

Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang

Sriyati*, Muhdi, Rasiman

Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang

*Email: sriyati.tanjung@gmail.com

Abstrak

Kompetensi profesional guru diartikan guru mampu mengelola proses pembelajaran dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tujuan dari penelitian ini untuk: 1) mengetahui besarnya pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kompetensi profesional guru, 2) mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru, dan 3) mengetahui besarnya pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini 134 guru dan sampel penelitian 100 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data diskriptif, uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji hipotesis meliputi regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) korelasi antara pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0.873. Pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kompetensi profesional guru sebesar 76,2 %, (2) Korelasi antara disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0.768. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar 68,9 %, (3) Korelasi antara pengembangan keprofesian berkelanjutan dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0.874. Pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar 76,3 %. Simpulan penelitian ini adalah pengembangan keprofesian berkelanjutan dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0,763 atau 76,3%. Penulis menyarankan agar kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri guru terutama tentang penguasaan landasan kependidikan, kemudian guru juga mengikuti pelatihan dan seminar agar dapat meningkatkan kompetensi guru. Guru dapat melakukan refleksi dan evaluasi dengan meningkatkan pengembangan diri dan disiplin kerja.

Kata Kunci: *Kompetensi Profesional Guru, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, Disiplin Kerja*

Abstract

Teacher professional competence means that the teacher is able to manage the learning process from the planning, implementation, and evaluation stages. The aims of this study were to: 1) determine the magnitude of the influence of continuing professional development on teacher professional competence, 2) determine the magnitude of the influence of work discipline on teacher professional competence, and 3) determine the magnitude of the influence of continuous professional development and work discipline jointly on professional competence Teacher. The research approach used is quantitative. This type of research uses associative research. The population of this research is 134 teachers and the research sample is 100 teachers. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is descriptive data analysis, prerequisite test which includes normality

test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test and hypothesis test including simple and multiple linear regression. The results of the study show that: (1) the correlation between continuing professional development and teacher professional competence is 0.873. The effect of continuous professional development on teacher professional competence is 76.2%, (2) The correlation between work discipline and teacher professional competence is 0.768. The effect of work discipline on teacher professional competence is 68.9%, (3) The correlation between continuous professional development and work discipline on teacher professional competence is 0.874. The effect of continuous professional development and work discipline on teacher professional competence is 76.3%. The conclusion of this study is that continuous professional development and work discipline affect the professional competence of teachers by 0.763 or 76.3%. The author suggests that school principals facilitate teacher self-development activities, especially regarding mastery of educational foundations, then teachers also attend training and seminars in order to improve teacher competence. Teachers can reflect and evaluate by increasing self-development and work discipline.

Keywords: *Teacher Professional Competence, Continuous Professional Development, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya sehingga sangat dibutuhkan guru yang profesional. Guru merupakan ujung tombak utama dan berada digaris depan untuk mendidik putra-putri bangsa yang memiliki wawasan yang luas dan berkarakter. Guru harus mempunyai kompetensi yang baik dan menjadi guru yang profesional agar menghasilkan lulusan yang baik. Tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional.

Guru diartikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tepatnya pada pasal 1 ayat 1, yang menyatakan bahwa: “guru adalah pendidik profesional yang mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Kemudian pada pada pasal 2 ayat 1 disebutkan bahwa: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

Profesional merupakan orang yang mempunyai kemampuan sesuai dengan tuntutan profesi. Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 4: “Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sehingga guru harus memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan pekerjaannya pada prinsipnya guru yang profesional dapat diartikan sebagai guru yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Untuk melihat apakah seorang guru dikatakan memiliki kompetensi profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, dilihat dari tingkat pendidikan minimal dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat bekerja menjadi guru. Kedua, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, dan melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain. (Anwar, 2018: 29). Kompetensi profesional adalah pemahaman guru terhadap anak didik, dilihat dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan anak didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya. Menurut Usman (2015: 15) kompetensi profesional guru adalah kemampuan dan keahlian

husus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru secara maksimal.

Guru yang memiliki kompetensi profesional diharapkan dapat mengelola proses pembelajaran dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru harus mampu menguasai ketiga tahapan pembelajaran, dengan menguasai ketiga tahapan pembelajaran tersebut kompetensi profesional guru dapat terukur dan diketahui. Guru sudah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan arahan dan aturan dari sekolah namun masih banyak guru yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Kasi Dikmad Kota Semarang yang menyatakan bahwa banyak guru yang tidak bersedia mengikuti pelatihan dan workshop kemudian kurang maksimalnya supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah. Kompetensi profesional kurang maksimal dikarenakan kurangnya pelatihan, arahan dan bimbingan supervisi terhadap guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran. (Wawancara Kepala Kemenag, 24 Januari 2023).

