sleman. Deepublish.

Kristiawan, Muhammad, dkk. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Sleman. Deepublish. Hal 23

Mahmud, Hilal. 2015. *Administrasi Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*. Makasar: Aksara Timur. Hal 61

Malik, Nazarudin. 2018. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Jogyakarta. CV Cempaka. Hal 168

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.

- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Semarang. Gramedia Widiasarana Indonesia. Hal 166
- Marwiyah. 2018. *Perencanaan Pembelajaran Kontemporer Berbasis Penerapan Kurikulum 2013*. Jakarta. Salemba Empat. Hal 12-13
- Melayu, Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Haji Mulyasa, E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Munirah, 2020. *Menjadi Guru Beretika dan Profesional*. Solok. CV. Insan Cendekia Mandiri
- Oktavian, Silva. 2016. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Sleman. Depublish. Hal 39
- Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Riswadi. 2019. *Kompetensi Profesional Guru*. Ponorogo. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rofaah. 2016. *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*. Sleman. Depublish. Hal 60-62
- Salirawati, Das. 2018. *Smart Teaching Solusi Menjadi Guru Profesional*. Jakarta. Bumi Aksara. Hal 35
- Sani, Ridwan Abdullah. 2020. *Teaching Factory*. Jakarta Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Septyana, Aldila. 2016. *Pengantar Bisnis dan Manajemen*. Pamekasan. Duta Media Publishing. Hal 133
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Sitorus, Raja Marulitua. 2020. *Pengaruh Manajerial Antarpribadi, Pimpinan Terhadap Disiplin kerja*. Sleman. CV Permai. Hal 27-28
- Subyantoro, Arif. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta. CV. Andi Offset
- Sudrajat, Usep dan Suwaji. 2018. *Buku Ajar Ekonomi Manajerial*. Sleman: Depublish. Hal 3
- Sugiyanto. 2010. *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: Yuma Pustaka
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Bandung. Alfabeta. Hal 311
- Sunaryo, Karsam. 2018. *Sistem Pengendalian Manajemen Perilaku Disfungsional Studi Empiris*. Bogor: Cerdas Republika. Hal 34-35
- Susanto, Ahmad. 2006. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta. Prenada Media. Hal 11
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tresnoingtyas, Fatma, dkk. 2020. *Model Microteaching Berorientasi Kecerdasan Emosional*. Yogyakarta. Graha Ilmu. Hal 5
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktek*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Jakarta
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Makasar. Depublish. Hal 3-4
- Yonata. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Normal Pendidikan*. Bandung. Alfabeta. Hal 14.