

## Pengembangan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 3 Sragen

FR. R. Dewi Astika Indah Sintawati<sup>1</sup>, Hermanu Joebagjo<sup>2</sup>, Leo Agung S<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>Pascasarjana Teknologi Pendidikan, Universitas Sebelas Maret Surakarta  
([dewiastika6881@gmail.com](mailto:dewiastika6881@gmail.com))

<sup>2</sup>Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret

<sup>3</sup>Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret

### Abstrak

Penilaian tentang kinerja guru semakin penting untuk mengetahui tingkat profesionalisme guru. Lembaga pendidikan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil analisis akan bermanfaat untuk pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) guru secara optimal yang sangat diperlukan untuk memajukan mutu pendidikan. Guru memerlukan perhatian khusus dari pemerintah dan masyarakat oleh karena itu pemerintah mengatur peningkatan kualitas tenaga pendidik atau guru secara nasional melalui Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional. Sistem PKG (Penilaian Kinerja Guru) masih dilaksanakan secara konvensional yang sangat berpengaruh pada profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan untuk membangun aplikasi Penilaian Kinerja Guru yang dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan metode *Research and Development* yang terdiri dari 10 tahap yang telah dimodifikasi menghasilkan aplikasi PKG yang sesuai untuk meningkatkan profesionalisme guru. Hasil pengembangan berupa aplikasi Penilaian Kinerja Guru berbasis komputer yang memuat komponen-komponen penilaian yang terdiri atas kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan hasil rekap penilaian yang mampu meningkatkan profesionalisme guru secara maksimal.

Kata kunci: kinerja; profesionalisme; PKG; kompetensi; *research and development*

### 1. PENDAHULUAN

Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Oleh karena itu, kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan di mana ia melaksanakan tugasnya. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah. Guru yang bermutu adalah guru yang profesional dalam pekerjaannya karena guru yang profesional senantiasa dapat meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu seorang guru harus mampu menguasai kompetensi tersebut sehingga peserta didik dapat dengan mudah menyerap ilmu yang didapat.

Dalam rangka membangun profesi guru sebagai profesi yang bermartabat, yakni untuk mencapai visi pendidikan nasional melalui proses pembelajaran yang berkualitas, maka perlu dilaksanakan penilaian kinerja guru secara berkelanjutan dan teratur.” Sejak tahun 2013 pemerintah menilai kinerja guru yang akan mempengaruhi tunjangan profesi dan kenaikan pangkat, Dengan diterapkannya Penilaian Kinerja Guru 2013, para guru dituntut untuk mempersiapkan diri terutama di beberapa aspek dalam lingkup kompetensi pedagogik dan professional mereka

Di zaman modern ini penggunaan teknologi mutlak diperlukan, terutama untuk pelayanan informasi dituntut cepat, akurat selalu *uptodate*, namun pelaksanaan penilaian kinerja guru yang terjadi selama ini masih bersifat konvensional dari awal, sehingga sangat menyulitkan asesor ketika harus melakukan penilaian untuk lebih dari dua guru secara bersamaan. PKG yang bersifat manual ini juga sangat menyita waktu, terkadang guru sampai melupakan kewajiban utamanya untuk membimbing peserta didik dalam proses pembelajaran.

Penggunaan dokumen PKG yang bersifat manual menjadi masalah yang harus di benahi dikarenakan sangat menyita waktu dan menghambat proses belajar mengajar sehingga profesionalisme guru menurun, maka untuk mengatasinya diberikan solusi terhadap berbagai keterbatasan dalam proses Penilaian Kinerja Guru dengan memanfaatkan teknologi yang telah dikuasai oleh guru dan asesor. Keterbatasan tersebut dapat di atasi dengan menggunakan perangkat yang telah dimiliki oleh guru dan asesor sebagai media dalam proses PKG yang tidak terikat dengan waktu dan tempat. Dengan kata lain mengembangkan aplikasi sistem Penilaian Kinerja Guru sebagai media untuk mempermudah guru dan asesor dalam melakukan proses PKG sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru khususnya di SMA Negeri 3 Sragen.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penilaian Kinerja Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa : “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga , pada jalur formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 2 UU RI No. 24:2005). Karena kedudukannya itulah, maka guru menempati posisi yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran maupun hasilnya. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang.

Supriyono (2000: 59) mejelaskan bahwa dalam laporan kinerja tidak hanya hasilnya dapat dicapai tetapi juga memperhatikan proses pencapaiannya. Jika hal ini diterapkan dalam proses belajar-mengajar maka kinerja guru meliputi tampilan yang dapat dicapai dalam proses pembelajaran tadi. Berkaitan dengan kinerja guru, maka tidak lepas dari tugas dan kompetensi guru. Tugas guru menurut Usman (2001: 89) dikelompokkan menjadi tiga jenis, yakni: (1) tugas dalam bidang profesi; (2) tugas kemanusiaan; dan (3) tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Penilaian kinerja adalah membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan, menilai kemajuan bawahan dan merancang rencana pengembangan (Dessler,1984: 86). Pengertian ini sejalan dengan pendapat dari Ruky dalam Supardi (2014: 158) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan.

Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru dalam pelaksanaan tugas-tugas untuk mengetahui hasil yang sebenarnya diperoleh dibandingkan dengan hasil yang direncanakan.

Kualitas kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kualitas kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat Kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

## 2.2 Profesionalisme Guru

Di dalam UU sistem pendidikan nasional tahun 2003 pada pasal 39 ayat 2 menjelaskan: "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat."

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Guru yang profesional itu sendiri adalah guru yang berkualitas, berkompeten, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik. Guru profesional harus memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Guru yang profesional dituntut harus mampu berperan selaku manajer yang baik yang didalamnya harus mampu melangsungkan seluruh tahap-tahap aktivitas dan proses pembelajaran dengan manajerial yang baik sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan dapat diraih dengan hasil yang memuaskan.

Guru sebagai pelaksana proses pendidikan, perlu memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karenanya keberhasilan proses belajar mengajar sangat tergantung kepada bagaimana guru mengajar. Agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, maka guru perlu memiliki kompetensi yang dapat menunjang tugasnya, yang disebut dengan kompetensi guru profesional.

## 2.3 Pemrograman Delphi dan My SQL

*Delphi* adalah Suatu bahasa pemrograman yang menggunakan visualisasi sama seperti bahasa pemrograman *Visual Basic*. Namun *Delphi* menggunakan bahasa yang hampir sama dengan pascal (sering disebut object pascal) . Sehingga lebih mudah untuk digunakan . Bahasa pemrograman *Delphi* dikembangkan oleh CodeGear sebagai divisi pengembangan perangkat lunak milik embarcadero . Divisi tersebut awalnya milik borland , sehingga bahasa ini memiliki versi Borland *Delphi*

*Delphi* adalah sebuah IDE Compiler untuk bahasa pemrograman Pascal dan lingkungan pengembangan perangkat lunak yang digunakan untuk merancang suatu aplikasi program. *Delphi* juga menggunakan konsep yang berorientasi objek ( OOP ) , maksudnya pemrograman dengan membantu sebuah aplikasi yang mendekati keadaan dunia yang sesungguhnya . Hal itu bisa dilakukan dengan cara mendesign objek untuk menyelesaikan masalah . OOP ini memiliki beberapa unsur yaitu: *Encapsulation* (pemodelan), *Inheritance* (Penurunan), *Polymorphism* (Polimorfisme).

Sebagai penyimpan data dalam delphi, digunakan database *MySQL*, karena *MySQL* merupakan program database yang bersifat *open source* dan mampu digunakan dengan bahasa pemrograman apa saja. *MySQL* adalah merupakan perangkat lunak untuk sistem manajemen database (*Database Managemen System*). Karena sifatnya yang *open source*

dan memiliki kemampuan menampung kapasitas yang sangat besar, maka *MySQL* menjadi database yang sangat populer di kalangan programmer web.

#### 2.4 Model Pengembangan

Metode penelitian dan pengembangan adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut. Untuk dapat menghasilkan produk tertentu, digunakan penelitian yang bersifat analisis kebutuhan dan untuk menguji keefektifan produk tersebut supaya dapat berfungsi di masyarakat luas, maka diperlukan penelitian untuk menguji keefektifan produk tersebut.

Menurut Sugiyono (2014: 297), metode penelitian dan pengembangan atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan *Research and Development (R&D)* adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut. Menurut Borg and Gall (1989), *educational research and development is a process used to develop and validate educational product*, artinya bahwa penelitian pengembangan pendidikan (R&D) adalah sebuah proses yang digunakan untuk mengembangkan dan memvalidasi produk pendidikan. Hasil dari penelitian pengembangan tidak hanya pengembangan sebuah produk yang sudah ada melainkan juga untuk menemukan pengetahuan atau jawaban atas permasalahan praktis. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2013: 164), penelitian dan pengembangan adalah suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada, yang dapat dipertanggungjawabkan. Selanjutnya, ia menyebutkan bahwasanya produk yang dihasilkan dalam sebuah penelitian dan pengembangan tidak selalu berbentuk benda atau perangkat keras (*hardware*) seperti modul atau alat bantu pembelajaran di kelas, tetapi bisa juga berupa perangkat lunak (*software*) seperti program komputer dan model pembelajaran.

