

## **PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU**

Carrine Irawan K<sup>1</sup>, Ngurah Ayu Nyoman M<sup>2</sup>, Ghufon Abdullah<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang  
Email <sup>1</sup>[carrineirawankumalasari@gmail.com](mailto:carrineirawankumalasari@gmail.com); <sup>2</sup>[ngurahayunyoman@upgris.ac.id](mailto:ngurahayunyoman@upgris.ac.id)

### **ABSTRACT**

*There is often a gap between public and private teachers. Many factors influence and lead to their professionalism as teachers. Professional teachers are needed to improve the quality of education in schools. This study aims to determine the effect of teacher welfare on teacher professionalism, the effect of work motivation on teacher professionalism, and to determine the effect of welfare and work motivation on teacher professionalism in private vocational schools in Bojonegoro district. This research is a quantitative research type with a research sample of 166 private vocational school teachers in Bojonegoro sub-district. The results of the study showed that there was an influence of teacher welfare on teacher professionalism (regression equation  $Y = 60.087 + 0.312X_1$ ,  $r = 0.561$  and contribution of 31.5%); there was an influence of work motivation on teacher professionalism (regression equation  $Y = 45.625 + 0.827X_2$ ,  $r = 0.639$  with contribution of 40.8%.; and there was an influence of teacher welfare, and work motivation on teacher professionalism equation  $Y = 10.751 + 0.114X_1 + 0.377X_2$ ,  $r = 0.689$  and contribution of 47.5%). The results of this study provide recommendations to related parties to develop a program for mentoring private teacher professionalism in order to meet the target goals of developing educators and education personnel. Teacher professionalism mentoring will look at factors that increase teacher capacity as professional teachers who have relatively the same opportunities for improving welfare and motivation.*

*Keywords: Profesionalism, Teacher Welfare, Work Motivation*

### **ABSTRAK**

Seringkali terdapat kesenjangan antara guru negeri dengan guru swasta. Banyak faktor yang mempengaruhi dan berujung pada keprofesionalannya sebagai guru. Guru profesional sangat dibutuhkan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru, pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru, serta mengetahui pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru (SMK swasta) di kecamatan Bojonegoro. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan sampel penelitian guru SMK swasta di kecamatan Bojonegoro yang berjumlah 166 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru (persamaan regresi  $Y = 60,087 + 0,312X_1$ ,  $r=0,561$  dan kontribusi 31,5%); terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru (persamaan regresi  $Y = 45,625 + 0,827X_2$ ,  $r=0,639$  dengan kontribusi 40,8% .; dan terdapat pengaruh kesejahteraan guru, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru persamaan  $Y = 10,751 + 0,114X_1 +$

0,377X<sub>2</sub>, r= 0,689 dan kontribusi 46,5%). Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi pada pihak terkait untuk mengembangkan program pendampingan keprofesionalan guru swasta agar memenuhi target tujuan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Pendampingan profesionalisme guru akan melihat ke faktor peningkatan kapasitas guru sebagai guru profesional yang memiliki kesempatan peningkatan kesejahteraan dan motivasi yang relatif sama.

**Kata Kunci:** Profesionalisme, Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja.

### **A. Pendahuluan**

Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK merupakan sekolah formal pada pendidikan jenjang menengah yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan atau vokasi. SMK ini setara dengan SMA/ MA. Sesuai tujuannya, SMK membentuk dan membekali lulusannya agar berkompeten dan siap memasuki dunia kerja.

Dalam upaya meningkatkan kualitas lulusan SMK, sesuai standar pendidikan yang berlaku, maka dibutuhkan banyak penguatan terhadap program SMK yang ada. Revitalisasi program SMK berfokus pada lima sektor prioritas yang menjadi penciri SMK dengan melibatkan pemerintah daerah setempat.

Kabupaten Bojonegoro, merupakan salah satu kabupaten di propinsi Jawa Timur memiliki 62 sekolah SMK

yang terdiri dari 17 sekolah negeri dan sisanya swasta. Rerata permasalahan mendasar yang diamati dari banyaknya SMK adalah revitalisasi dan pengembangan SDM. Revitalisasi berfokus pada insentif bantuan fisik. Sedangkan Pengembangan SDM berfokus pada pengembangan SDM SMK untuk mampu mengimbangi sekolah lain. Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro merupakan bagian wilayah di kabupaten Bojonegoro yang memiliki 12 SMK (3 SMK Negeri dan 9 SMK Swasta). Terdapat kesenjangan antara SMK negeri dengan SMK Swasta. Hal ini membutuhkan identifikasi lebih lanjut untuk analisisnya. Kesenjangan mutu yang tercermin dari pencapaian nilai akreditasi tercermin pula di

banyak tempat (Indriyani. 2018: 123).

