

HUBUNGAN KONFLIK TERHADAP PROFESIONALITAS KERJA GURU UPT SMPN 10 TAPUNG KABUPATEN KAMPAR

Sri Agustina Ratnawati, Ria Rafianti, Refli Surya Barkara, Muhammad Afrillyan Dwi Syahputra

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Riau

@sriagustina.ratnawati@lecturer.unri.ac.id

@riarafianti@lecturer.unri.ac.id

@Raflysuryabagaskara@gmail.com

@m.afrillyan@lecturer.unri.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between work conflict and teacher professionalism in schools, particularly its impact on the quality of individual and organizational performance. Poorly managed work conflicts can disrupt professionalism, such as by reducing commitment, hindering collaboration, or lowering adherence to work standards. Conversely, a high level of professionalism can be a key factor in resolving work conflicts constructively, as professionalism includes the ability to communicate effectively, maintain work ethics, and prioritize shared interests. Therefore, the author is interested in examining the topic "The Relationship Between Conflict and Teacher Professionalism at UPT SMPN 10 Tapung, Kampar Regency." The sample for this study consists of 28 teachers. The results of a simple correlation analysis (r) indicate a correlation between teachers' perceptions of the relationship between conflict and teacher professionalism, with an (r) value of 0.853 and a significance level of 0.05 (5%). This shows a positive relationship, as a higher conflict level correlates with lower teacher professionalism. It can be concluded that the relationship between conflict and teacher professionalism falls into the "very strong" category, with a coefficient range of 0.80–1.00. Thus, it can be stated that interpersonal conflicts are related to teacher professionalism at UPT SMPN 10 Tapung, Kampar Regency.

Keywords: Conflict, Professionalism, Teacher, School.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Konflik kerja dengan profesionalitas kerja guru di sekolah dan terletak pada dampaknya terhadap kualitas kinerja individu maupun organisasi. Konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu profesionalitas, misalnya melalui penurunan komitmen, gangguan kolaborasi, atau rendahnya kepatuhan terhadap standar kerja. Sebaliknya, tingkat profesionalitas yang tinggi dapat menjadi kunci dalam menyelesaikan konflik kerja secara konstruktif, karena profesionalitas mencakup kemampuan untuk berkomunikasi efektif, menjaga etika kerja, dan mengedepankan kepentingan bersama. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat judul Hubungan Konflik Terhadap Profesionalitas Kerja Guru UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar. Sampel pada penelitian ini berjumlah 28 orang guru. hasil analisis korelasi sederhana (r) dapat dikorelasikan antara persepsi guru terhadap hubungan antara konflik dengan profesionalitas guru sebesar (r) 0,853 dengan signifikan sebesar 0,05 (5%). Hal ini

menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif karena nilai (r) lebih besar maka semakin tinggi konflik maka semakin rendah profesionalitas guru. Dapat di simpulkan bahwa hubungan antara konflik dengan profesionalitas guru berkategori sangat kuat dengan koefisien 0,80-1,000. Sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan konflik antar pribadi terhadap profesionalitas kerja guru UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar.

Kata Kunci: Konflik, Profesionalitas, Guru, Sekolah.

PENDAHULUAN

Konflik kerja guru di sekolah sering kali muncul karena perbedaan pandangan, beban kerja yang tidak merata, atau kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas. Misalnya, perbedaan pendapat antara guru senior dan junior mengenai metode pengajaran atau ketidaksepakatan terkait pembagian tugas tambahan seperti pembimbingan siswa. Selain itu, konflik dapat terjadi akibat komunikasi yang kurang efektif antara kepala sekolah dan guru, terutama dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kebijakan sekolah. Ketegangan ini dapat berdampak negatif, seperti menurunkan semangat kerja, mengganggu kolaborasi antar guru, atau bahkan memengaruhi kualitas pembelajaran siswa. Namun, jika dikelola dengan baik melalui diskusi terbuka, pembagian tugas yang adil, dan pelatihan kepemimpinan, konflik ini dapat menjadi peluang untuk memperbaiki sistem kerja dan menciptakan suasana sekolah yang lebih harmonis. Konflik kerja adalah situasi di mana terjadi ketidaksepakatan atau perselisihan antara individu atau kelompok dalam lingkungan kerja akibat perbedaan kepentingan, nilai, atau tujuan. Konflik ini dapat timbul karena berbagai alasan, seperti perbedaan gaya komunikasi, perebutan sumber daya yang terbatas, atau ketidakjelasan peran dalam organisasi. Meski sering dianggap sebagai hambatan, konflik kerja tidak selalu berdampak negatif. Jika dikelola dengan baik, konflik dapat menjadi peluang untuk meningkatkan inovasi, memperbaiki proses kerja, dan mempererat hubungan antarindividu. Sebaliknya, konflik yang tidak terselesaikan dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan stres, dan merusak budaya kerja. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang efektif, seperti melalui komunikasi terbuka, negosiasi, atau mediasi, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Menurut Lewis Coser (1956), "Konflik adalah perjuangan mengenai nilai atau tuntutan atas status, kekuasaan, dan sumber daya, di mana tujuan dari pihak-pihak yang berkonflik adalah untuk menetralkan, merugikan, atau menghancurkan lawan". Menurut, Ralf Dahrendorf ((1959), "Konflik adalah ketegangan atau pertentangan yang muncul dari struktur sosial masyarakat yang mengandung ketidaksetaraan dalam distribusi kekuasaan dan sumber daya". Menurut, Georg Simmel ((1955) "Konflik adalah bentuk interaksi sosial yang penting untuk memelihara dan mengubah hubungan sosial. Konflik dapat memperkuat solidaritas kelompok atau justru memisahkan kelompok". Karl Marx(1848), "Konflik adalah hasil dari pertentangan antara kelas-kelas dalam masyarakat, khususnya antara kaum borjuis (pemilik modal) dan proletar (buruh), yang disebabkan oleh ketidakadilan dalam sistem ekonomi kapitalis". Menurut Soerjono Soekanto, (1982)."Konflik adalah suatu proses sosial di mana