Perlu adanya pembinaan dan pendampingan oleh kepala madrasah terhadap guru agar dapat meningkatkan kompetensi profesional guru. Pendampingan yang dapat dilakukan dengan melakukan supervisi akademik kepada guru. agar dapat diketahui permasalahan yang dihadapi oleh guru sehingga kepala madrasah dapat memberikan evaluasi serta tindak lanjut dengan permasalahan yang dihadapi. Kepala madrasah sudah melaksanakan supervisi akademik di madrasah masing-masing, namun dalam pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah selama ini kurang efektif. Hal itu menunjukkan pelaksanaan supervisi akademik di MI Kecamatan Gunungpati masih kurang.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah sangat penting bagi guru karena peran guru menjadi sangat strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan profesionalisme guru secara terus-menerus perlu dilakukan, terutama pengembangan profesionalisasi guru yang berkelanjutan. Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) merupakan bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa (Daryanto, 2015: 34).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala MI Negeri Kota Semarang menyatakan bahwa pengembangan diri yang dilakukan oleh guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang masih kurang. Guru belum mampu menggunakan aplikasi pembelajaran dalam pembelajaran, masih banyak guru yang belum mampu menulis karya tulis ilmiah seperti PTK atau artikel pembelajaran. Guru belum membuat karya inovasi baik yang melibatkan peserta didik maupun dari guru itu sendiri (Wawancara Kepala MI Kota Semarang, 16 Januari 2023). Guru diharapkan dapat melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) bertujuan untuk merangsang, memelihara dan meningkatkan kualitas guru dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi guru dalam mengajar. Substansi kajian dan konteks pembelajaran yang selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, sehingga guru dituntut selalu meningkatkan kompetensinya dengan cara pengembangan keprofesional berkelanjutan (Danim, 2015: 51). Tujuan pengembangan keprofesional berkelanjutan adalah meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dan memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam memfasilitasi proses belajar peserta didik dalam memenuhi tuntutan perkembangan ilmu, teknologi, dan seni di masa mendatang serta mewujudkan guru yang memiliki komitmen kuat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional. (Gultom, 2012: 15).

PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan untuk memelihara dan meningkatkan standar kompetensi secara keseluruhan, mencakup bidang-bidang yang berkaitan dengan profesi guru. Guru yang profesional harus dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu. Pembelajaran yang bermutu diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman peserta didik (Gultom, 2012: 16). Nurhalija (2021: 102) pada penelitiannya menyebutkan bahwa pengembangan keprofesional

berkelanjutan memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi guru yang berimbas pada kualitas siswa baik hasil maupun proses pembelajaran. Pengembangan keprofesian berkelanjutan sangat bermanfaat bagi peningkatan kompetensi guru terutama pengembangan keilmuan dan ketrampilan guru.

Faktor lain penentu kompetensi profesional guru adalah kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas pengajaran. Disiplin kerja guru dapat memperkuat keterampilan berkomunikasi, guru dapat memecahkan masalah di luar kelas, guru dapat berkonsentrasi pada solusi daripada menghukum, dan disiplin kerja guru dapat meningkatkan kompetensi profesional guru (Rusneli et al, 2017: 11). Kedisiplinan guru merupakan suatu ketaatan (kepatuhan) guru terhadap tata tertib (aturan) yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah. Berkenaan dengan hal itu, maka teori dasar yang dikembangkan sebagai dimensi dan indikator kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar adalah mencakup tiga aspek, yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas (kegiatan) dan program tindak lanjut, dengan alasan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah (Rusneli et al, 2017: 12). Tanpa adanya sikap disiplin yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya, maka dapat menurunkan kualitas guru (Agustini, 2019: 43).

Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan kepribadian seorang guru yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, selain mempunyai intelektual yang tinggi dan wawasan yang luas dan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Disiplin guru dapat dimulai dari kebiasaan yang sering dilakukan diantaranya guru mampu mempergunakan waktu yang cukup baik, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, guru mempunyai rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi kelas dan menyusun rencana pembelajaran. Adanya rasa kesadaran diri untuk melaksanakan disiplin terhadap tugasnya sebagai guru yang diharapkan kompetensi yang dimiliki guru dapat meningkat (Rusneli et al, 2017: 12).

