



## **STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KINERJA GURU MENJADI PENDIDIK YANG PROFESIONAL PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SULTAN AGUNG PARUNGPAJANG BOGOR JAWA BARAT**

Maya Ummi Azizatussaadah  
[mayaummiiazizatussaadah@gmail.com](mailto:mayaummiiazizatussaadah@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi pendidik yang profesional pada Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Agung Parungpanjang Bogor Jawa Barat.

Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan jenis studi kasus. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi pengumpulan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan Teknik triangulasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Langkah strategis yang dilakukan oleh manajemen SMK Sultan Agung untuk meningkatkan kompetensi terhadap profesionalitas kinerja guru yaitu dengan diadakannya pelatihan In House Training (IHT). Pelatihan tersebut menjadi acuan untuk mengevaluasi program-program yang sudah direncanakan dan mencapai tujuan dalam kegiatan belajar mengajar. Selain itu menjadikan guru di SMK Sultan Agung menjadi guru yang profesional. (2) Setelah dilakukan observasi dan wawancara terkait dengan pertanyaan ini dan mendapatkan berbagai macam pernyataan terkait dengan motivasi kerja guru di SMK Sultan Agung, bahwa pada kenyataannya motivasi kerja guru di SMK Sultan Agung dinilai cukup. Dengan arti, bahwa motivasi kerja harus selalu ditingkatkan dalam berbagai kondisi dan situasi yang dihadapi oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh sebab itu beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru baik internal dari dalam diri guru tersebut, maupun eksternal harus diatasi dengan baik dan tepat. (3) Peningkatan terkait kompetensi, motivasi dan kinerja guru menjadi pendidik yang profesional dibutuhkan dukungan serta aktualisasi terhadap kebutuhan yang harus dipenuhi. Sebagai acuannya melaksanakan kegiatan pelatihan yang disebut in House Training (IHT), melaksanakan kegiatan seminar pembelajaran, memberikan reward dan punishment terkait dengan guru yang dinyatakan lulus evaluasi dan pembelajaran bagi yang tidak disiplin serta tidak mentaati peraturan ataupun tata tertib yang berlaku. (4) Hal ini sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan terkait menjadi guru atau pendidik yang profesional. Sehingga manfaat dari tercapainya kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi syarat mutlak, bukan lagi penting. Karena, syarat ini menjadi tolak ukur terhadap terwujudnya guru yang profesional di bidangnya.

***Keyword: Strategi Peningkatan Kompetensi, Motivasi, Kinerja, Pendidik Profesional***

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan saat ini dinilai penting dan genting, pasalnya Pendidikan merupakan proses serta progress dalam mencapai berbagai macam tujuan di dunia kerja maupun puncak karir pada masing-masing individu. Pendidikan juga sebagai salah satu jalan atau cara untuk menikmati suka maupun duka mendapatkan ilmu dan menebarkan kebermanfaatan ilmu. Dalam memberikan kebermanfaatan atas kepemilikan ilmu, maka dianjurkan untuk menjadi guru. Menjadi guru bukanlah hal yang mudah apalagi jika guru tersebut diharuskan menjadi pendidik yang profesional. Jika saat ini yang kita ketahui guru adalah seseorang atau individu yang digugu dan ditiru, maka untuk mencapai progress dan menikmati proses menjadi pendidik yang profesional tidaklah mudah juga tidaklah sulit dilakukan. Pasalnya kita harus tahu Pendidikan di zaman yang serba digital ini mengalami berbagai dampak perubahan.

Sejatinya Pendidikan bisa dijabarkan dengan berbagai macam penjelasan. Ketika membedah makna Pendidikan dalam perundang-undangan, tepatnya pada Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pendidikan memiliki arti pembangunan nasional dalam bidang Pendidikan yang mencakup segala upaya tentang mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang memiliki keimanan, ketakwaan, berakhlak mulia, memiliki tingkat intelektualitas tinggi, pengetahuan secara ilmiah, memahami teknologi berdasarkan perkembangan zaman. Seni dalam mewujudkan bangsa yang maju, adil serta beradab. Jika ditinjau ulang dari berbagai aspek keilmuan serta definisi yang didapatkan terkait dengan bacaan yang pernah dibaca, dapat dipastikan penjelasan terkait dengan Pendidikan ini sangatlah luas dan beragam.

