



ERA BARU MANAJEMEN PENDIDIKAN

Aplikasi, Strategi, dan Inovasi
+



Prof. Dr. Abdul Rahmat, M.Pd.
Mira Mirnawati, M.Pd.
Dr. Siti Fadjarajani, M.T.
Dr. Siti Zaenab, S.Ag., M.Pd.
Ely Satiyasih Rosali, M.Pd.
Dr. Widyatmike Gede Mulawarman, M.Hum.
T. M. Haekal, S. Pd.
Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd.
Rita Sari, M.Pd.
Elizabeth, S.Sos, S.Sn., M.Ds.
Monica Hartanti, M.Ds.
Sandy Rismantojo, S.Sn., M.Sc.
Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd., M.Sc.
Asmawati, M.Pd.
Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M.Pd.
Dr. ST. Roskinah Mas, M.Pd.
Dr. Fahrina Yustiasari Liriwati, M.Pd.I.



ERA BARU MANAJEMEN PENDIDIKAN Aplikasi, Strategi, dan Inovasi

Prof. Dr. Abdul Rahmat, M.Pd.
Mira Mirnawati, M.Pd
Dr. Siti Fadjarajani, M.T.
Dr. Siti Zaenab, S.Ag.,M.Pd
Ely Satiyasih Rosali, M.Pd.
Dr. Widyatmike Gede Mulawarman, M.Hum.
T. M. Haekal, S. Pd.
Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd.
Rita Sari, M.Pd.
Elizabeth, S.Sos, S.Sn., M.Ds.
Monica Hartanti, M.Ds.
Sandy Rismantojo, S.Sn., M.Sc.
Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd., M.Sc.
Asmawati, M.Pd.
Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M.Pd.
Dr. ST. Roskinah Mas, M.Pd.
Dr. Fahrina Yustiasari Liriwati, M.Pd.I.



IP.026.06.2020

ERA BARU MANAJEMEN PENDIDIKAN Aplikasi, Strategi, dan Inovasi

Prof. Dr. Abdul Rahmat, M.Pd.
Mira Mirnawati, M.Pd
Dr. Siti Fadjarajani, M.T.
Dr. Siti Zaenab, S.Ag.,M.Pd
Ely Satiyasih Rosali, M.Pd.
Dr. Widyatmike Gede Mulawarman, M.Hum.
T. M. Haekal, S. Pd.
Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd.
Rita Sari, M.Pd.
Elizabeth, S.Sos, S.Sn., M.Ds.
Monica Hartanti, M.Ds.
Sandy Rismantojo, S.Sn., M.Sc.
Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd., M.Sc.
Asmawati, M.Pd.
Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M.Pd.
Dr. ST. Roskinah Mas, M.Pd.
Dr. Fahrina Yustiasari Liriwati, M.Pd.I.

Pertama kali diterbitkan Juni 2020

Oleh **Ideas Publishing**

Alamat: Jalan Joesoef Dalie No. 110 Kota Gorontalo

Surel: infoideaspublishing@gmail.com

Anggota IKAPI, No. 0001/ikapi/gtlo/II/14

ISBN: 978-623-234-064-0

Penyunting : Abdul Rahmat, Yuhelson

Penata Letak : A. Hanan Nugraha

Desain Sampul: Moh. Hasan

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang
dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian
atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I	
ORIENTASI BARU MANAJEMEN PENDIDIKAN	
Prof.Dr. Abdul Rahmat, M.Pd., Mira Mirnawati, M.Pd Universitas Negeri Gorontalo abdulrahmat@ung.ac.id	
	1
BAB II	
RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN	
Dr. Siti Fadjarajani, M.T. Universitas Siliwangi Tasikmalaya sitifadjarajani@unsil.ac.id	
	13
BAB III	
MENGELOLA KELAS BESAR DAN KELAS KECIL	
Dr. Siti Zaenab, S.Ag.,M.Pd. IAHN Gde Pudja Mataram chilasita68@gmail.com	
	31
BAB IV	
MANAJEMEN PESERTA DIDIK	
Ely Satiyasih Rosali, M.Pd. Universitas Siliwangi Tasikmalaya ely@unsil.ac.id	
	55
BAB V	
MANAJEMEN DISIPLIN PENDIDIK BERKUALITAS	
Dr. Widyatmike Gede Mulawarman, M.Hum. FKIP Universitas Mulawarman widyatmike.fkip.unmul.ac.id	
	89
BAB VI	
MANAJEMEN KEUANGAN PENDIDIKAN	
T.M. Haekal, S. Pd. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tmhaekal.th@gmail.com.....	
	115

