

Pengembangan dan Pelatihan Kompetensi Guru MA Darul Ulum Donorojo Jepara

Yoga Adi Yahya, Marhaeni Dwi Satyarini, Sri Setyaningsih

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas IVET, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.31331/jeee.v4i1.2665>

Info Articles

Sejarah Artikel:

Disubmit : 10 Juni 2023

Direvisi : 12 Juni 2023

Disetujui : 26 Juni 2023

Keywords:

Online Learning, Student

Learning Outcomes, Economic

Learning

Abstrak

Madrasah Aliyah (MA) Darul Ulum merupakan satu dari tiga sekolah menengah atas yang ada di Kecamatan Donorojo Kabupaten Jepara, memiliki 27 tenaga guru, 60% guru merangkap mengajar mata pelajaran lain yang tidak sesuai bidang studinya, 7 guru berkualifikasi pendidikan tidak linier dengan mata pelajaran yang diajarkan dan 5 guru masih menyelesaikan pendidikan S1. Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) kinerja guru MA Darul Ulum, (2) perencanaan dan pelaksanaan pengembangan dan pelatihan kompetensi guru, (3) kendala dan solusi untuk mengatasinya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data primer: Kepala sekolah, guru dan siswa, sumber data sekunder berupa dokumen data dan kegiatan guru. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data secara triangulasi dengan alur pengumpulan dan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan kinerja guru sudah baik dalam mengajar dan mengelola kelas, perlu ditingkatkan kompetensi pedagogik, profesional dan administrasi perangkat pembelajaran, belum ada perencanaan, pengembangan dan pelatihan guru secara terstruktur dan jangka panjang, hanya bersifat insidental pada saat ada kegiatan dari pemerintah atau institusi lain, dalam bentuk studi lanjut ke jenjang S1, bimbingan teknis, seminar, lokakarya/ *workshop* dan kegiatan MGMP. Belum ada penyusunan karya ilmiah atau karya inovatif sebagai wujud Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan, dan adanya kendala keterbatasan dana. Guru lebih sering menggunakan dana mandiri, sekolah belum mampu menyediakan dana rutin dan menyelenggarakan pelatihan secara mandiri. Upaya mengatasinya dengan mencari informasi pelatihan tidak berbayar dan Kepala Madrasah mengupayakan dana tambahan setiap tahunnya untuk kegiatan pengembangan dan pelatihan para guru.

Kata Kunci: Pengembangan dan Pelatihan, Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan, Kompetensi Guru

Abstract

Madrasah Aliyah (MA) Darul Ulum is one of three high schools in Donorojo District, Jepara Regency, with 27 teachers, 60% of teachers concurrently teach other subjects that are not in accordance with their field of study, 7 teachers have non-linear educational qualifications with the subjects being taught and 5 teachers are still completing their undergraduate education. The aims of the study were to find out: (1) the performance of MA Darul Ulum teachers, (2) the planning and implementation of teacher competency development and training, (3) the constraints and solutions to overcome them. This research uses a qualitative approach. Primary data sources: Principals, teachers and students, secondary data sources in the form of data documents and teacher activities. Data

collection through interviews, observation and documentation. Data analysis by triangulation with the flow of data collection and reduction, data presentation and drawing conclusions. The results showed that the teacher's performance was good in teaching and managing the class, it was necessary to improve pedagogic competence, professionalism and administration of learning tools, there was no structured and long-term planning, development and teacher training, only incidental when there were activities from the government or other institutions, in the form of further study to undergraduate level, technical assistance, seminars, workshops and MGMP activities. There has been no preparation of scientific or innovative works as a form of Continuing Professional Development, and there are constraints on limited funds. Teachers often use independent funds, schools have not been able to provide regular funds and organize training independently. Efforts to overcome this by seeking information on unpaid training and the Madrasah Principal seeks additional funds each year for teacher development and training activities.

Keywords: Development and Training, Continuous Professional Development, Teacher Competence

✉ Alamat Korespondensi:
E-mail: lilimarliyah@rocketmail.com

p-ISSN: 2721-835X
e-ISSN: 2746-1076

PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya merupakan transformasi ilmu pengetahuan, teknologi, ide-ide dan nilai spiritual dan estetika kepada generasi muda. Sistem pendidikan nasional menyebutkan fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan, membentuk watak, peradaban bangsa, mencerdaskan bangsa, bertujuan mengembangkan peserta didik beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan dapat diselenggarakan dalam bentuk pendidikan formal, informal, non formal (UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas).