Salah satu faktor yang menjadi penyebab adalah pengembangan kemampuan SDM SMK. Berbagai pelatihan untuk kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan akan memiliki prioritas sesuai dengan relevansi SMK. Data observasi Februari 2024 menunjukkan bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan berada di skor terbawah capaian skor akreditasi SMK. Capaian skor tersebut berada pada kisaran skor 62-72 untuk akreditasi C SMK pada Tabel 1; kisaran skor 81-84 pada akreditasi B; dan perolehan skor 86 untuk SMK swasta yang terakreditasi A.

Dukungan data lain dari hasil survei pada guru di SMK swasta secara acak menunjukkan kualifikasi pendidikan guru yang menjadi subyek kuesioner 100% sudah S1, bahkan 11,36% memiliki kualifikasi pendidikan S2. Sedangkan jumlah guru yang tersertifikasi masih sedikit 13,64%. Banyak faktor yang

menyebabkan terkait dengan *database* guru di Dapodik yang belum lengkap, ataupun masih mengikuti urutan antrian Pendidikan Profesi Guru (PPG) Dalam Jabatan sesuai klasifikasi data Dapodik yang ada. Hal ini menjadi kesenjangan sendiri terhadap keprofesionalan guru. Guru yang sudah tersertifikasi memiliki kecenderungan kinerja dan keprofesionalan profesi yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Ristianey, dkk (2021: 38), dan Amelia, dkk (2022: 470). Penelitian Husin, dkk (2023:4094) menunjukkan bahwa sertifikasi guru berpengaruh terhadap keprofesionalan guru. Penelitian dilakukan pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen menunjukkan peningkatan keprofesionalan 35,87% sedangkan kelompok kontrol hanya 8, 11%. Hal ini berarti kelompok guru yang tersertifikasi lebih menunjukkan peningkatan keprofesionalannya dibanding guru yang belum tersertifikasi.

Persyaratan lain yang menjadi keunggulan guru SMK adalah adanya pengakuan terhadap sertifikasi kompetensi. Fakta hasil survey menunjukkan bahwa guru yang memiliki sertifikasi kompetensi masih 6,8%. Fakta ini mendukung rendahnya keprofesionalan guru, meskipun salah satu prasaratnya yaitu kualifikasi pendidikan sudah tercukupi tetapi kompetensi dan pengakuan keahlian belum dimiliki.

Temuan hasil survey menunjukkan pula rendahnya penghasilan guru yang tercatat dalam survey guru SMK Swasta. Status guru kebanyakan guru tidak tetap (70,45%). Hal ini berdampak pada penghasilan dan motivasi kerja guru. Penghasilan guru 52,27% dibawah Rp. 1000.000. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa guru tidak tetap yang belum tersertifikasi seringkali memiliki motivasi bekerja rendah karena pekerjaan saat ini dianggap sebagai “batu loncatan” untuk

memilih pekerjaan yang lebih baik dan lebih layak (40,9%).

Peningkatan profesionalisme guru pada dasarnya merupakan upaya untuk membantu guru melalui berbagai program dan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah agar mutu guru sebagai sumber daya pendidikan tercapai sesuai standar yang ditetapkan. Profesionalisme guru tidak terlepas dari kesejahteraan guru. Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjamin kesejahteraan guru seperti yang disebutkan di dalam Pasal 14.

Meskipun telah diamanatkan di dalam Undang-Undang, fakta yang terjadi di lapangan adalah kesejahteraan guru terutama guru swasta seringkali masih belum maksimal. Dalam aspek finansial, banyak guru tidak mendapatkan honor atau gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka miliki. Sedangkan dalam aspek non finansial banyak guru yang merasa tidak aman dan terancam dalam menjalankan

proses pendidikan, misalnya dengan aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan sanksi-sanksi sekolah yang memberatkan para guru. Dalam upaya memenuhi kebutuhan, guru harus profesional dan memiliki kinerja lebih baik. Motivasi bekerja menjadi bagian proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku kinerja guru diarahkan pada upaya-upaya yang nyata demi tercapainya tujuan pembelajaran.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *expostfacto*. Sugiyono (2015: 31) menyebutkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di SMK Swasta sekecamatan Bojonegoro. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan dalam kurun waktu 12 bulan.

