

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP
MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU
SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA**

Hasudungan Siringoringo², Akrim², Indra Prasetya³
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2,3}
hasudungansiringoringo@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan profesionalisme kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja guru SMK Negeri di kabupaten Batu Bara. Penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 217 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan teknik analisis jalur path. Hasil penelitian terdapat pengaruh langsung dan positif Pemberdayaan terhadap motivasi kerja guru sebesar 0.962 dan pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kinerja guru yakni sebesar 0,071. Terdapat pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap kinerja guru sebesar 0,0317, dan terdapat pengaruh langsung profesionalisme kerja terhadap motivasi sebesar 0.664 dan pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja guru sebesar 0,067. Terdapat pengaruh tidak langsung (dampak) profesionalisme kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 0.044. Simpulan, temuan ini menggambarkan bahwa secara simultan pemberdayaan, kinerja guru dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

Keyword: Kinerja Guru, Motivasi, Pemberdayaan, Profesionalisme Kerja.

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of empowerment and work professionalism on motivation and its impact on the performance of State Vocational High School teachers in the Batu Bara district. This study uses a quantitative approach research design with a sample size of 217 people and data collection techniques using questionnaires and path analysis techniques. The study results show a direct and positive effect of empowerment on the teacher work motivation of 0.962 and an immediate effect of empowerment on teacher performance of 0.071. There is an indirect effect of empowerment on teacher performance of 0.0317. There is a direct effect of work professionalism on the motivation of 0.664 and an immediate effect of professionalism on teacher performance of 0.067. There is an indirect effect (impact) of work professionalism on teacher performance through work motivation of 0.044. In conclusion, these findings illustrate that simultaneously empowerment, teacher performance, and work professionalism influence the motivation of State Vocational Schools in Batu Bara District

Key Word : Empowerment, Work Professionalism, Motivation. Performance of Teacher

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya globalisasi saat ini masyarakat semakin mengerti dan kritis sehingga menuntut pemerintah untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Pemerintah memegang peran penting dalam memberikan pelayanan publik terbaik bagi semua warga negaranya tanpa perlakuan yang diskriminatif. Pemerintah juga sebagai penyedia pelayanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat dituntut untuk menunjukkan tanggungjawab dan berbagai upaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal demi kesejahteraan warganya. Disisi lain kepuasan masyarakat menjadi tolak ukur dalam menilai keberhasilan pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah atas pemenuhan kebutuhan masyarakat secara maksimal baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Kinerja yang di ukur adalah banyaknya masyarakat yang puas dengan pelayanan. Hasil kinerja yang baik akan memberikan dampak terhadap kemajuan suatu lembaga khususnya lembaga pendidikan (Ridani & Sudadi, 2022). Dengan komunikasi yang baik antara masyarakat sekolah dengan keluarga inti sekolah akan memajukan dan mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru sebagai garda terdepan untuk memberikan contoh yang baik bagi siswa maupun bagi masyarakat sekolah. Selain itu sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik, karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru (Hamsal et al., 2023; Sabella, 2023) .

Mewujudkan proses kegiatan pendidikan dan pengajaran, maka unsur yang terpenting antara lain adalah bagaimana guru dapat merangsang dan mengarahkan siswa dalam belajar, yang pada gilirannya dapat mendorong siswa dalam pencapaian hasil belajar secara optimal (Junaidi, 2019). Mengajar dapat merangsang dan membimbing dengan berbagai pendekatan, dimana setiap pendekatan dapat mengarah pada pencapaian tujuan belajar yang berbeda. Tetapi apapun subjeknya mengajar pada hakekatnya adalah menolong siswa dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap dan ide serta apresiasi yang mengarah pada perubahan tingkah laku dan pertumbuhan siswa (Iriansyah, 2020; Samiah, 2022).

Kegiatan rutinitas yang dilakukan oleh guru bukan semata datang begitu saja namun dibutuhkan proses panjang dan keberanian guru untuk membeimbing siswa dalam situasi kondisi apapun. Menerima keadaan inilah guru menjadi lebih diutamakan dari segala hal. Kinerja guru juga tidak lepas dari kepala sekolah yang memberdayakan kemampuan guru melalui pelatihan maupun seminar. Pemberdayaan guru ini merupakan salah satu ungkapan saling bekerja sama (Yari, 2022).

Secara umum peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memimpin segenap guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mencapai tujuan lembaga sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah menaruh perhatian yang besar terhadap apa yang terjadi kepada seorang guru. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dipimpinnya, mulai dari staf atau karyawan, guru, dan kemajuan sekolah yang dia emban sebagai pemimpin sekolah tersebut. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu sekaligus mengembangkan potensi bawahannya terutama guru agar mampu mengembangkan aktivitas dan potensi yang dimiliki (Julaiha, 2019; Kadarsih et al., 2020).

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memanfaatkan seoptimal mungkin personel yang ada salah satunya adalah pemberdayaan guru. Pemberdayaan dalam

hal ini dimaksudkan sebagai cara atau upaya kepala sekolah dalam mengembangkan potensi dan mendorong daya yang dimiliki guru untuk dapat bekerja dan berkarya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, pemberdayaan itu merupakan pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ridani & Sudadi, 2022; Setyawan, 2020).

Namun seiring berkembangnya pendidikan dalam memberdayakan guru dengan menggunakan teknologi sebagai kombinasi yang baik dalam berkomunikasi. Kebanyakan dari pendidikan memilih sosial media sebagai alat untuk berkomunikasi. Maka banyak pemberdayaan guru baru maupun melakukan pemberdayaan skill yang menguasai kreativitas dalam mengajar dan menggunakan teknologi. Pemberdayaan yang dimaksud adalah merupakan proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu peningkatan kedisiplinan tenaga pengajar yang berhubungan dengan kompetensi-kompetensi guru. Potensi-potensi guru seperti wawasan harus senantiasa dipertahankan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang lebih baik di masa yang akan datang.

Beberapa hal yang dapat dilakukan sebagai upaya pemberdayaan guru antara lain dengan meningkatkan semangat kerja, membangun kolaborasi dan kerjasama, mendorong pengembangan profesi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, program reward and punishment dan lain sebagainya. Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting sebagai pengelola sekolah untuk membantu guru dalam usaha pemberdayaan tersebut. Pemberdayaan guru yang dilakukan dengan baik memberikan kepercayaan diri untuk mengembangkan kreativitas guru sehingga profesionalisme kerja guru akan meningkat dengan baik (Nadeak, 2019; Yufita & Sihotang, 2020).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mampu memaksimalkan setiap kerja masing-masing individu yang terlibat di dalamnya. Melihat begitu krusialnya masalah prestasi kerja maka setiap guru dituntut untuk dapat memaksimalkan perannya. Guru yang memiliki kemampuan profesional dalam bekerja sangat dibutuhkan kalangan masyarakat khususnya di lingkungan sekolah. Karena guru merupakan orang tua yang kedua bagi siswa. Dengan adanya seorang guru, siswa akan mendapatkan pelajaran dan ilmu, sehingga siswa bisa termotivasi juga tertarik dengan proses belajar mengajar di sekolah. Sebaliknya apabila guru tidak memiliki kemampuan profesional, maka akan berdampak negatif dengan minat belajarnya.

Profesionalisme kerja guru bentuk wujud kinerja yang dicapai guru pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi pendidikan. Suatu organisasi pendidikan akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Guru sebagai sumber daya manusia memerlukan suatu yang dapat memacu dan mendorong keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan baik dan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat tercapai hasil yang diinginkan organisasi.

Prihatini, (2019), karakteristik profesionalisme kerja diatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya : *Equality* (kesamaan atau kesetaraan), merupakan perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. *Equity* (keadilan), selain perlakuan yang sama kepada masyarakat, juga perlakuan adil dan sama. *Loyalty* (loyalitas), kesetiaan diberikan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. *Accountability*

(akuntabilitas), setiap aparat pemerintahan harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang telah kerjakan.

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada guru untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin guru untuk berprestasi. Motivasi atau dorongan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Seorang guru yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja pasti mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan hasil kerja yang baik mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang mereka lakukan. Terdapat kemungkinan juga bahwa pegawai yang sudah berpengalaman akan menuntut imbalan yang tinggi berdasarkan harapan dan persepsi mereka tentang imbalan yang wajar dan layak diterimanya. Peningkatan kinerja guru tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti tingkat pendidikan, masa kerja, maupun motivasi kerja. Diantara faktor-faktor tersebut maka perlunya dikaji apakah tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti adalah SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara sebagai sekolah merupakan sekolah yang mampu menjaga kualitas pendidikannya. Kualitas pendidikan yang dimaksud adalah kualitas guru dan siswa. Kualitas guru dalam mengajar meliputi dengan munculnya guru berprestasi di tingkat kabupaten maupun provinsi. Kualitas guru yang ditunjukkan dari hasil kinerja guru yang terlihat dari disiplin guru yang mengajar. Selain itu terlihat juga dari perolehan prestasi akademik maupun non akademik yang diraih siswa. Nilai rata-rata kelulusan dalam ujian nasional juga menunjukkan grafik peningkatan kinerja guru. SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara juga memiliki berbagai macam perbedaan dalam memberdayakan guru

Beberapa penelitian telah banyak melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini tetapi penelitian lebih berfokus pada kinerja guru dan berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh pemberdayaan, profesionalisme kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Penelitian ini dilaksanakan di 7 (tujuh) SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara. Dalam kurun waktu Oktober 2021 sampai dengan September 2022. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 217 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan teknik analisis jalur path

HASIL PENELITIAN

Pemberdayaan Berpengaruh Langsung terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja yakni sebesar 0.962. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap

Motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Pemberdayaan yang dilakukan guru meliputi penilaian yang dilaksanakan langsung kepala sekolah kepada guru dalam proses pembelajaran yakni Perencanaan pembelajaran; pelaksanaan pembelajaran, dan tindak lanjut pembelajaran secara tepat waktu. Pada dasarnya tugas pokok kepala sekolah adalah menilai dan membina penyelenggaraan pembelajaran disekolah. Dengan kata lain salahsatu tugas kepala sekolah sebagai pembinaan yang dilakukan memberikan arahan, bimbingan, contoh dalam proses pembelajaran disekolah. Berarti bahwa kepala sekolah merupakan supervisor yang bertugas melaksanakan Pemberdayaan dalam memberikan pembelajaran.

Profesionalisme Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Profesionalisme Kerja secara langsung terhadap Motivasi sebesar 0,664. Temuan ini menggambarkan bahwa profesionalisme kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Profesionalisme kerja berhubungan langsung dengan Motivasi, dan berkaitan erat dengan siswa dalam proses belajar.

Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk pertumbuhan kinerja guru, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu pemberdayaan bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara yakni 0.33. Berdasarkan temuan ini untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya motivasi kerja. Kinerja guru dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan agar setiap guru dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh sekolah agar para guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Profesionalisme Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh Profesionalisme Kerja secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 0.067. Hal ini menggambarkan bahwa mempengaruhi kinerja guru. Semakin tinggi Profesionalisme Kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja guru. Dalam kehidupan, Profesionalisme Kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena kinerja guru ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

Pemberdayaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberdayaan kerja terhadap kinerja guru yakni 0.071 Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan sangat menentukan kinerja guru tersebut. Sebagaimana yang diketahui bahwa guru memegang peranan dan tanggungjawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran disekolah. Pemberdayaan merupakan kemampuan guru yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan

lingkungannya. Ketiga aspek kemampuan ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Kondisi fisik dan mental serta spiritual guru besar pengaruhnya terhadap produktivitas dan kinerja guru.

PEMBAHASAN

Pemberdayaan Berpengaruh Langsung terhadap Motivasi Kerja

Pemberdayaan yang dilakukan guru meliputi penilaian yang dilaksanakan langsung kepala sekolah kepada guru dalam proses pembelajaran yakni Perencanaan pembelajaran; pelaksanaan pembelajaran, dan tindak lanjut pembelajaran secara tepat waktu. Pada dasarnya tugas pokok kepala sekolah adalah menilai dan membina penyelenggaraan pembelajaran disekolah. Dengan kata lain salahsatu tugas kepala sekolah sebagai pembina yang dilakukan memberikan arahan, bimbingan, contoh dalam proses pembelajaran disekolah (Kidam, 2018). Berarti bahwa kepala sekolah merupakan supervisor yang bertugas melaksanakan Pemberdayaan dalam memberikan pembelajaran (Forefry, 2017).