BAB VII	
HUBUNGAN SEKOLAH DENGAN MASYARAKAT	
Dr. Purwani Puji Utami, S.E., M.Pd.	
STKIP Kusuma Negara	
purwani@gmail.com	131
BAB VIII	
MANAJEMEN PENDIDIKAN INKLUSI	
Rita Sari, M.Pd.	
Dosen IAIN Langsa1	
ritasari17@iainlangsa.ac.id.....	151
BAB IX	
KAJIAN KEBERHASILAN PENERAPAN PROSES	
DESAIN PADA PESERTA MATA KULIAH TUGAS	
AKHIR MAHASISWA DKV SEBAGAI UPAYA	
UNTUK MENGEVALUASI KURIKULUM PROGRAM	
STUDI SARJANA	
Elizabeth, S.Sos, S.Sn., M.Ds., Monica Hartanti, M.Ds.,	
Sandy Rismantojo, S.Sn., M.Sc.	
Universitas Kristen Maranatha	
ewianto@gmail.com	159
BAB X	
BLUE OCEAN STRATEGY PADA PENDIDIKAN	
Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd., M.Sc.	
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Terbuka	
riens@ecampus.ut.ac.id	179
BAB XI	
EVALUASI KINERJA GURU DALAM PEMBINAAN	
KARAKTER SISWA	
Asmawati, Kadim Masaong, ST. Roskinah Mas	
asmawatijunaris123@gmail.com.....	195
BAB XII	
MANAJEMEN SEKOLAH	
Dr. Fahrina Yustiasari Liriwati, M.Pd.I.	
Dosen STAI Auliaurasyidin Tembilahan – Riau	
lilifahrina.tbh@gmail.com.....	211

BAB V

MANAJEMEN DISIPLIN PENDIDIK BERKUALITAS

Dr. Widyatmike Gede Mulawarman, M.Hum.

FKIP Universitas Mulawarman

widyatmike.fkip.unmul.ac.id

A. Pendahuluan

Perkembangan pendidikan di Indonesia dewasa ini semakin pesat. Pendidikan yang diharapkan yaitu pendidikan yang modern dan bermutu untuk menciptakan bangsa yang cerdas dan intelek. Pendidikan yang bermutu memiliki kaitan ke depan dan ke belakang. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dirumuskan tujuan pendidikan nasional yaitu “Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.

Pendidikan menjadi faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani pendidikan dan berusaha terus untuk peningkatan mutu pendidikan. Menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan menjadi tugas bersama warga pendidikan bersama pemerintah. Harapannya dengan sistem pendidikan yang baik akan melahirkan generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu mengadakan perubahan ke arah yang lebih baik dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara.

Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus. Dengan mengadakan kegiatan ilmiah yang dapat mengembangkan potensi guru melalui seminar, pelatihan, workshop dan lainnya secara berkelanjutan sehingga guru menjadi profesional yang mempunyai kemampuan meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, pada gilirannya peningkatan mutu pendidikan akan terwujud dan menjadi kenyataan.

Sebagai salah satu komponen menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, guru atau tenaga pendidik harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan kerana guru terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru adalah sosok pengembang tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan seperti yang telah dijelaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS bahwa : Pendidikan

nasional berfungsi mengembang kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dijelaskan dalam tujuan tersebut di atas, maka pendidikan tidak hanya bertujuan mencerdaskan kehidupan anak bangsa tetapi juga bertujuan membentuk watak dan kepribadian peserta didik sehingga tugas guru menjadi lebih berat. Guru juga mempunyai tugas mendidik peserta didik agar mempunyai moral sesuai dengan nilai-nilai agama. Guru harus mempunyai moral dan kepribadian yang baik karena guru merupakan suri tauladan bagi anak didik dan dalam masyarakat merupakan orang yang pantas diteladani. Selain mendidik tugas guru yang lain yaitu membimbing peserta didik dengan cara memberi contoh dan pengaruh serta mampu mengendalikan peserta didik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberi sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Penggunaan metode dan strategi mengajar dalam proses pembelajaran haruslah lebih menitikberatkan pada penggunaan metode yang lebih banyak memberikan peluang bagi siswa untuk ikut berperan serta aktif dalam kegiatan belajar yang bertujuan dan bermakna. Penggunaan strategi dalam kegiatan pembelajaran sangat perlu karena untuk mempermudah proses pembelajaran sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Tanpa strategi yang jelas, proses pembelajaran tidak akan terarah sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sulit untuk

tercapai secara optimal atau dengan kata lain pembelajaran tidak dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Permasalahan yang ditemui mengenai manajemen guru dan pembinaan disiplin guru untuk menciptakan guru yang berkualitas dalam hasil wawancara saat penelitian adalah kurangnya pembahasan mengenai bagaimana mewujudkan guru yang berkualitas dan profesional dalam hal bahwa guru harusnya sudah berkualifikasi pendidikan S1 atau D4 dan telah bersertifikat pendidik paling lambat sepuluh tahun sejak UUGD tersebut disahkan. Kemudian tidak juga membahas permasalahan banyak ditemui kasus di mana guru yang telah bersertifikat pendidik belum menerima tunjangan profesi guru yang sesuai.

Permasalahan selanjutnya mengenai, mayoritas lulusan dari program studi keguruan hanya menguasai materi keilmuannya saja. Akibatnya, ketika menjadi seorang guru mereka tidak memiliki semangat mengabdikan yang utuh serta tidak memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat para peserta didiknya untuk belajar. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap profesionalitas guru tersebut. Sebab salah satu standar profesionalisme seorang guru dituntut harus memiliki kreativitas dan seni mendidik. Yang berarti, guru tersebut dituntut dapat mengajak dan membangkitkan semangat para peserta didiknya untuk belajar.

B. Manajemen Guru

1. Perencanaan Pengelolaan Guru

Perencanaan adalah inti manajemen kaadan semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan pada rencana. Dengan perencanaan itu, maka para pengambil keputusan bisa menggunakan sumber daya yang ada secara berdaya guna dan berhasil guna (secara efektif dan efisien). Demikian pula perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*)

adalah merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia, karena. dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah. Manajemen guru yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah satuan pendidikan setidaknya meliputi:

- a. Merencanakan kebutuhan guru
- b. Merencanakan penambahan dan seleksi guru
- c. Merencanakan penempatan dan pembinaan guru
- d. Merencanakan pengembangan diri guru
- e. Merencanakan pengembangan karier
- f. Merencanakan evaluasi guru

2. Pelaksanaan Pengelolaan Guru

Pelaksanaan pengelolaan guru dalam hal ini meliputi segala aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Rekrutmen Guru

yaitu proses awal dalam pengadaan (*procurement*) karyawan. Tujuan dari rekrutmen secara umum adalah untuk menyediakan kelompok dan calon tenaga kerja yang cakap agar manajer dapat memilih karyawan yang mempunyai kualifikasi yang diperlukan. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah: konsistensi dengan strategi, wawasan, dan nilai perusahaan. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan, dari analisis jabatan. Untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin:

- 1). Untuk mendukung meningkatkan inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.

- 2). Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
- 3). Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
- 4). Untuk mengoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi.
- 5). Untuk mengawasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua pelamar kerja (Scholer, 1997:228).

b. Seleksi Guru

Hani Handoko (1988) mengatakan bahwa seleksi adalah serangkaian serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar itu diterima atau ditolak proses seleksi pegawai dengan berpariasi pada organisasi satu dengan organisasi lain dan pekerjaan satu dan pekerjaan lain proses dilakukan setelah pelamaran yang memenuhi syarat terkumpul. Sementara itu, Husein Umar (2000) mendefinisikan bahwa proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paing tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan.

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini termasuk pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting, karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai yang diperlukan oleh organisasi. Langkah-langkah dalam proses ini adalah:

- 1). Penerimaan pendahuluan pelamar
- 2). Tes-tes seleksi.
- 3). Wawancara seleksi.
- 4). Pemeriksaan referensi-referensi.
- 5). Evaluasi medis (tes kesehatan).
- 6). Wawancara akhir dan
- 7). Keputusan penerimaan

Proses seleksi sumber daya manusia tidak mungkin berdiri sendiri tanpa pertimbangan dan faktor yang harus diperhitungkan agar seleksi itu dapat menghasilkan penerimaan pegawai yang paling tepat dan sesuai, adapun faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi adalah: Analisis pekerjaan yang akan dipercayakan kepada pelamar tersebut. Persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja agar mampu menjangkau jabatan yang dimaksud.

- 1). Prestasi kerja yang harus dicapai.
- 2). Perencanaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan organisasi.
- 3). Hasil rekrutmen.
- 4). Karakter untuk loyalitas dan produktivitasnya (Sihotang, 2007:114).

c. Penempatan Guru

Penempatan (*placement*) adalah merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia, meskipun sebagian ahli terkadang menempatkan *placement* sebagai bagian dari proses perekrutan, penggandaan, atau seleksi. Teori manajemen sumber daya manusia modern menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru akan tetapi berlaku juga bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas atau mutasi artinya, konsep penempatan dapat mencakup promosi, transfer, dan

demosi. Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan manager manusia untuk menentukan posisi jabatan, lokasi kerja, seorang karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya dalam organisasi. Kemudian dilakukan sosialisasi yaitu proses pemahaman sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang baru. Penempatan sumber daya manusia yang tepat dilaam arti akan dapat menguntungkan bagi organisasi dan juga menguntungkan pada diri sendiri.

d. Penampilan Kerja Guru

Penampilan kerja sangat dibutuhkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Penampilan kerja yang standar adalah yang memenuhi standar baku penempatan kualifikasi guru yang telah dibuat oleh sekolah (Umar, 2000). Salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh guru ialah memberikan pelayanan kepada para siswa atau anak didik yang selaras dengan tujuan dalam keseluruhan proses pendidikan guru merupakan faktor utama yang bertugas mendidik, guru memang berbagai jenis peran mau tidak mau harus dilaksanakannya sebagai seorang guru. Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar, guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidak nya proses mengajar dan karenanya guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar. Disamping menguasai materi yang akan diajarkan, dengan kata lai guru harus mampu menciptakan situasi kondisi belajar yang sebaik-baiknya.

Kompetensi guru menghendaki adanya perencanaan secara baik oleh kepala sekolah. Ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi guru yang bersangkutan bagi para guru, berguna sebagai umpan balik (*feedback*) terhadap berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur,

rencana, dan pengembangan karir. Terkait dengan perencanaan itu, maka A. Saefudin, sebagaimana dikutip oleh Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa tujuan pemberdayaan guru melalui standar kompetensi adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi dan kreativitas:

- 1). Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahannya sendiri
- 2). Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis
- 3). Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya menyiapkan kader pemimpin pendidikan yang handal dan dapat menjadi panutan yang mampu mewujudkan *human organization* yang pengertiannya lebih dari *human relationship* pada setiap jenjang manajemen organisasi pendidikan nasional

e. Pelatihan Pengembangan Guru

Program pelatihan (*training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan. Program latihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi “gap” antara kecakapan guru dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja tenaga kependidikan dalam mencapai sarana kerja. Untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, manajemen hendaknya melakukan analisis belajar tentang, tujuan, sarana, serta isi dan prinsip belajar

terlebih dahulu agar pelaksanaan program pelat Pelatihan (Umar; 2000).

Profesi guru jika selalu dikembangkan tentunya menghasilkan guru-guru yang berkualitas dari segi keilmuannya. Usaha yang dilakukan dalam mengembangkan profesinya tentu memerlukan kerja keras sehingga dapat mempertahankan kualitasnya secara berkesinambungan. Kebijakan dalam penerapan strategi penerimaan guru yang kurang bijaksana berkaitan erat dengan kinerja guru yang rendah dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya terutama tugas dalam pelaksanaan pembelajaran dan tugas sebagai pendidik.

3. Penilaian Prestasi Kerja Guru

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang peksanaan kerja mereka (Umar, 2000:14). Penilaian kinerja guru mencakup perbuatan pertimbangan tentang jasa, proses dan hasil kerja guru dengan tujuan untuk memperoleh sejumlah informasi atau data tentang kemampuan motivasi guru sebagai tenaga pendidikan profesional. Sejumlah informasi tautan data yang diperoleh inilah yang kemudian akan difungsikan yang ditujukan untuk pengembangan pendidikan dan pengajaran.

4. Kompensasi

Pengembangan karier dan pensiun. Salah satu mereka untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para tenaga kependidikan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Umar, 2000:16). Kompensasi

adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain. Kompensasi ini menjadi alat bagi guru untuk bisa bekerja secara optimal, karena ia telah dihargai dengan kompensasi yang pantas sebagai penampilan kerjanya secara profesional. Untuk meningkatkan profesionalitas, guru dituntut untuk selalu mengembangkan ariernya secara personal dan kelompok (Umar, 2000)

5. Pengembangan Karier

Pengelolaan guru terakhir dari karier seorang guru adalah memasuki masa pensiun, di mana kondisi tenaga kependidikan yang tidak bekerja lagi, namun mendapat kompensasi dari pemerintah sebagai hasil kerjanya dalam mengabdikan di institusi pendidikan (Umar, 2000). Organisasi senantiasa menginginkan agar personel-personelnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Di samping itu, pegawai sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personel yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.

6. Standar Kompetensi Guru

a. Kompetensi Kognitif Guru

Kompetensi kognitif (ranah cerita) merupakan kompetensi utama yang wajib dimiliki oleh setiap calon guru dan guru profesional. Ia mengandung bermacam-

macam pengetahuan baik yang bersifat deklaratif maupun bersifat prosedural. Pengetahuan deklaratif merupakan pengetahuan yang relatif statis -normatif dengan tatanan yang jelas dan dapat diungkapkan dengan lisan. Sedangkan pengetahuan prosedural yang juga bersamaan dalam otak pada dasarnya adalah pengetahuan praktis dan dinamis yang mendasari keterampilan melakukan.

b. Kompetensi Afektif Guru

Kompetensi afektif ranah guru bersifat tertutup dan abstrak sehingga amat sukar untuk diidentifikasi. Kompetensi ranah ini sebenarnya meliputi seluruh fenomena perasaan dan emosi seperti: cinta, benci, senang, sedih dan sikap-sikap tertentu terhadap diri sendiri dan orang lain. Namun demikian, kompetensi afektif (ranah rasa) yang paling penting dan paling sering dijadikan objek penelitian dan pembahasan psikologi pendidikan adalah sikap dan perasaan diri yang berkaitan dengan profesi keguruan.

c. Kompetensi Psikomotor Guru

Kompetensi psikomotor guru meliputi segala keterampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniah yang pelaksanaannya berhubungan dengan tugasnya selaku pengajar. Guru yang profesional memerlukan penguasaan yang prima atas sejumlah keterampilan ranah karsa yang langsung berkaitan dengan bidang studi garapannya.

7. Pembinaan Disiplin Guru

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang

secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1997:212). Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2005: 129).

Disiplin merupakan faktor pengikat dalam suatu pekerjaan yang memaksa pegawai untuk menaati peraturan serta prosedurnya yang berlaku. Kata disiplin berasal dari kata "*Disciple*", *Discipulus* (latin) yang berarti mengikuti dengan taat. Secara konsep hal disiplin telah merujuk pada sikap yang selalu taat kepada aturan, norma dan prinsip-prinsip tertentu. Disiplin juga kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan sekalipun, disiplin mengikuti tata tertib peraturan yang harus ditaati (ketaatan).

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Henry Fayol "*Theory Organization Classic*" yang dikutip oleh Alfonsus Sirait dalam bukunya Manajemen mendefinisikan, bahwa: "*Disiplin (discipline) merupakan hasil kepemimpinan yang baik disemua tingkatan dalam organisasi, perilaku yang adil (misalnya diadakannya aturan untuk memberikan penghargaan bagi prestasi yang baik) dan hukuman yang setimpal bagi para pelanggar aturan*" (Sirait, 1991:45).

Konsep disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan, atau norma dalam kehidupan bersama (yang melibatkan orang banyak). Konsep tersebut dikuatkan oleh Moeliono, disiplin artinya adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib, aturan, atau norma, dan lain sebagainya. Di sisi lain, pengertian guru adalah suatu komponen manusia dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan aktif dalam usaha pembentukan sumber daya manusia" (Sardiman, 2001: 123).

Pendapat lain, diungkapkan oleh Dimiyati (500: 25) dalam bukunya mengatakan bahwa “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Ini berarti bahwa seorang guru minimal harus memiliki dasar-dasar kompetensi sehingga memiliki wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya terutama agar dapat meningkatkan suasana belajar yang kondusif”.

Dalam rangka peningkatan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas, ada tiga hal yang perlu diperhatikan oleh seorang guru, yaitu:

- a. Kehadiran
- b. Pelaksanaan tugas (kegiatan)
- c. Program tindak lanjut (Dirjen Dikdasmen, 1996: 10-17)

Persoalan kehadiran guru menjadi permasalahan yang menarik untuk dibahas. Kehadiran identik dengan tunjangan, bila tidak hadir maka tunjangan akan dipotong. Pertanyaannya adalah, hadir tapi tidak melakukan apa-apa, apakah ini sama dengan tidak hadir? Seperti kita ketahui bahwa sebagian besar guru-guru di Indonesia adalah pegawai negeri sipil. Oleh karena mereka adalah pegawai negeri sipil, maka ia wajib menjalankan disiplin sebagaimana peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku. Undang-undang pokok kepegawaian nomor 8 tahun 1974 mengatur hal ini. Pada undang-undang tersebut, antara lain disebutkan aturan-aturan sebagai berikut:

- a. Setiap pegawai negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.
- b. Setiap pegawai negeri wajib menaati setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. Setiap pegawai negeri wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggungjawab.
- d. Setiap pegawai negeri wajib menyimpan rahasia jabatan.
- e. Setiap pegawai negeri wajib bekerja secara jujur, tertib, cermat dan bersemangat.

Selain undang-undang nomor 8 tahun 1974, disiplin pegawai negeri juga diatur dengan peraturan pemerintah nomor tiga puluh tahun 1980 (bab II pasal 2 tentang kewajiban dan pasal 3 tentang pelayanan). Peraturan yang lainnya adalah peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1980 mengenai konduite pegawai negeri. Yang dimaksud dengan peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

Adapun pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin pegawai negeri sipil. Tingkat-tingkat hukuman disiplin pegawai negeri sipil terdiri atas: (a) hukuman disiplin ringan, (b) hukuman disiplin sedang, dan (c) hukuman disiplin berat.

Hukuman disiplin ringan terdiri atas:

- a. Teguran lisan.
- b. Teguran tertulis.
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin sedang adalah:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lambat selama 1 tahun.
- b. Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.
- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.

Jenis hukuman disiplin berat terdiri atas:

- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun.
- b. Pembebasan dari jabatan.
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil.
- d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

8. Guru Berkualitas

Guru yang berkualitas adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dengan kata lain guru yang berkualitas adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memiliki pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam KBM serta landasan-landasan kependidikan seperti tercantum dalam kompetensi guru (Mulyasa, 2008: 199).

Dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2000 tentang program Pembangunan Nasional (Propenas) tahun 2000-2004 menjelaskan tentang perlunya pengendalian kualitas pendidikan dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar

mengajar melalui pemetaan kuliatas sekolah. Penilaian proses dan hasil belajar secara bertahap dan berkelanjutan, serta pengembangan sistem dan alat ukur penilaian pendidikan yang lebih efektif, untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Secara umum, adapun persyaratan guru yang bisa dikatakan berkualitas harus memiliki persyaratan antara lain: (a) memiliki bakat sebagai guru, (b) memiliki keahlian sebagai guru, (c) memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, (d) memiliki mental yang sehat, (e) berbadan sehat, (f) memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, (g) guru adalah manusia berjiwa Pancasila, (h) Guru adalah seorang warga negara yang baik, (i) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, dan (j) engembangan profesi secara berkesinambungan (Oemar Hamalik, 2002: 106).

C. Pengelolaan Guru

Hasil pengamatan perilaku warga sekolah dan wawancara (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan siswa) di Sekolah Menengah Atas Negeri IV sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Pelaksanaan Pengelolaan Guru di SMA Negeri 4 Samarinda

Manajemen guru yang bisa dilakukan kepala sekolah adalah satuan pendidikan setidaknya meliputi:

a. Merencanakan kebutuhan guru

Kebutuhan akan tenaga guru memungkinkan berkembangnya suatu sistem pemecahan masalah dan fungsi pemerolehan guru yang optimal. Oleh karena itu, konsep dan pendekatan yang logis dan sistematis digunakan untuk mengklarifikasi kondisi sistem sebagai suatu kebutuhan. Kaitannya dengan kebutuhan guru, hal tersebut harus dilihat secara komprehensif aspek dan variabel yang

mempengaruhinya agar kebutuhan tenaga guru untuk masa yang akan datang dapat dijangkau sesuai dengan tuntutan dan amanat yang dipersyaratkan.

Prosedur dan syarat-syarat yang harus dipenuhi harus selaras dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang telah ditetapkan oleh Mendiknas melalui keputusan No.053/U/2001 tentang Pedoman Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Sekolah Dasar, dinyatakan persyaratan guru sebagai berikut:

- 1). Berpendidikan SGA/SPG/KPG/SGO/PGA
- 2). Sehat jasmani dan rohani
- 3). Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 4). Berbudi pekerti luhur
- 5). Memiliki kemampuan dasar dan sikap antara lain: (a) menguasai kurikulum, (b) menguasai materi pelajaran, (c) menguasai metode, (d) menguasai teknik evaluasi, (e) memiliki komitmen terhadap tugasnya, dan (f) disiplin dalam pengertian yang luas

Persyaratan lain menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

b. Merencanakan penambahan dan seleksi guru

Perbandingan guru dan siswa yang tidak memenuhi standar mutu pendidikan menyebabkan sekolah perlu menambah tenaga guru honorer dengan pertimbangan memenuhi kualifikasi standart mutu. Sekolah SMA Negeri 4 Samarinda dalam merekrut guru di tahun ajaran baru yang pertama dengan mengadakan kajian terhadap daftar keadaan guru atau DIKG bulan Juni tahun sebelum tahun

ajaran baru, tahun ajaran baru dimulai bulan Juni maka DKG tahun sebelumnya yaitu bulan Juni dasar pengkajian yang pertama sebelum DKG adalah:

- 1). UU RI NO 20 tahun 2003 Tentang SISDIKNAS
- 2). UU RI NO 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- 3). PP NO 19 tahun 2017 Tentang Perubahan atas PP NO 74 tahun 2008 Tentang GURU
- 4). PERMENDIKBUD NO 26 tahun 2016 Tentang Guru yang Sudah Sertifikasi
- 5). PP NO 17 tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
- 6). PERMENDIKBUD NO 22 tahun 2016 tentang standar proses Pendidikan Dasar dan Menengah
- 7). Pergub NO 16 tahun 2016 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan di Provinsi Kaltim.

Untuk menyeleksi guru yang pertama jelas kita berpedoman pada peraturan Permendikbud tentang guru. Selain mengacu pada aturan, ada pertimbangan lain untuk menjaga standart mutu sumber daya manusia (SDM), seperti pengalaman mengajar dan persyaratan lain seperti pelatihan dan sertifikasi guru. Merencanakan pengembangan diri guru, pembinaan guru dilakukan biasanya dilakukankan oleh guru senior membina guru honorer. Sementara pengembangankarier guru dilakukan dengan memberi kesempatan kepada tenaga pendidik untuk berperan serta dalam kegiatan pelatihan secara bergantian.

Pembinaan dan pengembangan karir guru terdiri dari tiga ranah, yaitu penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Sebagai bagian dari pengembangan karir, kenaikan pangkat merupakan hak guru. Bagi guru yang memenuhi persyaratan kenaikan pangkat segera mengusulkan. Kenaikan pangkat ini dilakukan melalui dua jalur. Pertama, kenaikan

pangkat dengan sistem pengumpulan angka kredit. Kedua, kenaikan pangkat karena prestasi atau dedikasi yang luar biasa.

Tahapan yang dilakukan Kepala Sekolah SMAN 4 untuk tetap menjaga mutu SDM SMAN 4 maka setiap semester ada agenda manajemen evaluasi:

Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Hasil PK GURU diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. PK GURU merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, PK GURU merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

PK GURU dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sementara itu, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan tersebut (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009).

2. Standar Kompetensi Guru

- a. Guru dituntut menguasai bahan ajar
- b. Guru mampu mengelola program belajar mengajar
- c. Guru mampu mengelola kelas
- d. Guru mampu menggunakan media dan sumber pembelajaran
- e. Guru menguasai landasan pendidikan (Ilmu Pendidikan, Psikologi Pendidikan, Administrasi Pendidikan dan Filsafat Pendidikan)
- f. Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran

- h. Guru mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
- i. Guru mengenal dan mampu ikut serta dalam penyelenggaraan administrasi sekolah
- j. Guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan mampu menafsirkan hasil penelitian pendidikan demi kepentingan pengajaran.

3. Pembinaan Disiplin Guru di SMA Negeri 4 Samarinda

- a. Pelaksanaan pembinaan disiplin guru dalam pembelajaran di SMA N 04 Samarinda akan dapat terlaksana secara optimal dengan adanya peran kepala sekolah. Mengontrol kehadiran guru, memeriksa perangkat pembelajaran, melakukan supervisi, melakukan pembinaan, memberi teguran, memberi sanksi, dan memberi penghargaan. Selanjutnya melakukan koordinasi, pendampingan, memberikan tugas kepada guru, dan penilaian kepada semua guru.
- b. Disiplin guru dalam pembelajaran di SMA N 04 Samarinda dalam pelaksanaan kemampuan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Di mana kepala sekolah akan melakukan supervisi, mengontrol kehadiran, dan melakukan bimbingan kepada semua guru.
- c. Disiplin guru dalam pembelajaran di SMA N 04 Samarinda mengenai pelaksanaan pembukaan sudah dilakukan. Di mana kepala sekolah akan melakukan kegiatan rutin dalam mengontrol pembukaan yang dilakukan oleh setiap guru mata pelajaran, dan memeriksa kelengkapan administrasi lainnya. Disiplin guru dalam pembelajaran di SMA N 04 Samarinda dalam

pelaksanaan penyampaian tujuan pembelajaran sudah dilakukan.

- d. Karena adanya sistem Disiplin Kerja dan Sanksi PNS di SMA N 04 Samarinda. Adapun yang lebih jelasnya antara lain:

Disiplin Ringan

1-5 Hari tidak masuk tanpa keterangan (teguran lisan)

5-10 Hari tidak masuk tanpa keterangan (teguran tertulis)

10-15 Hari tidak masuk tanpa keterangan (pernyataan teguran tertulis)

Disiplin Sedang

16-20 Hari tidak masuk tanpa keterangan (penundaan gaji berkala)

21-25 Hari tidak masuk tanpa keterangan (penundaan naik pangkat)

26-30 Hari tidak masuk tanpa keterangan (penurunan pangkat 1 tahun)

Disiplin Berat

31-35 Hari tidak masuk tanpa keterangan (penurunan pangkat)

36-40 Hari tidak masuk tanpa keterangan (penurunan jabatan)

41-45 Hari tidak masuk tanpa keterangan (pembebasan jabatan)

46 Ke atas tidak masuk tanpa keterangan (diberhentikan tidak dengan hormat)

4. Implementasi Penciptaan Guru Berkualitas di SMA Negeri 4 Samarinda

Dengan adanya manajemen dan pembinaan disiplin guru di sekolah tersebut guru sudah mampu dalam mengukur penilaian pendidikan yang lebih efektif, untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang bisa dikatakan berkualitas harus memiliki persyaratan yaitu, memiliki bakat sebagai guru, memiliki keahlian sebagai guru, memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, memiliki mental yang sehat, berbadan sehat, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, guru adalah manusia berjiwa Pancasila, guru adalah seorang warga negara yang baik, memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, dan melakukan pengembangan profesi secara berkesinambungan.

Di SMA Negeri 4 Samarinda sendiri sudah melakukan perencanaan dan pengelolaan guru secara berkesinambungan meski banyak hal-hal yang dapat dikeluhkan dan jauh dari menjadikan guru-guru tersebut menjadi sosok guru yang profesional dan berkualitas.

Tetapi juga sudah menerapkan beberapa pemenuhan kebutuhan untuk guru-guru tersebut berangsur menjadi lebih baik lagi. Salah satunya dengan pengembangan diri dan dilakukan pembinaan guru dengan memenuhi kebutuhan dan kekurangan dari guru-guru yang selama ini ada.

Dari hal tersebut usaha sudah dilakukan dengan baik oleh kepala sekolah untuk menjadikan guru-guru sekolah tersebut berkualitas.

Daftar Pustaka

- Anggraini, Desi. 2016. Upaya Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan*. Kaliserayu Lubuklinggau.
- Burhan dan Saugadi. 2017. *Peranan Guru Terhadap Mutu Pendidikan*. Volume 8 Nomor 1. Sulawesi Tengah: Universitas Madako.
- Depdikbud. 1993. *Strategi Dasar Pembinaan dan Pengembangan Pendidikan Guru*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Guru dan Tenaga Teknis.
- Depdiknas. 2004. *Model Pembelajaran dan Metode Pembelajaran*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Fattah, Nanang. 2006. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kompri. 2015. *Manajemen Sekolah: Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kusumaningtyas, Febri. 2017. *Kedisiplinan Guru dalam Proses Pembelajaran*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan Guru*. Bandung: Sinar Grafika Offset.
- Harja, Umar Tirta dan Lasvia. 2000. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hendri, Edi. 2010. Guru Berkualitas: Profesional dan Cerdas Emosi. *Jurnal Saung Guru*.
- Heriyansyah. 2018. Guru Adalah Manajer Sesungguhnya di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Bogor: STAI Al Hidayah.
- Huseyinli, Ali. Murniati. Usman, Nasir. 2014. Manajemen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMA Fatih Bilingual School Lamlangan Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Mulyasa. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman, Abd. 2014. Peningkatan Disiplin Kerja Guru di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara Gambut. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. FIP UNP.
- Rohiat. 2012. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik, Dilengkapi dengan Contoh Rencana Strategis dan Rencana Operasional*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Saifulloh, Moh Muhibbin, Zainul, Hermanto. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di sekolah. *Jurnal Sosial Humaniora*.
- Satori, Djam'an. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Siadari, Halomoan Mangasi dan Wuradji. 2013. Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2005. Bandung: Citra Umbara
- Usman, M. U. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Zubair, Ahmad. 2017. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan*. Bengkulu Selatan.