Desain penelitian menggambarkan pengaruh kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru SMK swasta, pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMK swasta, serta pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SMK swasta.

Populasi penelitian adalah semua guru SMK Swasta di Kecamatan Bojonegoro sebanyak 283 guru. Penentuan sampel menurut Sugiyono (2015: 68) dan Arikunto (2013: 175) dapat menggunakan rumus Slovin sebesar 166 orang guru.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah diperoleh butir instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan uji normalitas, linearitas, multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana dan regresi ganda untuk mengetahui hasil penelitian. Teknik analisa data menggunakan program SPSS 22.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Guru menjadi tonggak utama pendidikan. Peningkatan kualitas guru secara langsung akan meningkatkan kualitas pendidikan. Kesejahteraan guru menjadi prioritas utama.

Kesejahteraan guru menurut beberapa ahli diantaranya Midgley (1995); Friedlander (1980); Basri (2018); Fadhli (2017); Zulkifli dkk (2014); Marselius (2011); Isjoni (2014); dan Jamil (2014) adalah kondisi kehidupan guru yang aman dan nyaman dengan terpenuhinya hak secara baik dengan memperhatikan 1) terpenuhinya gaji / penghasilan yang memenuhi standar hidup dan berbasis kinerja, 2) mendapatkan hak promosi dan penghargaan sesuai kinerja dan atau prestasi kerja, 3) sarana prasarana yang mencukupi sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas, 4) memperoleh kesempatan mengembangkan diri . Hal ini sesuai dengan pendapat Symonds dan Ford (1952) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan guru diantaranya keamanan ekonomi (penghasilan yang memadai, jaminan sosial kesehatan dan hari tua serta kepastian masa jabatan dalam posisi tertentu); kemampuan profesional (mendapatkan hak sama dalam peningkatan kompetensi dan pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan);

kenyamanan pribadi (yang tidak hanya melibatkan kebebasan akademik dan sosial, tetapi juga komunikasi dan hubungan interpersonal); kondisi kerja (ketersediaan dan kemudahan sarana prasarana pendukung tugas). Konsep Symonds dan Ford ini dibawa dan tertuang dalam UU Guru dan Dosen yang mengatur dan membahas tentang Pemenuhan Kesejahteraan Guru.

Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa dimensi terpenuhinya gaji/ penghasilan memberikan dukungan yang paling besar pada variabel Kesejahteraan Guru, selain secara berurutan setelahnya adalah terpenuhinya hak promosi dan penghargaan, tercukupinya sarana dan prasarana pendukung pembelajaran, dan kesempatan mengembangkan diri. Masalah gaji/ penghasilan memberikan kontribusi tertinggi menggambarkan pemahaman kesejahteraan yang selalu diidentikkan dengan “*money*”. Meskipun penghasilan memiliki peran yang penting, tetapi tidak semua kesejahteraan didukung hanya dengan masalah ekonomi/ masalah gaji/ penghasilan. Masih banyak

indikator lain yang perlu digali untuk mendefinisikan kesejahteraan guru ((Rida dkk 2013); (Marselus 2011)). Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi atau  $0,000 < 0,05$  dan koefisien korelasi kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru 0,561. Berdasarkan koefisien korelasi tersebut, maka hubungan antara kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru termasuk kategori “sedang”.

Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 44,912, Nilai F tabel adalah 2,66 sehingga F hitung  $>$  F tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru. Besarnya pengaruh kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru adalah 31,5% dan sisanya sebesar 68,5% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain yang mempengaruhi profesionalisme guru diantaranya adalah kualifikasi, kompetensi, pengembangan diri, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja, motivasi berprestasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, sikap profesi, dan kinerja profesi.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 60,087 + 0,312X_1$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- a. Angka 60,087 artinya jika kesejahteraan guru konstan, maka profesionalisme guru mempunyai nilai sebesar 60,087.
- b. Angka 0,312 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila kesejahteraan guru meningkat 1 point, maka profesionalisme guru juga meningkat sebesar 0,312 point.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Ma'rufah (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pendapatan dan kebutuhan guru terhadap profesionalisme guru dalam mengajar. Hasil ini ditunjukkan oleh F hitung  $(37,178) > F_{tabel} (3,23)$ . Hal ini berarti bahwa bahwa variabel pendapatan dan kebutuhan yang mendeskripsikan kesejahteraan guru cukup berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru ketika mengajar.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2014) dan Robbins (2001) merupakan perangsang/ keinginan dan daya penggerak, kemauan