individu atau kelompok berusaha memenuhi tujuannya dengan cara menentang pihak lain, disertai ancaman atau kekerasan”.

Masalah profesionalitas kerja guru di sekolah adalah isu yang muncul ketika seorang guru tidak sepenuhnya menjalankan tugasnya sesuai dengan standar etika dan kompetensi profesional yang diharapkan. Hal ini dapat meliputi berbagai aspek, seperti kurangnya persiapan dalam menyusun rencana pembelajaran, rendahnya motivasi untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau seminar, serta sikap yang kurang responsif terhadap kebutuhan siswa. Selain itu, profesionalitas juga terkait dengan kemampuan guru dalam menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, orang tua siswa, dan pihak manajemen sekolah. Masalah ini sering kali disebabkan oleh faktor internal, seperti kurangnya komitmen atau rendahnya kompetensi pedagogis, serta faktor eksternal, seperti beban kerja yang berlebihan, fasilitas yang tidak memadai, atau kebijakan pendidikan yang kurang mendukung. Jika tidak diatasi, masalah ini dapat berdampak pada kualitas pendidikan, menurunnya prestasi siswa, dan melemahnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya, sementara pihak sekolah dan pemerintah menyediakan dukungan yang diperlukan untuk mendorong profesionalitas guru.

Menurut Hamalik (2006), “Profesionalitas adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Profesionalitas mencakup kompetensi, tanggung jawab, dan etika kerja yang tinggi”. Menurut Hoy dan Miskel (2008), “Profesionalitas merupakan tingkat sejauh mana seseorang menunjukkan komitmen pada pekerjaan tertentu dengan mengutamakan penguasaan keahlian, etika kerja, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya”. Menurut Mathis dan Jackson (2011), “Profesionalitas adalah serangkaian perilaku yang mencerminkan keahlian, integritas, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup cara seseorang menghadapi tantangan kerja dengan sikap yang matang dan bertanggung jawab”. Menurut Suyanto dan Djihad (2009), “Profesionalitas adalah sikap dan tindakan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan berorientasi pada kualitas hasil kerja, inovasi, dan pengembangan diri secara berkelanjutan”. Menurut Susanto (2016), “Profesionalitas adalah karakteristik individu dalam bekerja yang mencerminkan keahlian, dedikasi, tanggung jawab, dan etika yang sesuai dengan standar profesi”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Konflik kerja dengan profesionalitas kerja guru di sekolah dan terletak pada dampaknya terhadap kualitas kinerja individu maupun organisasi. Konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu profesionalitas, misalnya melalui penurunan komitmen, gangguan kolaborasi, atau rendahnya kepatuhan terhadap standar kerja. Sebaliknya, tingkat profesionalitas yang tinggi dapat menjadi kunci dalam menyelesaikan konflik kerja secara konstruktif, karena profesionalitas mencakup kemampuan untuk berkomunikasi efektif, menjaga etika kerja, dan mengedepankan kepentingan bersama. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat

judul Hubungan Konflik Terhadap Profesionalitas Kerja Guru UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan, peristiwa yang ditemukan peneliti dilapangan, serta mengungkapkan fakta secara lebih mendalam mengenai hubungan Konflik Antar Pribadi Terhadap Profesionalitas Kerja Guru UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar.

Di dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian yang berlokasi di UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar. Populasi di dalam penelitian ini adalah guru UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar yang berjumlah 49 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 28 orang guru. Jadi penelitian ini menggunakan penelitian sampel.

Dalam perolehan data penelitian ini menggunakan angket, yaitu alat untuk memperoleh data berupa beberapa item pernyataan tentang persepsi guru terhadap beban kerja dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat membuat tekanan kerja guru. Jawaban dari item pernyataan yang di maksud yaitu, "sangat setuju (ss)", "setuju (st)", "ragu-ragu (rg)", "tidak setuju (ts)", "Sangat tidak setuju (sts)".

Teknik Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dari suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variable. Criteria pengujian adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka item dinyatakan valid, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Priyatno (2010:91) "Uji validitas yaitu ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur" yang dapat dicari dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$R_{iy} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{(\sum i^2 - (\sum i)^2) \{ n \sum x^2 - (\sum x)^2 \}}}$$

Keterangan:

- r : koefisien korelasi
- r_{xi} : koefisien korelasi
- i : skor item
- x : skor total
- n : banyaknya subjek

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas istrumen menggunakan tehnik Alpha dari Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right)$$

keterangan:

- r_{11} : instrumen
- k : banyaknya butir pernyataan

σ^2_b : Jumlah varian butir

σ^2_t : Varian total

Untuk mengetahui distribusi normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas dengan rumus *chi-kuadrat*.

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_t)}{F_t}$$

Keterangan:

χ^2 : *chi-kuadrat*

F_o : frekuensi observasi

F_t : frekuensi diharapkan

menganalisis data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan dihubungkan dengan landasan – landasan atau teori dan konsep-konsep yang relevan.

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

keterangan :

P = persentase

F = frekuensi

N = jumlah responden.

Sedangkan ukuran untuk mengartikan masing-masing jawaban responden yang diambil dari teori adalah sebagai berikut:

presentase jawaban

Nilai	Hubungan
81% -100%	Sangat baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup
21% -40%	Kurang
0% - 20%	Kurang sekali

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui dua variable dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi yang dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan:

r_{xy} = indeks korelasi antara variable x dengan variable y

N = jumlah sampel

$\sum xy$ =Jumlah hasil perkalian dari skor x dengan skor y

$\sum x$ =Jumlah seluruh skor x

ΣY = Jumlah skor y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada perhitungan validitas yang terdapat pada lampiran dapat disimpulkan bahwa dari 30 butir pernyataan yang disajikan terdapat 4 buah butir pernyataan yang tidak valid karena pada item pernyataan nomor 2 nilai $r_{hitung} (-0,14) < r_{tabel} (0,374)$, pada item pernyataan nomor 5 nilai $r_{hitung} (0,339) < r_{tabel} (0,374)$, pada item pernyataan nomor 7 nilai $r_{hitung} (0,312) < r_{tabel} (0,374)$, pada item pernyataan nomor 16 nilai $r_{hitung} (0,312) < r_{tabel} (0,374)$. Sehingga pernyataan tersebut harus dihilangkan.

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai koefisiennya di bawah 0,8 yaitu 0,755 berarti dapat diterima sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan perolehan keseluruhan indikator bahwa rata-rata tanggapan guru tentang konflik guru yang menyatakan sangat setuju sebesar 32,66%, setuju sebesar 24,26%, ragu-ragu sebesar 21,24%, tidak setuju sebesar 11,28%, dan sangat tidak setuju sebesar 14,45% Lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Distribusi Tanggapan Guru Yang Berjabatan Pada UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar pada Variabel konflik

No	Indikator	SS	ST	RG	TS	STS
1	Komunikasi yang buruk	21,4	23,2	17,9	12,5	25
2	Ketidakadilan dalam distribusi sumber daya	25	16,0	17,9	17,9	23,2
3	Tujuan yang tidak sejalan	44,7	32,1	16,0	3,6	3,6
4	Perbedaan persepsi	39,2	21,4	14,2	12,5	14,2
5	Persaingan antar kelompok	33,0	28,6	22,3	9,9	6,25
Jumlah		163,3	121,3	106,2	56,4	72,2
Rata-rata		32,6	24,2	21,24	11,28	14,4
		6	6			5

Sumber data olahan 2024

Berdasarkan perolehan keseluruhan indikator profesionalitas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata tanggapan guru tentang profesionalitas guru yang menyatakan sangat setuju sebesar 23,6%, setuju sebesar 17,1%, ragu-ragu sebesar 18,4%, tidak setuju sebesar 16,7%, dan sangat tidak setuju sebesar 18,8% Lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Distribusi Tanggapan Guru Yang Berjabatan Pada UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar
Variabel profesionalitas

No	Indikator	SS	ST	RG	TS	STS
1	Menjunjung tinggi etika kerja dan nilai-nilai moral.	25	14,2	22,7	16,7	21,4
2	Mematuhi aturan dan prosedur organisasi.	24,6	11,1 0	21,4	19,0	11,1 0
3	Semangat untuk bekerja keras, bertanggung jawab, dan memberikan hasil terbaik	21,4	26.1	11,10	17,9	23,9
Jumlah		71	51,4	55,2	50,6	56.4
Rata-rata		23,6	17,1	18,4	16,7	18,8

Sumber data olahan 2024

Model korelasi yang baik adalah regresi yang memiliki disrtibusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel dimana pada kolom *Kolmogrov- Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk hasil konflik 0,200 dan untuk profesionalitas guru sebesar 0,200. Karena signifikan untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa data pada hasil belajar dan disiplin belajar berdistribusi normal.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
konflik	.118	28	.200*	.956	28	.275
profesionalitas	.117	28	.200*	.953	28	.238

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Data hasil tanggapan responden untuk mengetahui persepsi guru tentang hubungan antara konflik dengan profesionalitas, dapat di lihat dengan menggunakan analisis korelasi product moment yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS dan dapat dilihat pada hasil berikut:

Correlations

		Tekanan Kerja	Beban Kerja
konflik	Pearson Correlation	1	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	28	28
profesionalitas	Pearson Correlation	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	28	28

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari hasil analisis korelasi sederhana (r) dapat dikorelasikan antara persepsi guru terhadap hubungan antara konflik dengan profesionalitas guru sebesar (r) 0,853 dengan signifikan sebesar 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif karena nilai (r) lebih besar maka semakin tinggi konflik maka semakin rendah profesionalitas guru. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara konflik dengan profesionalitas guru berkategori sangat kuat dengan koefisien 0,80-1,000.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan, peristiwa yang ditemukan peneliti di lapangan, serta mengungkapkan fakta secara lebih mendalam mengenai hubungan Konflik Antar Pribadi Terhadap Profesionalitas Kerja Guru UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar. Di dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian yang berlokasi di UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar. Populasi di dalam penelitian ini adalah guru UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar yang berjumlah 49 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 28 guru. Pada perhitungan validitas yang terdapat pada lampiran dapat disimpulkan bahwa dari 30 butir pernyataan yang disajikan terdapat 4 buah butir pernyataan yang tidak valid karena pada item pernyataan nomor 2 nilai $r_{hitung} (-0,14) < r_{tabel} (0,374)$, pada item pernyataan nomor 5 nilai $r_{hitung} (0,339) < r_{tabel} (0,374)$, pada item pernyataan nomor 7 nilai $r_{hitung} (0,312) < r_{tabel} (0,374)$, pada item pernyataan nomor 16 nilai $r_{hitung} (0,312) < r_{tabel} (0,374)$. Sehingga pernyataan tersebut harus dihilangkan. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai koefisiennya di bawah 0,8 yaitu 0,755 berarti dapat diterima sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel. Berdasarkan perolehan keseluruhan

indikator ditarik kesimpulan bahwa rata-rata tanggapan guru tentang konflik guru yang menyatakan sangat setuju sebesar 32,66%, setuju sebesar 24,26%, ragu-ragu sebesar 21,24%, tidak setuju sebesar 11,28%, dan sangat tidak setuju sebesar 14,45%. Berdasarkan perolehan keseluruhan indikator profesionalitas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata tanggapan guru tentang profesionalitas guru yang menyatakan sangat setuju sebesar 23,6%, setuju sebesar 17,1%, ragu-ragu sebesar 18,4%, tidak setuju sebesar 16,7%, dan sangat tidak setuju sebesar 18,8%. Hasil analisis korelasi sederhana (r) dapat dikorelasikan antara persepsi guru terhadap hubungan antara konflik dengan profesionalitas guru sebesar (r) 0,853 dengan signifikan sebesar 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif karena nilai (r) lebih besar maka semakin tinggi konflik maka semakin rendah profesionalitas guru. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara konflik dengan profesionalitas guru berkategori sangat kuat dengan koefisien 0,80-1,000. Sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan konflik antar pribadi terhadap profesionalitas kerja guru UPT SMPN 10 Tapung Kabupaten Kampar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Babbie, E. (2013). *The Practice of Social Research*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Coser, L. A. (1956). *The Functions of Social Conflict*. Free Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Dahrendorf, R. (1959). *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford University Press.
- Hamalik, O. (2006). *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N. (2006). *Foundations of Behavioral Research*. Fort Worth: Holt, Rinehart & Winston.
- Marx, K., & Engels, F. (1848). *The Communist Manifesto*. Penguin Classics.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson Education.
- Simmel, G. (1955). *Conflict and the Web of Group Affiliations*. Free Press.
- Soekanto, S. (1982). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Press.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*. Prenada Media Group.

Suyanto, & Djihad, H. (2009). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Erlangga.