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional diperlukan tenaga pendidik yang berkualitas. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen menyebutkan guru dan dosen adalah pendidik profesional. Profesional menunjukkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan, memerlukan pendidikan khusus, pengetahuan, ketrampilan dan keahlian dengan standar mutu dan norma tertentu. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (UU Sisdiknas, 2003). Guru sebagai bagian integral dari satuan pendidikan merupakan tenaga profesional yang mempunyai fungsi, peran dan kedudukan penting untuk mencapai visi pendidikan (Daryanto dan Tasrial, 2015).

Sebagai pendidik profesional guru wajib berkualifikasi minimal Strata satu atau Diploma 4, menguasai kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai guru dalam melaksanakan tugas profesinya (UU tentang Guru dan Dosen). Penguasaan kompetensi guru menjadi syarat utama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik profesional. Menurut Kunandar (2011) kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang harus dikuasai untuk mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Finch & Crunkilton (1992) dalam Sutriyono (2020) mengidentifikasikan kompetensi sebagai tugas, keterampilan, sikap, nilai, dan penghargaan yang harus dimiliki untuk mencapai keberhasilan pekerjaan.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru memahami peserta didik dan mengelola pembelajaran, dan menjadi kompetensi khusus yang membedakan profesi guru dengan profesi lainnya. Kompetensi profesional ditunjukkan dari penguasaan terhadap materi pembelajaran dan perkembangan keilmuannya, terkini, meluas dan mendalam. Kompetensi kepribadian merupakan sikap, perilaku dan akhlak mulia keseharian guru, menjadi teladan bagi siswa dan lingkungannya, dan kompetensi sosial ditunjukkan dari kemampuan berinteraksi dengan siswa, teman sejawat, orang tua siswa dan masyarakat di lingkungannya.

Penguasaan kompetensi guru harus dikembangkan secara berkelanjutan seiring dengan perkembangan IPTEKS dan tuntutan keahlian dalam dunia kerja. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, yang menyebutkan tiga unsur utama Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru, yaitu: 1). pengembangan diri, 2). publikasi ilmiah dan 3) karya inovatif. Ke tiga unsur tersebut diberikan angka kredit untuk pengembangan karier guru.

Program pengembangan dan pelatihan guru seharusnya menjadi bagian integral dari manajemen sekolah, yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan konseptual dan kompetensi guru, sehingga diperoleh keunggulan kompetitif untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas pendidikan di sekolah. Program pengembangan dan pelatihan guru diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru, seiring perubahan kebutuhan dan tuntutan kualitas ketenagakerjaan serta ketrampilan penguasaan IPTEKS terbaru. Perencanaan program pengembangan dan pelatihan diperlukan untuk menentukan kompetensi yang layak diprioritaskan untuk dikembangkan. Soekijo Notoatmodjo (2009) menyebutkan diperlukannya identifikasi kebutuhan pelatihan, untuk menentukan kemampuan apa yang perlu ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan, dengan *me-review* visi, misi, tujuan dan rencana

jangka panjang organisasi. Penentuan program pengembangan dan pelatihan menurut Wukir (2013) berkaitan dengan: kebutuhan ketrampilan, persiapan materi, waktu, tempat, biaya, instruktur dan teknik atau metode pelatihan yang akan dilaksanakan.

Andrew F Sikula dalam Mangkunegara (2010) mengidentifikasi pengembangan sebagai proses pendidikan jangka panjang, dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, guna meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan dan mencapai tujuan jangka panjang. Menurut Nanang Fatah (2012) tujuan pengembangan tenaga pendidik yaitu meningkatkan 1) produktivitas kerja, karena *technical skill*, *human skill* dan *conceptual skill* semakin meningkat, 2) efisiensi, dari aspek waktu, tenaga kerja dan biaya 3) pelayanan, proses pembelajaran semakin berkualitas 4) moral, etos kerja, tanggung jawab dan loyalitas semakin tinggi dan 5) karir, seiring dengan peningkatan prestasi, pangkat dan jabatan. Program pengembangan guru sebagai tenaga pendidik, dapat dilaksanakan melalui studi Pendidikan Profesi Guru (PPG) atau studi lanjut jenjang pendidikan S2 dan S3

Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pekerja pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (John Bernadian dalam Faustino Cardoso Gomes, 2003). Pelatihan adalah rangkaian kegiatan meningkatkan pengetahuan dan keahlian secara terstruktur agar pekerja profesional di bidangnya (Widodo, 2015). Veitzal Rivai dan Sagala (2011) menyebutkan pelatihan sebagai proses sistematis mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berfokus pada pemberian keterampilan khusus untuk membantu karyawan memperbaiki kualitas kinerja (Kaswan, 2012). Menurut Aris Suherman dan Ondi Saondi (2010) pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan guru dan tuntutan peningkatan kompetensi guru.