Saat tersadar dalam kesadaran yang penuh, pendidikan adalah sebuah proses mendidik yang mencakup merubah sikap dan tatalaku individu atau sekelompok orang tertentu yang memiliki sistem, tatanan, serta memiliki tujuan tertentu. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya didalam dunia Pendidikan sumberdaya manusialah yang paling dibutuhkan hingga saat ini. Sebab dari adanya sumberdaya manusia yang mumpuni akan mencapai tujuan dalam Pendidikan tersebut. Dalam keseluruhan aspek manusia, yang menjadi penyebab dalam pengaruh perkembangan manusia terutama aspek kepribadian manusia terdapat pada Pendidikan yang diampunya. Maka dari itu, pendidikan jelas memiliki perbedaan yang signifikan dengan bidang-bidang lain seperti bidang jasa arsitektur, perkembangan ekonomi, dan lain sebagainya yang sangat penting perannya dalam menciptakan sarana prasarana bagi kepentingan manusia dan dalam suatu negara. Tidak dapat dipungkiri juga ternyata, Pendidikan sangat erat kaitannya dalam membentuk karakter manusia serta menentukan model manusia seperti apa yang akan dihasilkan.

Oleh sebab itu, pendidikan sangat diperhatikan tingkat keberhasilannya karena tidak bisa terlepas dari lingkungan realitas sosial. Selain terkait dengan realitas sosial, tingkat keberhasilan Pendidikan juga dipengaruhi oleh peran sumberdaya manusia yaitu seorang guru atau seorang pendidik. Ketika mengupayakan peningkatan kompetensi guru atau pendidik, maka diperlukan adanya strategi yang realistis, logis, serta mumpuni untuk menerapkan peningkatan kompetensi guru atau pendidik. Suatu strategi dapat dikatakan baik

sesuai dengan indikatornya ketika didalamnya ada upaya untuk memperhitungkan berbagai faktor yang diduga akan mempengaruhi perencanaan tersebut sehingga muncul pemikiran dari Sondang P. Siagian (2008). Maka harus diperhatikan Langkah-langkah atau strategi dalam upaya peningkatan kompetensi setiap guru. Karena jika kondisi kompetensinya masih lemah atau bahkan kurang maka harus menggunakan strategi yang tepat untuk mengatasi kelemahan-kelemahan serta kekurangan-kekurangan tersebut.

Selain dengan adanya strategi, kompetensi juga mempengaruhi tingkat pelayanan atau tingkat dari berhasilnya tujuan yang dicapai sebagai pendidik. Maka dari itu kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan, melakukan, menuntaskan suatu tugas atau pekerjaan yang dilakukan dengan dilandasi ketrampilan dan pengetahuan serta didukung dari sikap kerja yang terbentuk dan dituntut oleh sebuah Lembaga atau perusahaan tertentu begitu menurut Wibowo dalam Rumawas (2021). Jika kompetensi adalah salahsatu dari hal yang harus diperhatikan, maka ada pula semangat guru atau pendidik yang diduga memiliki pengaruh dalam kinerja yang dibebankan oleh suatu Lembaga tertentu. Ada hal terkait semangat yang harus dipahami untuk kepentingan dalam terlaksananya suatu kegiatan tertentu. Untuk Sebagian orang diluarsana semangat dianggap sebagai dorongan yang kuat atau tekad dalam melakukan suatu kegiatan tertentu dengan tujuan tertentu pula. Jika dikaitkan dengan pekerjaan, semangat kerja dianggap penting untuk mendorong kinerja individu agar terwujud hasil kerja yang baik dan memuaskan. Menurut pemikiran dari Panggabean (2004) beliau menjelaskan “semangat kerja adalah tingkah laku para pekerja atau karyawan yang bekerja dalam kondisi tertentu yang menyebabkan pekerjaan tersebut menjadi optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai ekspektasi tanpa menghindari realita yang ada.

Sedangkan maksud dari motivasi adalah dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan dan melakukan suatu hal, bisa juga disebut dengan berprilaku. Seringkali motivasi juga dijadikan suatu alasan dalam memnuhi kebutuhan hidupnya begitulah menurut Notoatmodjo (2008). Berbeda pemikiran dari Mangkunegara (2011) motivasi juga merupakan kondisi yang mempengaruhi dan membangkitkan prilaku untuk memelihara lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan motivasi juga memiliki peranan [enting dalam mewujudkan prilaku atas kinerja pendidik. Jadi, kondisi untuk mendapatkan motivasi atau semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuab belajar mengajar diperlukan dalam membenahi guru agar menjadi pendidik yang profesional pada SMK Sultan Agung Parungpanjang.

Untuk memudahkan guru menjadi pendidik yang profesional dan mencoba membenahi segala kekurangan dan kelemahan yang ada dalam diri guru tersebut, diperlukan adanya strategi peningkatan yang mumpuni. Di dalam strategi peningkatan ini merupakan cara agar guru bisa mencapai tujuannya yaitu menjadi pendidik yang profesional. Akan tetapi, pasti ada hal-hal yang nantinya menjadi kendala saat membenahi proses dan mencapai progress yang nyata. Pada kenyataannya saat diadakan pelatihan terkait menjadi pendidik yang profesional tidak semua guru melalui atau berproses dalam suatu pelatihan, sehingga menyebabkan implikasi tidak atau belum memiliki kompetensi yang merata. Kendala semangat kerja juga terjadi karena rasio jumlah guru yang

kurang seimbang dengan beban pekerjaan. Hal ini memberi gambaran bahwa guru bekerja keras untuk menangani dan menuntaskan suatu pekerjaan, karena banyaknya beban kerja. Dengan rasio yang tidak seimbang dan beban kerja yang berat menjadi catatan penting bagi peneliti pada guru yang terdampak semangat kerja yang menurun. Untuk menangani penurunan semangat kerja maka harus diatur, direncanakan, juga diberikan dorongan agar guru memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga ketika menjalankan pekerjaannya akan dilakukan dengan sungguh-sungguh. Adapula yang beranggapan bahwa sudut pandang setiap orang itu berbeda sehingga memunculkan statmen bahwa bekerja itu hanya untuk menggugurkan kewajiban saja. Adapula yang menganggap bekerja adalah suatu panggilan dari hati. Jika berkaca pada pendapat Panggabean (2004) yang menyatakan ‘kinerja para petugas merupakan hal yang sangat didambakan oleh semua pihak, baik oleh pihak yang wajib melayani maupun pihak yang menerima pelayanan’. Kinerja juga diberikan arti saat karyawan datang dan pulang pada waktunya, menuntaskan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Nitisemito, 2012). Dengan adanya optimalisasi kinerja yang meningkat dalam pekerjaannya, maka akan mempermudah dan memperlancar pekerjaan yang dilakukan. Selain itu kinerja yang baik dari karyawan juga akan meningkatkan tingkat kepercayaan konsumen pengguna jasa atau pelayanan. Terkait kompetensi, semangat kerja dan kinerja, lingkungan atau tempat bekerja secara fisik, budaya kerja, diduga dapat mempengaruhi pelayanan atau tuntasnya kegiatan dalam belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru kepada muridnya.

Penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat dengan terbentuknya kompetensi yang sesuai untuk guru memiliki ketrampilan, pengetahuan, sikap dasar yang tepat dibidangnya. Selain itu, semangat kerja yang baik dapat memicu kinerja yang baik sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru bukanlah hal yang tidak mudah juga tidak sulit. Akan tetapi dengan adanya permasalahan serta kendala yang memang harus dihadapi oleh setiap individu, Lembaga atau instansi terkait. Oleh karena itu, dilatarbelakangi hal-hal yang sudah disebutkan oleh peneliti, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dan mengambil judul “Strategi Peningkatan kompetensi, Motivasi, dan Kinerja guru Menjadi Pendidik yang Profesional Pada Sekolah Menengah kejuruan Sultan Agung Parungpanjang Bogor Jawa Barat”.

## **B. Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana strategi peningkatan kompetensi terhadap profesionalitas kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Agung Parungpanjang Bogor Jawa Barat?
2. Bagaimana motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Agung Parungpanjang Bogor Jawa barat?
3. Bagaimana peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru agar menjadi pendidik yang profesional pada Sekolah menengah Kejuruan Sultan Agung Parungpanjang bogor Jawa Barat?
4. Mengapa kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi syarat penting dalam terwujudnya pendidk yang profesional?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi peningkatan terkait dengan kompetensi terhadap kinerja pendidik pada Sekolah menengah Kejuruan Sultan Agung Parungpanjang Bogor Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja pendidik pada Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Agung Parungpanjang Bogor Jawa Barat.
3. Agar menjadikan guru yang profesional di era pembanguna pada Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Agung Parungpanjang Bogor Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui manajemen strategi yang dibutuhkan sehingga ada peningkatan dan hasil yang dimaksud oleh penulis terkait dengan peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi pendidik yang profesional.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Strategi

Strategi diartikan sebagai sebuah atau suatu proses dalam penentuan rencana para pemimpin teratas (para pemimpin puncak) dan inti dari perusahaan atau instansi tersebut yang berfokus pada tujuan dengan waktu yang panjang pada suatu organisasi, disertai dengan penyusunan suatu cara atau berupaya agar tercapainya tujuan tersebut, (Marrus & Hall, 2017).