Madrasah ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati sudah memiliki aturan yang tegas terhadap kedisiplinan kerja, namun masih ditemukan guru yang tidak disiplin dalam mengumpulkan tugas dan bekerja. Hal tersebut dapat diketahui masih terdapat guru yang terlambat dalam mengumpulkan kisi-kisi dan soal penilaian akhir semester, kemudian terlambat dalam mengumpulkan nilai. Hal tersebut dikarenakan rendahnya motivasi dan semangat guru untuk dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Pimpinan seharusnya mampu membina, mengarahkan, dan mengajak gurunya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara individu maupun secara kelompok. Pemimpin sangat diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan teladan yang dapat dijadikan contoh dalam organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Suatu tujuan bersama harus dicapai, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala kemampuan yang ada dalam organisasi pendidikannya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) terhadap kompetensi profesional guru madrasah ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru madrasah ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru madrasah ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Menurut Usman (2015: 15) kompetensi profesional guru adalah kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru secara maksimal. Kemudian menurut Maulinar (2015: 145) "Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: a) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok

mata pelajaran yang akan diampu dan b) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu”.

Dimensi profesionalisme guru terdapat lima dimensi, yaitu: 1) menguasai landasan kependidikan, dengan indikator a) mengenal tujuan pendidikan, b) mengenal fungsi sekolah dalam lingkungan masyarakat, c) mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan. 2) menguasai materi dan tujuan pembelajaran, dengan indikator a) menguasai bahan pengajaran, b) menguasai bahan pengayaan pelajaran, c) memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar. 3) mengembangkan mata pelajaran secara kreatif, dengan indikator: a) memilih materi pembelajaran yang sesuai, b) mengelola materi pelajaran secara kreatif, c) memilih dan memanfaatkan media dan sumber belajar dengan tepat. 4) Mengembangkan keprofesionalisme secara berkelanjutan, dengan indikator a) melakukan refleksi terhadap kinerja, b) melakukan penelitian tindakan kelas, c) mengikuti perkembangan zaman dengan belajar dari berbagai sumber, 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri, dengan indikator a) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi, b) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan (PKB) merupakan bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa (Daryanto, 2015: 37). Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Pasal 1 menyebutkan bahwa Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi bagi guru sesuai dengan kebutuhan dan dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan. Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan (PKB) merupakan kegiatan yang hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

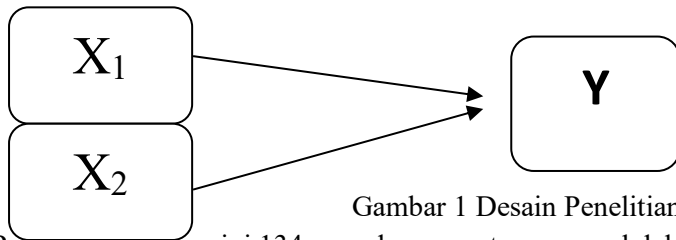
Pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan dalam penelitian ini diukur melalui dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) Pengembangan diri dengan indikator a) mengikuti diklat fungsional dan b) mengikuti kegiatan kolektif guru. 2) Publikasi ilmiah dengan indikator a) melakukan publikasi ilmiah atas hasil penelitian, dan b) melakukan publikasi tes pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru. 3) Karya inovatif dengan indikator a) mampu menemukan teknologi tepat guna, b) mampu menciptakan karya seni, c) memodifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, d) mampu mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya

Hasibuan (2016: 193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan tempat kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hartatik (2014: 183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja guru dalam penelitian ini diukur melalui dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu dengan indikator a) jam masuk kerja, b) jam pulang dan c) jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku. 2) Taat terhadap peraturan organisasi dengan indikator a) peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan b) bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan indikator a) melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, dan b) melakukan tugas dan tanggung jawab kerja yang baik dengan unit kerja lain

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional.