Menurut Sugiyono (2014: 298), terdapat sepuluh langkah penelitian dan pengembangan yang harus dilakukan untuk mengembangkan suatu produk. yang dilakukan untuk menghasilkan produk tertentu dan untuk menguji keefektifan produk yang dimaksud. Adapun langkah-langkah penelitian dan pengembangan adalah potensi masalah, desain produk, validasi desain, perbaikan desain, uji coba produk, revisi produk, uji coba pemakaian, revisi produk dan pembuatan produk final.

### 3. METODE PENELITIAN

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah SMA Negeri 3 Sragen. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 3 Sragen dengan melibatkan sejumlah guru dan asesor untuk kelompok yang berbeda yakni kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian pengembangan (*research and development*) yang mengacu pada model penelitian dan pengembangan Sugiyono yang disederhanakan dengan model pengembangan Sukmadinata.

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam 10 tahap yang sesuai dengan model penelitian yang akan digunakan yang dibagi menjadi 3 tahap menurut Sukmadinata yaitu Tahap Pendahuluan, tahap pengembangan dan tahap pengujian. Dalam penelitian pengembangan ini digunakan model prosedural karena dianggap cocok dengan tujuan pengembangan yang ingin dicapai yaitu untuk menghasilkan suatu produk dan menguji kelayakan produk yang dihasilkan di mana untuk mencapai tujuan tersebut harus melalui langkah-langkah tertentu yang harus diikuti untuk menghasilkan produk yang diharapkan yang dalam hal ini program aplikasi penilaian kinerja guru yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang dapat digunakan oleh guru dan asesor. Pengembangan aplikasi PKG ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Produk aplikasi PKG berbasis Delphi untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMA N 3 Sragen dikembangkan dengan melalui beberapa tahapan pengembangan. Model pengembangan yang digunakan adalah model pengembangan Sugiyono (2008:289) yang terdiri dari 10 tahap yang di sederhanakan menjadi 3 tahap menurut Sukmadinata yaitu (1) Tahap Pendahuluan, (2) Tahap Pengembangan, (3) Tahap Uji Efektifitas.

Setelah uji prasyarat analisis dilakukan, tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba keefektifan produk dengan menggunakan uji t. Pada tahap uji efektifitas, ada beberapa langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui sejauh mana keefektifan aplikasi sistem PKG ini apabila diterapkan dan dimanfaatkan oleh guru dan asesor dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru.

Aplikasi sistem Penilaian Kinerja Guru yang telah layak diujicobakan kemudian diimplementasikan pada kegiatan PKG. Kelompok asesor dan guru yang diberikan perlakuan menggunakan aplikasi sejumlah 20 guru (kelompok eksperimen), sedangkan kelompok asesor dan guru yang dijadikan kelompok kontrol yang tidak menggunakan aplikasi sistem PKG dan menggunakan format PKG manual sejumlah 20 guru juga. Diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Ini menyebabkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak. Sehingga hipotesis alternatif  $H_1$  diterima. Inferensi dari diterimanya  $H_1$  ini adalah adanya perbedaan rerata antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dimana mean hasil angket profesionalisme guru pada kelompok eksperimen 62,95 sedangkan *mean* dari kelas kontrol 56,30. Berdasarkan perhitungan juga diperoleh hasil  $t_{hitung}$  4,480 sedangkan  $t_{tabel}$  1,690, hal ini membuktikan bahwa ada perbedaan hasil antara kelompok eksperimen yang menggunakan aplikasi PKG dan kelompok kontrol yang tidak menggunakan aplikasi PKG dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disimpulkan bahwa pengembangan produk PKG dapat meningkatkan profesionalisme guru. Perbedaan inilah yang dapat dijadikan acuan bahwa terdapat perbedaan hasil pemanfaatan aplikasi PKG terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Berdasarkan data dan deskripsi diatas disimpulkan bahwa aplikasi Penilaian Kinerja Guru efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru karena setelah menggunakan aplikasi PKG profesionalisme guru di SMA N 3 Sragen menjadi meningkat. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari (Tyson and Jackson, 2014:70) bahwa kinerja yang efektif dan profesional berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta kemampuan untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan. Diperkuat juga dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 tahun 2007 pada aspek kompetensi profesional dimana mengembangkan keprofesionalan guru secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Selain itu syarat Penilaian Kinerja Guru salah satunya adalah praktis dimana sistem penilaian kinerja guru harus dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan realibilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa mengganggu proses belajar mengajar.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mendukung penelitian yang sudah dipaparkan diatas. Penelitian yang dilakukan oleh Mujiyanto Paulus (2014) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja Guru (PKG) sudah diundangkan beberapa tahun yang lalu. Akan tetapi, sampai saat ini pelaksanaan di sekolah-sekolah masih bervariasi. Penelitian ini bertujuan (1) Mendapatkan gambaran tentang implementasi Penilaian Kinerja Guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru (2) Mengidentifikasi berbagai persoalan yang mencul berkaitan dengan Penilaian Kinerja Guru serta solusinya. Temuan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan PKG di sekolah sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan; secara umum, PKG belum berdampak langsung pada



peningkatan profesionalisme guru, ditemukannya berbagai kendala dalam pelaksanaan PKG yaitu: adanya instrumen PKG yang berubah-ubah, adanya budaya *ewuh pakewuh*, rendahnya kemampuan IT dan memanfaatkan TIK. Saran bagi para kepala sekolah dan guru-guru senior perlu meningkatkan kemampuan IT dan memanfaatkan TIK dalam proses PKG, mengurangi budaya yang kurang sesuai.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan IT dan pemanfaatan TIK sangat diperlukan untuk peningkatan profesionalisme guru dalam proses Penilaian Kinerja Guru.

## 5. KESIMPULAN

Proses Penilaian Kinerja Guru masih bersifat konvensional sehingga menyulitkan asesor ketika harus melakukan penilaian terhadap lebih dari dua orang guru. Akibatnya asesor akan meyerahkan penilaian kepada guru yang bersangkutan, sehingga proses PKG tidak efektif dan tidak sesuai sasaran. Guru dan asesor sering terjadi gagal komunikasi sehingga hubungan kinerja menjadi buruk yang berdampak pada iklim guru dalam proses belajar mengajar yang dapat merugikan peserta didik. Guru dan asesor membutuhkan aplikasi tambahan ataupun aplikasi penunjang yang dapat memberikan solusi terhadap keterbatasan dalam proses PKG. keterbatasan tersebut dapat diatasi dengan memanfaatkan teknologi IT yang telah dikuasai oleh guru dan asesor sebagai media dalam PKG yang tidak terikat oleh waktu dan tempat. Dengan diterapkannya aplikasi PKG dalam proses penilaian kinerja guru dapat mempermudah guru dan asesor dalam melakukan proses PKG sehingga profesionalisme guru juga meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *mean* kelas kontrol dan kelas eksperimen dimana hasil rata-rata kelas eksperimen lebih tinggi dari kelas control dan juga dari respon positif yang ditunjukkan oleh guru dan asesor terhadap pemanfaatan aplikasi PKG dalam proses Penilaian Kinerja Guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allan Thoma. 1997. *Motivasi dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : BPK Gunung Mulia.
- Aminatul, Zahroh. 2015. *Membangun Kuaalitas Pembelajaran melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Bandung : Yrama Widya.
- Aqib, Zainal. 2009. *Menjadi Guru Profesional Berstandart Nasional*. Bandung : Yrama Widya.
- Arikonto , Suharsimi. 2006. *Menejemen Penelitian. Edisi revisi*. Jakarta ; Rineka Cipta.
- Bong, W.R and Gall M.D. 1989. *Educational Research*. New York: Longman
- Campbell. 1983. *Introduction to Educational Administration*.allyn and Bacon, inc
- Depdiknas RI. UURI No. 20. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas RI Jakarta. Diknas, *Alat Penilaian Kemampuan Guru*. 2003
- Dessler. 1984. *Manajemen Personal : Teknik dan konsep Modern*. Alih Bahasa oleh Agus Dharma (edisi ketiga). Jakarta : Erlangga.
- Diah Maharsi. (2009). Kontribusi Kemampuan Memanfaatkan Media Pembelajaran, Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial dan Sikap Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran. *Jurnal International for Educational*, 2(1), 27-40.
- Fatah. 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Hamalik.Oemar.2003. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan sistem*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusnandar . 2010. *Guru Profesional*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mejia, Luis R. 2012. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Fourt edition.
- Mondy, R.W and Noe, R.M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Terj.Edisi kesepuluh jilid 1. Jakarta : Erlangga
- Moh. Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mujiyanto Paulus (2014). Penilaian Kinerja Guru Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru. *International Jurnal for Educational Studies*, 7(4), 72-81
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18. 2007. *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*. Jakarta
- Popham. 2001. *Iklm Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Studing
- Ruky, Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta : Gramedia
- Sami'an. 2012. *Penilaian Kinerja*. Dilihat 15 Oktober 2016  
<http://samianstats.files.wordpress.com/2008/08/penilaian-kinerja.pdf>
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian & Pengembangan Reseach and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Timpe. A. Dale. 1992. *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*. (alih Bahasa: Sofyan Ciamal). Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Truong Bao Duy. (2015). The Effects of Teacher Profesional Development on Teaching Practice and Student Learning Outcame. *International Jurnal for Educational Studies*, 7(2), 181-187.
- Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14. 2005. *Guru dan Dosen* . Jakarta.
- Uzer, Moh Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wagiran & Sudarsono, FX. (2008). Determinan of SMK Teachers' Perfor,ance In The Field Of Mechanical Engineering Expertise. *International Jurnal for Educational Studies*, 12(1), 149-167.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisai Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada Press.