bekerja seseorang untuk mencapai kepuasan/ketercapaian tujuan organisasi yang dikondisikan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku kerja. Motivasi kerja lebih menunjukkan pada kekuatan potensial dalam diri seorang, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif (Amirullah dkk (2017); Winardi (2012)). Berdasarkan kajian mendalam disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan dan kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas dengan memperhatikan kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kebutuhan akan

kemajuan/berkembang (Herzberg (1966); Siswanto (2015); Mc Clelland (2005); Winardi (2012); Hasibuan (2014); Sedarmayanti (2015)). Penelitian ini merumuskan dimensi motivasi kerja sebagai kebutuhan prestasi, kebutuhan pengakuan pekerjaan, tanggung jawab, dan kebutuhan berkembang.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi atau  $0,000 < 0,05$  dan koefisien korelasi motivasi kerja terhadap profesionalisme guru 0,639. Berdasarkan koefisien korelasi tersebut, maka hubungan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru termasuk kategori "kuat".

Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 78,734, Nilai F tabel adalah 2,66 sehingga F hitung  $> F$  tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru adalah 40,8% dan sisanya sebesar 59,2% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya budaya organisasi,

kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi berprestasi kerja, budaya kerja, dll.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 45,625 + 0,827X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- a. Angka 45,625 artinya jika motivasi kerja konstan, maka profesionalisme guru mempunyai nilai sebesar 45,625.
- b. Angka 0,827 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat 1 point, maka profesionalisme guru juga meningkat sebesar 0,827 point.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Wahyudi (2014: 9) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhinya rendahnya hasil ujian adalah motivasi kerja guru. Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai. Penyiapan guru yang profesional dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam pendidikan memang sangat diperlukan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Jumi dan Abdullah (2022: 1134) yang

menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja profesi guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 59,786 + 0,399 X_2$  dengan kontribusi 14.4%.

Profesionalisme guru adalah kemampuan pemahaman potensi profesi yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah. Pemahaman ini tentu saja akan berhubungan dengan karakteristik dan potensi dari profesi sebagai guru. Karakteristik yang berbeda akan membawa pemahaman profesi yang berbeda pula. Inilah yang membedakan profesionalisme guru swasta dan guru negeri. Profesionalisme guru merupakan kemampuan memahami dan menjaga profesi, mampu mengatasi permasalahan psikologi dan pedagogik dalam tugas profesi yang dijalankan. Profesionalisme guru terbangun dari capaian kualifikasi dan kompetensi yang berhubungan dengan keahlian (*expertise*) (Sumarno (2019); Musriadi (2020); Murniati (2018); Payong (2011). Philips (1991) dan Arens dkk (2008) menunjukkan bahwa profesionalisme berkaitan dengan standar moral, etika, dan tanggung jawab. Dimensi

profesionalisme guru dalam penelitian ini meliputi pemahaman akan profesi, kesesuaian kualifikasi dengan bidang ajar, penguasaan kompetensi, dan pengembangan diri.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi atau  $0,000 < 0,05$  dan koefisien korelasi kesejahteraan guru, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru 0,689. Berdasarkan koefisien korelasi tersebut, maka hubungan antara kesejahteraan guru, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru termasuk kategori “kuat”.

Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 53,256, Nilai F tabel adalah 2,66 sehingga F hitung  $>$  F tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh kesejahteraan guru, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Besarnya pengaruh kesejahteraan guru, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru adalah 46,5% dan sisanya sebesar 53,5% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain yang memengaruhi profesionalisme guru diantaranya adalah kualifikasi, kompetensi, kinerja guru, budaya organisasi sekolah,

supervisi akademik, kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dll.

Persamaan regresi berganda yang terbentuk yaitu  $Y = 10,751 + 0,114X_1 + 0,377X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- Angka 10,751 artinya jika kesejahteraan guru, dan motivasi kerja konstan, maka profesionalisme guru mempunyai nilai sebesar 10,751.
- Angka 0,114 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila kesejahteraan guru meningkat 1 point, maka profesionalisme guru juga meningkat sebesar 0,114 point dengan asumsi motivasi kerja konstan.
- Angka 0,377 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat 1 point, maka profesionalisme guru juga meningkat sebesar 0,377 point dengan asumsi kesejahteraan guru konstan.