Jenis pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi tenaga pendidik menurut Danim dan Khairil (2014) antara lain: *In-House Training (IHT)*, program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga lainnya, pembinaan internal di sekolah dan pendidikan lanjut. Berbagai program pelatihan guru telah diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan, perguruan tinggi penyelenggara Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), Kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) ataupun dilaksanakan secara mandiri oleh sekolah dan lembaga-lembaga swasta seperti: Tanoto Foundation, Putera Sampoerna Foundation, Nahdatul Ulama (NU), Muhammadiyah, dalam bentuk *workshop*, lokakarya, seminar, pendidikan dan latihan (diklat), baik secara luring maupun daring.

Meskipun telah disadari pentingnya pengembangan dan pelatihan bagi para guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya, namun di MA Darul Ulum Donorojo, perencanaan dan pelaksanaannya belum dapat dilaksanakan secara maksimal, dari total 27 guru. Terdapat 60% guru yang sudah linier kualifikasi pendidikannya dengan mata pelajaran yang diampunya, namun guru-guru tersebut terpaksa merangkap mengajar mata pelajaran lain yang buka bidangnya, seperti guru mata pelajaran Kimia merangkap mengajar Matematika., 7 orang guru kualifikasi pendidikannya belum linier dengan mata pelajaran yang diampunya, 5 guru belum menyelesaikan pendidikan strata satu dan 4 orang tenaga pendidik yang bukan lulusan sarjana pendidikan dan belum mendapatkan materi berkaitan dengan kompetensi pedagogik yang dipersyaratkan bagi seorang guru.

METODE

Kualitas data terkumpul tergantung pada sumber data dan peneliti sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif. untuk mendapatkan data valid dan reliabel, sumber data penelitian ini adalah Kepala Sekolah MA Darul Ulum Donorojo, tiga guru, dan tiga orang siswa. Sumber data sekunder berupa lembar penilaian kinerja guru, RPP, dokumentasi jumlah, kualifikasi dan kegiatan guru serta sarana prasarana sekolah.

Pengumpulan data menggunakan teknik: wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Keabsahan data dengan indikator: *credibility*, *transferability*, *dependability* dan *confirmability* (Lexy J. Moleong, 2014), untuk mendapatkan keabsahan data, data dikumpulkan dan diuji dengan pendekatan triangulasi sumber dan metode penelitian. Data terkumpul dianalisis dengan teknik deskriptif kualitatif, dilaksanakan secara interaktif melalui tahapan: *data collection*, *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Donorojo Kabupaten Jepara terdapat tiga Sekolah Menengah Atas, terdiri dari: satu SMA Negeri dan dua sekolah swasta. Madrasah Aliyah (MA) Darul Ulum merupakan salah satu dari sekolah swasta dan sekaligus pondok pesantren. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, guru dan tenaga kependidikan tentang hasil penilaian terhadap kinerja guru, observasi terhadap proses pembelajaran dan dokumentasi rencana pelaksanaan pembelajaran, media dan evaluasi hasil belajar siswa, menunjukkan bahwa-penilaian kinerja guru dilaksanakan secara langsung oleh Kepala Sekolah dibantu Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum. Menurut Burhannudin (2007) hasil penilaian kinerja akan menggambarkan kualitas kerja guru yang ditunjukkan dalam bentuk penguasaan dan aplikasi atas kompetensi yang dikuasainya. Pengecekan dan observasi oleh Kepala Sekolah secara rutin seminggu sekali terhadap proses pembelajaran di kelas sekaligus untuk presensi kehadiran guru. Observasi proses pembelajaran, dilaksanakan untuk menilai kedisiplinan kehadiran guru di kelas, cara mengajar, penguasaan materi, pengelolaan kelas, interaksi guru dengan siswa. Penilaian di luar kelas dimaksudkan untuk menilai tanggung jawab guru dalam bidang administrasi, seperti: rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), media pembelajaran, absensi siswa, penilaian hasil belajar siswa serta cara bersikap guru dengan teman sejawat. Sebagian besar guru melaksanakan pembelajaran tanpa ada persiapan perangkat pembelajaran seperti: RPP dan media pembelajaran, proses pembelajaran monoton dan strategi pembelajaran yang diimplementasikan belum diarahkan untuk memotivasi belajar siswa, kurang penguasaan materi menjadi kendala guru untuk berinovasi memberikan contoh-contoh kongkret dari peristiwa faktual dalam kehidupan siswa sehari-hari.