Pada buku karangan Kuncoro (2020) dengan judul *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif* dijelaskan strategi merupakan sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (*goals*) dalam menyesuaikan sumberdaya suatu organisasi atau instansi dengan melihat dan menganalisa peluang yang akan dihadapi dalam lingkungan industrinya.

### B. Kompetensi

Kompetensi secara istilah memiliki makna pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang dicerminkan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kebiasaan berfikir dan bertindak yang secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten dalam arti memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu. Yang berarti kompetensi ini dibentuk dari pola yang sudah dibiasakan dalam berfikir dan melakukan tindakan atas dirinya (Mulyasa, 2020).

Menurut Majid (2020) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang atau individu yang menjadi bagian dari dirinya sendiri dengan adanya kebiasaan yang dibentuk, sehingga merefleksikan perilaku-prilaku kognitif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi merupakan bagian dari kemampuan seseorang untuk bertahan dan dapat memprediksi perilakunya dalam situasi dan pekerjaan yang lebih luas (Ramdhan, 2023).

### C. Motivasi

Arti motivasi menurut Richard M. Steers dalam Sedarmayanti (2017) motivasi diartikan sebagai *power* kecenderungan seseorang dalam melibatkan diri menuntaskan kegiatan berdasarkan arah dan sasaran dalam pekerjaan. Terkait dengan perasaan senang yang melibatkan emosional seseorang yang menjadi hasil relative pada pekerjaannya. Maksud dari perasaan senang tersebut

adalah kaitannya dengan kepuasan, lebih rela dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Ramdhan (2019) indikator dari motivasi diantaranya adalah mematuhi aturan waktu, mematuhi aturan organisasi, mematuhi aturan perilaku di tempat kerja, mematuhi peraturan lainnya

#### **D. Kinerja**

Pendapat Stoner & Freeman (2018) dalam bukunya yang berjudul *Management* menjelaskan kinerja adalah fungsi dari dorongan atau motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

Pendapat Bernardin (2013) dalam bukunya Achmad S. Ruby menjelaskan kinerja adalah pencatatan keseluruhan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama jangka waktu yang sudah ditentukan baik itu sesingkat-singkatnya atau kurun waktu yang Panjang. Selanjutnya kinerja juga diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Priono & Ramdhan, 2023).

### **III. Metodologi Penelitian**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Setting pada penelitian ini adalah strategi peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi pendidik yang profesional pada Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Sgung Parungpanjang Bogor Jawa Barat.

Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Dimana penelitian kualitatif menggunakan prosedur penelitian yang menghasilkan data. Data tersebut berbentuk tulisan, argumentasi tentang individu dan segala perilakunya yang nampak atau terlihat jelas. Sehingga menghasilkan jawaban dari persoalan dan permasalahan yang sedang dihadapi dan menjadi titik temu yang berdampak pada penelitian ini.

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif ini dinilai cocok untuk membahas permasalahan dan persoalan yang ada hubungannya dengan sosial dan prefensi masyarakat. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari jawaban dari permasalahan strategi peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi pendidik yang profesional pada Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Sgung Parungpanjang Bogor Jawa Barat.

### **IV. HASIL PENELITIAN**

#### **A. Temuan Hasil Penelitian**

##### **1. Bagaimana strategi peningkatan kompetensi terhadap profesionalitas kinerja guru pada SMK Sultan Agung Parungpanjang**

Strategi yang dilakukan oleh manajemen SMK Sultan Agung untuk meningkatkan kompetensi terhadap profesionalitas kinerja guru yaitu dengan diadakannya pelatihan *In House Training* (IHT). Pelatihan tersebut menjadi acuan untuk mengevaluasi program-program yang sudah direncanakan dan mencapai tujuan dalam kegiatan belajar mengajar. Selain itu menjadikan guru di smk sultan agung menjadi guru yang profesional.

## **2. Bagaimana motivasi kerja guru pada SMK Sultan Agung Parungpanjang**

Setelah dilakukan observasi dan wawancara terkait dengan pertanyaan ini dan mendapatkan berbagai macam pernyataan terkait dengan motivasi kerja guru di SMK Sultan Agung, bahwa pada kenyataannya motivasi kerja guru di SMK Sultan Agung dinilai cukup. Dengan arti, bahwa motivasi kerja harus selalu ditingkatkan dalam berbagai kondisi dan situasi yang dihadapi oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh sebab itu beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru baik internal dari dalam diri guru tersebut, maupun eksternal harus diatasi dengan baik dan tepat.

## **3. Bagaimana peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru agar menjadi pendidik yang profesional pada SMK Sultan Agung Parungpanjang**

Peningkatan terkait kompetensi, motivasi dan kinerja guru menjadi pendidik yang profesional dibutuhkan dukungan serta aktualisasi terhadap kebutuhan yang harus dipenuhi. Sebagai acuannya melaksanakan kegiatan pelatihan yang disebut *In House Training* (IHT), melaksanakan kegiatan seminar pembelajaran, memberikan *reward* dan *punishment* terkait dengan guru yang dinyatakan lulus evaluasi dan pembelajaran bagi yang tidak disiplin serta tidak mentaati peraturan ataupun tata tertib yang berlaku.

## **4. Mengapa kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi syarat penting dalam terwujudnya guru yang profesional**

Hal ini sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan terkait menjadi guru atau pendidik yang profesional. Sehingga manfaat dari tercapainya kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi syarat mutlak, bukan lagi penting. Karena, syarat ini menjadi tolak ukur terhadap terwujudnya guru yang profesional di bidangnya.

## **V. PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis laksanakan tentang strategi peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi pendidik yang profesional pada SMK Sultan Agung Parungpanjang Bogor, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan. Hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Strategi yang dilakukan oleh manajemen SMK Sultan Agung untuk meningkatkan kompetensi terhadap profesionalitas kinerja guru yaitu dengan diadakannya pelatihan *In House Training* (IHT). Pelatihan tersebut menjadi acuan untuk mengevaluasi program-program yang sudah direncanakan dan mencapai tujuan dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Setelah dilakukan observasi dan wawancara terkait dengan pertanyaan ini dan mendapatkan berbagai macam pernyataan terkait dengan motivasi kerja guru di SMK Sultan Agung, bahwa pada kenyataannya motivasi kerja guru di SMK Sultan Agung dinilai cukup. Dengan arti, bahwa motivasi kerja harus selalu ditingkatkan dalam berbagai kondisi dan situasi yang dihadapi oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh sebab itu beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru baik internal dari dalam diri guru tersebut, maupun eksternal harus diatasi dengan baik dan tepat.

3. Peningkatan terkait kompetensi, motivasi dan kinerja guru menjadi pendidik yang profesional dibutuhkan dukungan serta aktualisasi terhadap kebutuhan yang harus dipenuhi. Sebagai acuannya melaksanakan kegiatan pelatihan yang disebut *In House Training* (IHT), melaksanakan kegiatan seminar pembelajaran, memberikan reward dan punishment terkait dengan guru yang dinyatakan lulus evaluasi dan pembelajaran bagi yang tidak disiplin serta tidak mentaati peraturan ataupun tata tertib yang berlaku.
4. Hal ini sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan terkait menjadi guru atau pendidik yang profesional. Sehingga manfaat dari tercapainya kompetensi, motivasi, dan kinerja guru menjadi syarat mutlak, bukan lagi penting. Karena, syarat ini menjadi tolak ukur terhadap terwujudnya guru yang profesional di bidangnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J. (n.d.). dan Russell, JEA (2013). *Human Resource Management*. Singapore: Mc GrawHill, Inc.
- Kuncoro, M. (2020). *Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif di Era Industri 4.0*. Yogyakarta: Andi Publishers.
- Majid, A. (2020). *Perencanaan pembelajaran mengembangkan standar kompetensi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marrus, N., & Hall, L. (2017). *Intellectual disability and language disorder*. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics*, 26(3), 539–554.
- Mulyasa, H. E. (2020). *Menjadi guru profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Management a Basis and Introduction*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2008). *Kesehatan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia*. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 2(5), 195–199.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priono, S., & Ramdhan, M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sdit Daarul Hasanah Jakarta Selatan*. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(2).
- Ramdhan, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Ramdhan, M. (2019). *Effect of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Perkasa Sakti in Cimone*. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 139–148.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J., & Freeman, R. (2018). *Management/James. SERBIULA (Sistema Librum 2.0)*.