#### **D. Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru SMK Swasta di Kecamatan

Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 60,087 + 0,312X_1$ , kekuatan korelasi sebesar 0,561 dengan kontribusi sebesar 31,5%.

2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMK Swasta di Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 45,625 + 0,827X_2$ , kekuatan korelasi sebesar 0,639 dengan kontribusi sebesar 40,8%.
3. Terdapat pengaruh kesejahteraan guru, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMK Swasta di Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 10,751 + 0,114X_1 + 0,377X_2$ , kekuatan korelasi sebesar 0,689 dengan kontribusi sebesar 46,5%.

Rekomendasi penelitian diberikan pada pihak terkait dalam upaya peningkatan profesionalisme guru swasta melalui peningkatan peluang pengembangan potensi guru. Pengembangan potensi dijabarkan diantaranya melalui pengembangan kualifikasi maupun pengembangan kompetensi. Hal ini berarti membawa

konsekuensi terhadap faktor yang mempengaruhinya seperti pengembangan diri, ketercukupan kesejahteraan dan motivasi kerja guru. Hal ini membutuhkan penelitian lanjut untuk mampu mendeskripsikan lebih mendalam tentang keprofesionalan guru sekolah swasta.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Amirullah. (2017). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Friedlander, Walter A. dan Apte, Robert Z. (1980). *A Concepts and Methods of Social Work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herzberg, F. (1966). *Work and The Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Jamil, Suprihatiningrum. (2014). *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- McClelland, David, et.al. (2005). *Job Satisfaction Theory*. Mason, OH: Thomson Custom Publishing.
- Midgley, James. (1995). *Social Development: The Developmental Perspective*

- in Social Welfare*. London: SAGE Publications Ltd.
- Murniati, N.A.N., (2018). *Teaching Clinic: Solusi Cerdas Guru Masa Depan*. Semarang: UPGRIS Press.
- Musriadi. (2016). *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Payong, Marselus R. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru; Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*. Jakarta : PT Indeks Permata Puri Media.
- Phillips, J.J. (1991). *Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods*. Houson: Gulf Publishing Company
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Symonds, Percival M., and Ford, Robert T. (1952). *Review Educational Research: Review and Study of Teacher Welfare Factors*. New York: American Eduvational Research Association.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun (2005) tentang *Guru Dan Dosen*.
- Wahyudi, Bambang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Winardi. (2012). *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jurnal :**
- Amelia, V., Mujtahid, I., M., dan Amelia, T. (2022). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Gugus Tarai Bangun Kabupaten Kampar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Pendas*, 07/02, 467-476.
- Basri, J. (2018). Mutu dan kesejahteraan guru di Indonesi. *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, 2(1).
- Fadhli, M. (2017). Manajemen peningkatan mutu pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Husin,Alfisd., Witarsa, Ramdhan., Nurmalina. (2023). Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Profesionalisme dan Kinerja Guru pada jenjang Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Pendas*, 08/01, 137-146.
- Indriyani, Tuti. (2016). *Manajemen Pengembangan Mutu SMK Swasta dalam*

Peningkatan Keunggulan Bersaing. *Al Izzah, Jurnal Hasil Penelitian*, 13/1, p.117-127, ISSN: 1978-9726.

*Jurnal Penelitian Pendidikan dan Keagamaan Islam*, 5(1), 45-62. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/allubab/article/view/3728>.

Jumi dan Abdullah. (2022). *Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling* Volume 4 Nomor 6: 1134-1144.

Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02).

Ma'rufah, Lilik. (2024). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap profesionalisme mengajar di MAN Mojosari Mojokerto, *Ethese UIN Malang Journal*, 1/1.

Rida, Made, Dantes, Nyoman. dan Dantes, Rihendra, Kadek. (2013). Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada. *Jurnal Pendas Undiksha*, Vol.3/2 Tahun 2013, ([http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal\\_pendas/article/viewFile/946/697](http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_pendas/article/viewFile/946/697), diakses 12 Januari 2023).

Ristianey, F.,Harapan,E., dan Destiniar. (2021). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan (JMKSP)*, 6/1, 34-43.

Sumarno, S. (2019). Profesionalisme Dalam Pendidikan Islam. *Al-Lubab:*