Hasil penilaian kinerja guru oleh Kepala Sekolah menunjukkan: keseluruhan kompetensi khususnya dalam pengelolaan kelas dan kedisiplinan kehadiran guru sudah cukup bagus, namun perlu perbaikan terutama pada kompetensi pedagogik dan profesional serta perlu peningkatan dalam disiplin administrasi perangkat pembelajaran, di antaranya: variasi strategi pembelajaran, penguasaan materi dan kemampuan menjelaskan materi pembelajaran, kemampuan dan kedisiplinan menyusun RPP, persiapan materi dan pemanfaatan media pembelajaran, administrasi instrumen evaluasi dan hasil belajar siswa, ke semuanya perlu ditingkatkan secara bertahap dan berkelanjutan.

Perencanaan program pengembangan dan pelatihan kompetensi guru MA Darul Ulum secara terstruktur dan jangka panjang belum ada. Perencanaan dibuat secara insidental, pada saat ada undangan kegiatan pengembangan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan, Kementerian Agama atau lembaga-lembaga lain, seperti: perguruan tinggi penyelenggara LPTK, Lembaga Pendidikan Muhammadiyah, Nahdlatul Ulama dan sebagainya, rencana dibuat untuk menentukan siapa yang akan ditunjuk untuk mengikuti kegiatan tersebut, dengan mempertimbangkan kesesuaian bidang studi, kemampuan guru dan ketersediaan dana. Menurut Hamalik (2010) perencanaan sangat diperlukan untuk tercapainya tujuan organisasi, di waktu yang akan datang dengan menentukan tujuan kegiatan, jenis dan pendekatan, proses kegiatan, jadwal dan biaya yang dibutuhkan.

Pelaksanaan pengembangan dan pelatihan juga dilaksanakan secara insidental sesuai rencana yang dibuat saat ada undangan kegiatan tersebut. Kepala Madrasah akan menawarkan atau menunjuk salah satu atau beberapa guru yang bersedia, atau sesuai bidang studinya untuk mengikuti kegiatan. Sekolah belum dapat sepenuhnya membiayai kegiatan-kegiatan yang diikuti oleh para guru.

Beberapa guru terpaksa mengikuti program pengembangan dan pelatihan dengan menggunakan dana pribadi. Program pengembangan dan pelatihan yang telah diikuti para guru antara lain: aktif dalam kegiatan MGMP, *workshop* menyusun RPP berbasis *project based learning*, pelatihan TIK, pembuatan soal berbasis HOTS, diklat tentang Kurikulum Merdeka, serta beberapa guru sedang studi Strata satu untuk memenuhi persyaratan minimal kualifikasi guru. Kegiatan pengembangan yang diikuti guru MA Darul Ulum ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian Diana Nurbayti (2019) yang menyebutkan kegiatan pengembangan tenaga pendidik dalam bentuk: sertifikasi guru, MGMP, *workshop* dan bimbingan teknis kurikulum, pelatihan IPTEK dan peningkatan kualifikasi guru.

Sekolah belum pernah menyelenggarakan pelatihan secara mandiri, karena keterbatasan dana, serta pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam bentuk pembuatan karya ilmiah seperti: penelitian dan publikasi artikel ilmiah, belum pernah dilaksanakan di sekolah ini. Kurangnya program dan kegiatan pelatihan dapat menurunkan kualitas kompetensi guru, karena IPTEKS terus berkembang dan tidak diiringi dengan peningkatan kompetensi guru, menurut Jejen Musfah (2016) pelatihan berkelanjutan diperlukan guru untuk mengetahui hal baru dan menguasai ketrampilan dan sikap baru.