Guru yang telah memiliki motivasi kerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, tidak terlihat unsur keterpaksaan dalam menjalankan tugasnya dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, menghasilkan ide-ide baru, kreatif dan memiliki kreativitas karena pada awalnya yang mereka butuhkan seperti imbalan yang layak, rasa aman, penghargaan terhadap pekerjaan sudah dipenuhi oleh pihak manajemen sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal. Sebaliknya guru yang memiliki motivasi yang rendah, cenderung berfikir pekerjaannya adalah hal yang membosankan sehingga ia tidak ikhlas bekerja, tidak fokus dalam bekerja sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja dan tidak peduli dengan pekerjaan yang harus dikerjakannya. Ini berakibat tujuan dari instansi tidak akan berjalan dengan baik (Aruni & Faisal, 2021).

Profesionalisme Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi

Peranan profesionalisme kerja yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di sekolah sangat besar, karena Pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah secara terus menerus dan kontinu dapat meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Pemberdayaan akademik menjadi dasar atau landasan kegiatan pengawasan profesional, yang menjadi kajian adalah sistem pemberian bantuan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru (Lisna & Munastiwi, 2020; Seftiani et al., 2020).

Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Petrina & Tannady, (2019), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Motivasi kerja adalah factor - faktor yang ada dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari

kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan (Arlita et al., 2020; Fathurrohman, 2015)

Profesional kerja sebagai bagian dari kompetensi guru mencerminkan tugas dan kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan arti jabatan guru yang menuntut suatu profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang berkompoten. Profesional kerja lebih merujuk pada tampilan seorang guru dalam penguasaan materi pelajaran yang diampunya. Guru yang mampu menguasai materi pelajaran pada bidang studi yang diampunya dengan luas dan mendalam tentunya akan memiliki kepercayaan diri yang lebih mantap pada saat berdiri di depan kelas. Penguasaan materi pelajaran yang baik juga akan membawa guru termotivasi untuk menunjukkan kualitas kinerjanya dan sekaligus keprofesionalnya menjadi seorang guru. Secara operasional, guru yang profesional ialah guru yang dapat melaksanakan pembelajaran dengan efektif (Hanafiah et al., 2022; Musyadad et al., 2022)

Profesionalisme Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Pada prinsipnya, profesional kerja dan kinerja kerja secara nyata dapat dilihat dari salah satu syarat khusus yang harus dipenuhi oleh seorang guru, yakni sertifikasi pendidik. Program sertifikasi pendidik yang dilakukan oleh pemerintah ditujukan dengan harapan untuk meningkatkan mutu guru sekaligus meningkatkan kesejahteraan guru. Melalui sertifikasi ini guru diharapkan menjadi pendidik yang profesional karena telah memenuhi syarat sebagai tenaga profesional dan dapat melaksanakan tugastugas keguruan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Selain itu, program sertifikasi pendidik ini secara langsung akan menjadikan guru dapat meningkatkan kinerja guru untuk bekerja lebih optimal karena didukung dengan pemberian tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai upaya pemerintah memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan guru. Rasionalnya, apabila kompetensi profesional guru yang ditunjukkan dengan sertifikat pendidik sudah baik serta diimbangi dengan penghasilan yang cukup baik ini berarti bahwa guru telah memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas keguruan serta memiliki peningkatan kesejahteraan yang lebih baik pula dengan demikian diharapkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat (Aruni & Faisal, 2021; Pardede & Yafizham, 2020)

Pemberdayaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah (Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen). Guru merupakan seseorang yang mempunyai tugas mulia untuk mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Pemberdayaan merupakan kemampuan guru yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Ketiga aspek kemampuan ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Kondisi fisik dan mental serta spiritual guru besar pengaruhnya terhadap produktivitas dan kinerja guru.

Guru adalah profesi yang ditandai dengan dimilikinya suatu kompetensi, guru yang berkompentensi adalah seorang yang memiliki keterampilan serta kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya. Profesionalisme Kerja merupakan suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan. Profesionalisme Kerja dikategorikan mulai dari tingkat sederhana atau dasar hingga lebih sulit atau kompleks yang pada gilirannya akan berhubungan dengan proses penyusunan bahan atau pengalaman belajar, yang lazimnya terdiri dari: penguasaan minimal kompetensi dasar, praktik kompetensi dasar, dan penambahan, penyempurnaan, atau pengembangan terhadap kompetensi atau keterampilan

DAFTAR PUSTAKA

- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 8. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.70>
- Aruni, F., & Faisal, F. (2021). Efektivitas Kebijakan Sertifikasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 42–48. <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/view/1976/614>
- Fathurrohman, M. (2015). Model-model pembelajaran. In *Jogjakarta: Ar-ruzz media*.
- Forefry, N. (2017). Strategi Pemberdayaan Guru Oleh Sekolah (Studi Kasus Di Sman 5 Dan Smadarul Hikam Kota Bandung). *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1), 47–59. <https://www.neliti.com/publications/72164/strategi-pemberdayaan-guru-oleh-sekolah-studi-kasus-di-smn-5-dan-smadarul-hikam>
- Hamsal, H., Nurman, N., & Razak, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 21–34. <https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/1335>
- Hanafiah, H., Sauri, R. S., Nurhayati Rahayu, Y., & Arifudin, O. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4524–4529. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.1049>
- Iriansyah, H. S. (2020). Membangun Kreatifitas Guru dengan Inovasi Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan STKIP Kusuma Negara III*, 1–6. <http://jurnal.stkipkusumanegara.ac.id/index.php/semnara2020/article/view/840>
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 179–190. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>
- Junaidi, J. (2019). Peran Media Pembelajaran Dalam Proses Belajar Mengajar. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 3(1), 45–56. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v3i1.349>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu PendidikanIlmu Kependidikan*, 2(2), 194–201.

- <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Kidam. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dan Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Produktivitas Mengajar Pada Sekolah Menengah Pertama Komisariat Parung Kabupaten Bogor. In *Advanced Optical Materials*. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/222/1/2018-KIDAM-2015.pdf>
- Lisna, A., & Munastiwi, E. (2020). Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Pelita PAUD*, 5(1), 7–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.33222/pelitapaud.v5i1.1052>
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653>
- Nadeak, B. (2019). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0* (pp. 1–25). UKI Press. http://repository.uki.ac.id/1004/2/Pertemuan_I.pdf
- Pardede, Z. H., & Yafizham, Y. (2020). Dampak Efektivitas Program Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMAN 3 Padang Sidempuan. *Visipena*, 11(1), 33–45. <https://ejournal.bbg.ac.id/visipena/article/view/1027>
- Petrina, G., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 121–124. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/view/281>
- Prihatini, S. A. (2019). *Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Profesionalisme Kerja Pada Perawat Rsud Brebes*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO. <https://repository.ump.ac.id/8680/>
- Ridani, A., & Sudadi, S. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Tarbiyah & Ilmu Keguruan (JTIK) Borneo*, 3(2), 111–122. <https://repository.uinsi.ac.id/handle/123456789/2780>
- Sabella, R. I. (2023). Peran Kesiapan Individu untuk Berubah pada Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Buana Wedoro Waru Sidoarjo. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(09), 1639–1649. <https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/view/563>
- Samiah, S. (2022). Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas III Melalui Penerapan Teknik Perkalian Dengan Kalkulator Jari. *Suluh: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(2), 38–45. <https://doi.org/10.33084/suluh.v7i2.3401>
- Seftiani, S., Sesrita, A., & Suherman, I. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa SD Negeri. *SITTAH: Journal of Primary Education*, 1(2), 125–138. <https://jurnalfaktarbiyah.iainkediri.ac.id/index.php/sittah/article/view/392/293>
- Setyawan, S. (2020). Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 22(1), 10–16. <http://e-journal.akpelni.ac.id/index.php/Gema-Maritim/article/view/44>
- Yari, F. R. (2022). Pengaruh Struktur Organisasi, Pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se Kecamatan Siantar Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v3i1.9059>

Yufita, & Sihotang, H. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Guru Dalam Tranformasi Pendidikan 4.0. In *Jurnal Dinamika Pendidikan*. <http://repository.uki.ac.id/3175/>