Populasi penelitian ini 134 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 100 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner. Analisis data penelitian meliputi: 1) uji normalitas yaitu untuk menguji apakah model regresi, variabel dependent, variable independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. 2) uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). 3) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. 4) uji linieritas yaitu untuk mengetahui apakah antara variabel terikat dan variabel bebas mempunyai hubungan yang linier. Kemudian uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji regresi sederhana dan regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Terhadap Kompetensi Profesional Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang
 - a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 100 responden yang memberikan jawaban pada variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan diperoleh nilai rata-rata 66,92 dengan standar deviasi 7,814, jumlah skor maksimum 88 dan jumlah skor minimumnya adalah 48.
 - b. Hasil analisis korelasi antara variabel Pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kompetensi profesional menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r hitung sebesar 0,873. Sedangkan *Sig (1- tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungannya searah antara X_1 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.
 - c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kompetensi profesional dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 9,818 + 1,400 X_1$.
 - d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,854 > 1,660551$) maka variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional.
 - e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 314,010 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($314,010 > 3,08$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.
 - f. Besar pengaruh variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan (X_1) terhadap kompetensi profesional (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 76,2 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,8% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi profesional Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang
 - a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 100 responden yang memberikan jawaban pada variabel disiplin kerja diperoleh skor rata-rata 65,84 dengan standar deviasi 7,578, jumlah skor maksimum 83 dan jumlah skor minimumnya adalah 44
 - b. Hasil analisis korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kompetensi profesional menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r hitung sebesar 0,768. Sedangkan *Sig (1- tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara X_2 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.
 - c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 19,912 + 1,270X_2$.
 - d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,808 > 1,660551$) maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional.
 - e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 140,729 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($140,729 > 3,08$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.
 - f. Besar pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kompetensi profesional (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 68,9 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,1% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

3. Pengaruh Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang
 - a. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan pengembangan keprofesional berkelanjutan dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 8,819 + 1,316 X_1 + 0,101 X_2$. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan keprofesional berkelanjutan (X_1) adalah 1,316, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan keprofesional berkelanjutan (X_1) sebesar 1, maka kompetensi profesional akan meningkat 1,316 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Begitu juga untuk nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b_2) adalah 0,101, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X_2) sebesar 1, maka kompetensi profesional akan meningkat 0,101 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya.
 - b. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi variabel X_1 terhadap Y 0,004 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel pengembangan keprofesional berkelanjutan (X_1) berpengaruh terhadap kompetensi profesional (Y) dan nilai signifikansi variabel X_2 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kompetensi profesional (Y). Sedangkan Uji t Parsial berdasarkan nilai hitung dan tabel diperoleh nilai t_{hitung} X_1 terhadap Y sebesar 8,431 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,660551. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,431 > 1,660551$) maka variabel pengembangan keprofesional berkelanjutan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional. Nilai t_{hitung} X_2 terhadap Y sebesar 2,625 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,660551. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,625 > 1,660551$) maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional.
 - c. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 156,224 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($156,224 > 3,08$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih

kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.

- d. Besar pengaruh variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional (Y) diperoleh dari nilai R square sebesar 76,3 %, sisanya 23,7 % dipengaruhi oleh faktor lain

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kompetensi profesional Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang yang dinyatakan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 9,818 + 1,400 X_1$ dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,873 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,854 > 1,660551$) sehingga variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 76,2% dan sisanya 23,8% di pengaruhi oleh faktor selain pengembangan keprofesian berkelanjutan, disiplin kerja dan kompetensi profesional.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang yang dinyatakan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 19,912 + 1,270 X_2$ dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,768 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,808 > 1,660551$) sehingga variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah sebesar 68,9% dan sisanya 31,1% di pengaruhi oleh faktor selain pengembangan keprofesian berkelanjutan, disiplin kerja dan kompetensi profesional.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang yang dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 8,819 + 1,316 X_1 + 0,101 X_2$. Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,874. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 76,3% dan sisanya 23,7% di pengaruhi oleh faktor selain pengembangan keprofesian berkelanjutan, disiplin kerja dan kompetensi profesional

SARAN

Berdasarkan hasil temuan pada penellitian, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Rendahnya dimensi menguasai landasan kependidikan diharapkan kepala sekolah melakukan pembinaan dan pengarahan terhadap guru terutama agar dapat meningkatkan dan mengembangkan pembelajaran, kemudian guru juga dapat mengikuti pelatihan dan seminar agar dapat meningkatkan kompetensi yang nantinya kompetensi profesional dapat meningkat. Kemudian tingginya dimensi memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri diharapkan guru dapat memaksimalkan dan memngembangkan perencanaan peningkatan kompetensi diri.
2. Rendahnya dimensi publikasi ilmiah, diharapkan kepala sekolah dapat memberikan dorongan dan pembinaan agar guru dapat membuat suatu karya ilmiah yang bisa dipublikasikan. Agar menciptakan guru yang produktif dan gemar menulis karya ilmiah. Kemudian tinggi dimensi pengembangan diri diharapkan guru mampu menjaga dan mempertahankan ritme pengembangan diri yang sudah dilakukan agar dapat meningkatkan kompetensi profesional
3. Rendahnya dimensi taat terhadap aturan waktu diharapkan kepala sekolah dapat melakukan teguran, pembinaan dan pengarahan kepada guru untuk dapat lebih disiplin soal waktu. Kemudian guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan menciptakan kompetensi

profesional yang baik dan berorientasi pada hasil sehingga dapat meningkatkan prestasi guru. Tingginya dimensi taat terhadap peraturan organisasi diharapkan guru untuk selalu konsisten dan berkomitmen dalam bekerja dan selalu patuh dengan aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). UISUPress.
- Anis Fauzi, Nana Suryapermana, Aen Jaya Rohman. 2023. Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dalam Peningkatan Mutu Kompetensi profesional. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*. Vol. 5, No. 2 Hal. 80-91.
- Anwar, M. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenada Media Group
- Apud. 2019. Pengembangan Profesi Guru Madrasah Swasta di Kota Serang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. E-ISSN: 2503-1481. 28/E/KPT/2019. Hal: 62-79.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Chilvia Faragus Cahyaningrum, Sudharto, Nurkolis. 2021. Pengaruh Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi profesional SDDI Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati. *IJES (International Journal of Elementary School)*, 1(1). July 2021
- Damin, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Danim, S. 2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan* (1st ed.). PT. Rineka Cipta
- Darojat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia. Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Daryanto, & Tasrial. 2015. *Pengembangan Karir Profesi Guru*. Yogyakarta: Gava Media
- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA
- Gultom, S. 2012. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Gusti, Messa Media. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi profesional SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan. Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali
- Jihad, Asep dan Suyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional, Strategi meningkatkan. Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Esensi Erlangga
- Larasati, Rahma T. 2014 "Faktor-Faktor Penghambat Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dalam Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru Sekolah Dasar Negeri Lempuyangwangi Yogyakarta", eJournal Universitas Negeri Yogyakarta. Vol. III No. 4. <http://journal.student.uny.ac.id-/jurnal/artikel/6732/99/711>. (05/01/2015)

- Maulinar. 2015. "Kompetensi Guru Dalam Memotivasi Siswa Dalam Proses Pembelajaran Pada SMP Negeri 1 Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 3(1): 1-18.
- Mawardi. 2012. "Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) dan Kewajiban Memenuhi Jam Mengajar: Kebijakan Dilematis?", *Jurnal Scholaria*, Vol. 2 No. 1
- Mulyasa, E. 2011. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mustolihudin dan Sita Husnul Khotimah. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasiterhadap Kompetensi profesional Madrasah Ibtidaiyah. *JPD: Jurnal Pendidikan Dasar*. DOI: doi.org/10.21009/JPD. 011.04. P-ISSN 2086-7433 E-ISSN 2549-5801
- Nurhalija. 2021. *Pengembangan profesionalisme berkelanjutan guru bersertifikasi di sma sederajat di kecamatan bajeng kabupaten gowa*.
- Payong, M., 2011. *Sertifikasi Guru, Konsep Dasar, dan Problematikanya*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media
- Putra dan Adnyani. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. PT BPR JAYA KERTI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. Bali
- Rivai. Veithzal 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rohmah, W. 2016. Upaya Meningkatkan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *Jurnal Nasional Pendidikan (JNP)*, 10–21. <http://hdl.handle.net/11617/7267>
- Rusneli, Sumadi, & Karwan, D. H. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru. 1*.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S, 2012, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Singodimedjo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi aksara.
- Siswanto, Bejo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi profesional. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. e-ISSN 2623-2634. Volume 3, Nomor 2, September 2020.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Udin, Syaefudin Saud. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Usman, M. Uzer. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

____. 2015. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Wirjayanti, Fitri. 2014, Analisis Profesionalisme pegawai Dinas sosial kota Pekanbaru, Riau: Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan DoseN

Peraturan Pemerintah No. 74 tentang Guru mengenai kompetensi profesional guru

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Guru