Kendala perencanaan dan pelaksanaan pengembangan dan pelatihan kompetensi guru di MA Darul Ulum yang utama adalah pendanaan, belum ada alokasi dana khusus untuk program pengembangan dan pelatihan, sehingga sekolah belum mampu membiayai kegiatan pengembangan dan pelatihan yang diikuti para guru. Untuk mengikuti berbagai kegiatan diklat, terutama yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan penguasaan mata pelajaran yang diampunya, guru lebih sering menggunakan dana pribadi. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Buto (2016) yang menyebutkan kendala pengembangan kompetensi guru antara lain kurangnya alokasi dana peningkatan kompetensi profesionalitas guru. Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dan para guru untuk dapat mengikuti kegiatan pengembangan dan pelatihan, dengan mencari informasi kegiatan yang diselenggarakan Dinas Pendidikan atau Kementerian Agama, atau institusi lain yang tidak berbayar, mengajukan dana tambahan ke Yayasan penyelenggara pendidikan saat ada undangan pelatihan yang berbayar dan menawarkan kepada guru yang mau dan mampu berkontribusi dana untuk mengikuti kegiatan diklat yang berbayar.

SIMPULAN

Penilaian kinerja guru MA Darul Ulum Donorojo dilakukan secara rutin dan langsung oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, hasil penilaian Kepala Sekolah menunjukkan kemampuan guru secara umum sudah baik, terutama dalam mengelola kelas dan kedisiplinan kehadiran guru dalam pembelajaran dan perlu ditingkatkan kompetensi pedagogik dan profesional serta administrasi perangkat pembelajaran.

Perencanaan dan pengembangan serta pelatihan kompetensi guru dilaksanakan secara insidental, saat ada undangan kegiatan dari pemerintah atau lembaga lainnya dan sekolah belum mampu melaksanakan pengembangan dan pelatihan secara mandiri. Kegiatan pengembangan dan pelatihan yang telah diikuti guru di antaranya: studi lanjut ke jenjang Strata satu, kegiatan MGMP, bimbingan teknis, lokakarya dan *workshop* kurikulum, penyusunan soal berbasis HOTS dan teknologi informasi, belum ada kegiatan penyusunan karya ilmiah atau karya tulis sebagai bentuk pelaksanaan PKB. Kendalanya tidak ada alokasi dana khusus untuk pengembangan dan pelatihan guru, solusinya dengan mencari kegiatan pelatihan yang tidak berbayar, meminta tambahan dana dari Yayasan Penyelenggara Pendidikan dan guru menggunakan dana pribadi untuk mengikuti kegiatan tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Suherman dan Ondi Saondi (2010), Etika Profesi Keguruan, Bandung, PT. Refika Aditama
- Buto, Zulfikar Ali, 2016, Pengebangan Kompetensi Profesionalisme Guru PAI di Aceh, Pasca sarjana STAIN Malikussaleh, MIQOT Vo. XL No.2,.
<https://media.neliti.com/media/publications/158352-ID-pengembangan-kompetensi-profesionalisme.pdf>
- Danim, Sudarwan & Khairil, 2014, Profesi Kependidikan, Bandung: Alfabeta
- Daryanto dan Tasrial, 2015, Pengembangan Karier Profesi Guru, Yogyakarta: Gava Media
- Diana, Nurbayti, 2019, Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, di MTs. Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, UIN Raden Intan Lampung,
<http://repository.radenintan.ac.id/>
- Faustino Cardoso Gomes, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Jejen, Musfah, 2016, Menyoal Pelatihan Guru, FITK UIN Jakarta,
<http://jejen.jec.uinjkt.ac.id/home-1/menyoalpelatihanguru>
- Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk keunggulan Bersaing Organisasi, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kunandar, 2011, Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru, Jakarta: Rajawali Press.
- Lexy J. Moleong, 2014, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nanang Fatah, 2012, Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Omar Hamalik, 2007, Psikologi Belajar dan Mengajar, Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya..
- Sutriyono, 2020, Empat Kompetensi yang Harus Dimiliki Guru Profesional,
<https://ayoguruberbagi.kemdikbud.go.id/artikel/4-kompetensi-guru/>
- Soekidjo Notoatmojo, 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Depdiknas.
- Undang – Undang No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.
- Veithzal Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widodo, S Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Idrus.

Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo