

STRATEGI *CAPACITY BUILDING* DALAM PERSPEKTIF KOMPETENSI PROFESIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU MI

Oleh: Zahara Mustika
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-raniry Banda Aceh
Email: zaharamustika@ar-raniry.ac.id

Abstrak

Rendahnya kinerja guru disebabkan tidak maksimalnya guru dalam mempersiapkan diri untuk lebih berkompeten dalam mengajar baik secara eksternal maupun internal dengan menambah wawasan pengetahuannya seperti mengikuti pelatihan, workshop, seminar dan lain-lain. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peningkatan kinerja guru dengan strategi *capacity building* di tinjau dari kompetensi profesional. Penelitian ini menggunakan penelitian Diskriptif. Sampel penelitian diperoleh dengan purposive sampling dari guru-guru yang berada disekolah-sekolah Madrasah Ibtidaiyah sebanyak 150 guru. Instrumen Penelitian berupa angket. Tehnik analisis data menggunakan prosentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di langsa masih sebagian kecil yang sudah meningkat yaitu 34,53% . Strategi *capacity building* yang dilakukan dalam peningkatan kinerja guru berupa inservice training dalam pendidikan dan pelatihan masih sedikit sekali yang mengikutinya yaitu 8.6%

Kata Kunci: Kinerja, Capacity Building, Kompetensi Profesional

A. Pendahuluan

Tenaga pendidik atau guru mempunyai peran dan tanggung jawab yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Jika ada tuntutan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya, hal itu dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Tenaga pendidik perlu berkembang dan meningkatkan kualitasnya, sebagaimana Hasibuan menjelaskan pentingnya Pengembangan sumber daya manusia yang merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan¹. Namun kenyataannya dilapangan kompetensi profesional guru masih dipertanyakan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional rendah. Yang berimbas kepada mutu pendidikan. Salah satu aspek mutu pendidikan yang bisa diukur adalah mutu pembelajaran di lembaga pendidikan formal yang diidentikkan dengan mutu pendidikan secara keseluruhan, yaitu hasil perolehan nilai ujian nasional (UN) sebagai output akhir akademik dari suatu proses pembelajaran pada suatu tingkat pendidikan dan tingkat kelulusan berdasarkan perbandingan dari tahun ke tahun atau peringkat rata-rata nasional. Demikian pula halnya terhadap kemampuan guru. Kenyataan dilapangan menunjukkan masih adanya fakta tentang kondisi guru jenjang pendidikan dasar yang SDMnya perlu dilatih untuk meningkatkan kinerjanya. Penyebab lainnya adalah masih rendahnya mutu dan kualitas lulusan para guru.

Menurut Soelaiman mutu pendidikan guru di Aceh dari tahun ke tahun memang ada peningkatannya, akan tetapi peningkatan itu kecil, lambat dan tidak merata². Banyak faktor penyebabnya antara lain sering dikembalikan pada faktor mutu guru pada semua tingkatan sekolah yang umumnya masih belum cukup tinggi. Berbagai penataran guru untuk meningkatkan mutu guru telah diupayakan. Untuk Provinsi Aceh kesenjangan mutu dan kinerja guru antar satu daerah tingkat dua dengan daerah tingkat dua lainnya masih merupakan krusial yang terus menerus dicarikan jalan keluarnya. Masih terdapatnya permasalahan keberhasilan pendidikan hanya diukur dari keunggulan ranah kognitif saja dan nyaris tidak menghiraukan ranah afektif

¹ Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta bumi Aksara

² Soelaiman.Darwis A. (2002) *Sejarah Pendidikan Guru di Aceh, Provinsi Nangroe Aceh Darussalam: Majelis pendidikan daerah*, .hal : 295

dan psikomotorik. Disamping itu juga Profesi guru yang terkesan menjadi profesi ilmiah saja dan kurang disertai dengan bobot profesi kemanusiaan, sehingga hubungan guru dan murid terkesan sebagai hubungan produsen dan konsumen. Dan masih banyak guru yang mengejar jam lebih tanpa menghiraukan mutu pembelajaran yang diasuhnya untuk mencukupi sertifikasinya. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Ambarita menyatakan bahwa kinerja merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggung jawaban seseorang dalam melakukan tugasnya³. Menurut Surya dalam Nasir Usman menjelaskan bahwa seorang pendidik hendaknya memiliki kompetensi kinerja yang mantab, yaitu seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam dirinya agar dapat mewujudkan kinerja secara tepat dan efektif⁴. Kompetensi kinerja berkaitan erat dengan kompetensi guru dan budaya kerjanya. Pada hakikatnya kinerja guru merupakan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari, kinerja dapat dilihat dalam aspek

kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut. Kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan peraturan pemerintah no.19 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan, bahwa kinerja guru, dalam hal ini kompetensi guru meliputi empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi Profesional dan kompetensi sosial. Tuntutan terpenuhinya kompetensi ini akan berdampak pada kinerja guru yang pada akhirnya berimplikasi meningkatkan Sumber daya manusia. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja itu merupakan hasil penilaian perilaku seseorang setelah menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian Ade Cahyana (2010:85-92) menjelaskan bahwa Untuk menjadi guru yang profesional seseorang dituntut untuk mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik. peningkatan kemampuan profesional guru merupakan kegiatan yang terintegrasi dengan kegiatan pembelajaran di sekolah, satu sisi mampu meningkatkan kualitas mengajar mereka sebagai guru, di sisi lain dapat memberi peluang

³ Ambarita. dkk (2014) *Perilaku Organisasi*. Bandung Alfabeta

⁴ Nasir Usman(2012) *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru konsep, teori dan model*, Bandung ; Cipta Pustaka Media Printis, hal :72

bagi mereka meningkatkan kemampuan profesional⁵.

Pengembangan sumber daya manusia/guru menjadi faktor yang akan sangat menentukan dalam mendorong kinerja guru. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia/guru akan tergambarkan dalam kinerjanya. Hal yang senada disampaikan oleh McDaniel bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya. Menurut John Whitmore dalam uno menyebutkan kinerja guru adalah hasil kerja yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran⁶.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang yang mampu melakukan pekerjaan tapi belum tentu mau, sehingga tidak menghasilkan kinerja. Atau sebaliknya, banyak orang yang mau melakukan kerja, tetapi tidak mampu melakukannya, ini juga tidak dapat menghasilkan kinerja. Hal yang senada juga disampaikan oleh Suharsaputra bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah.⁷ Dalam Undang-undang no 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen, pada bab 1 pasal 1 ayat 1 disebutkan: Guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam Undang-undang dikatakan juga guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat Jasmani dan rohani,serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁸

Menurut Prawidilaga kinerja mengajar tidak hanya ditinjau dari bagaimana pengajar tersebut menjelaskan isi pelajaran, bagaimana menghadapi peserta didik, membantu memecahkan masalah, mengelola kelas, menata bahan ajar, menentukan kegiatan kelas, menentukan assesmen belajar, menentukan metode dan media atau bahkan menjawab

⁵ Ade Cahyana.(2010)*Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dalam menghadapi Sertifikasi. Jurnal Pendidikan dan kebudayaan. Vol. 16 No.1, Januari ,PP 85-92*

⁶ Hamzah B.Uno (2014)*Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta; Bumi Aksara hal : 86

⁷ Suharsaputra (2012) *Supervisi pendidikan: pendekatan sistem berbasis kinerja*. hal :176

⁸Depdiknas (2006) rencana strategis pendidikan nasional.Jakarta. hal 10

pertanyaan dengan bijaksana. Adapun kompetensi profesional ini meliputi: penguasaan materi, konsep dan pola pikir keilmuan, pemanfaatan teknologi informasi, dan meningkatkan kinerja profesionalnya serta komitmen dalam pengabdian kepada masyarakat. Untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka perlu memiliki kecakapan yang diperoleh melalui usaha dan motivasi yang kuat sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan kinerja yang optimal dapat tercapai. Produktivitas tenaga pendidikan sangatlah kompleks, selain kualitas kinerja dalam bidang pengajaran, berbagai usaha peningkatan kualitas akademik dan wawasan berpikir juga sangat di perhatikan. Adapun Produktivitas guru berkaitan dengan bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat serta rasa tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang terbaik. Maka guru perlu pengembangan pada dirinya sehingga dapat meningkatkan kemampuannya. salah satu upaya untuk menciptakan profesionalisme guru adalah melalui pendekatan *Capacity Building* (pengembangan kapasitas). Menurut Nill & Mindrum dalam Ahmad Susanto *Capacity Building* merupakan istilah yang digunakan untuk membangun suatu masyarakat melalui perubahan pada dirinya, misalnya peningkatan ilmu pengetahuan, skill, pengorganisasian program dan lain-lain. *Capacity Building* merupakan sebuah model proses perubahan, gerak perkembangan dan perubahan yang bertingkat secara individu, kelompok dan organisasi maupun perubahan pada pembentukan *frame work* sebuah sistem kearah yang lebih baik⁹. Sedangkan menurut Brown *Capacity Building* sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang dicita-citakan. Pengembangan kapasitas bisa meliputi pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan dan juga asistensi finansial, teknologi dan keilmuan. *Capacity Building* merupakan serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja individu, kelompok, atau organisasi dengan memusatkan perhatian kepada dimensi. Menurut Keban dalam Ahmad susanto dimensi *capacity building* meliputi tiga dimensi yaitu (1) Pengembangan sumber daya manusia; (2) penguatan organisasi; (3) reformasi kelembagaan. Dari ketiga dimensi ini pengembangan kapasitas difokuskan menjadi:

- a. Dimensi individu, pengembangan ditekankan kepada pengembangan sumber

⁹ Ahmad Susanto (2016) *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, strategi dan Implementasinya*; Jakarta: Kencana, hal: 156

daya manusia, khususnya training, rekrutmen, pemanfaatan dan pemberhentian tenaga kerja profesional, manajerial dan teknis.

- b. Dimensi organisasi, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen. Lingkungan organisasi yaitu aturan dan perundang-undangan yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menghambat tugas-tugas pembangunan, dukungan keuangan dan anggaran serta lingkungan kegiatan yang luas yang berpengaruh terhadap kinerja.
- c. Dimensi jaringan (*network*) kerja interaksi organisasi, yaitu koordinasi kegiatan-kegiatan organisasi, fungsi jaringan kerja, dan interaksi formal dan informal .

B. Metode Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan termasuk jenis penelitian deskriptif, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Arikunto mengemukakan “reset deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena”. dalam hal ini penelitian hanya ingin mengetahui hal yang sedang berlangsung dan memiliki kemampuan dengan sesuatu.

Dengan cara tersebut tujuan yang hendak dicapai adalah data dan informasi tentang peningkatan kinerja guru dengan strategi *capacity building* di tinjau dari kompetensi profesional dapat dikumpulkan dan dianalisis serta dikaji lebih lanjut. Adapun populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah di enam sekolah sebanyak 269 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah sampelnya 150. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Jumlah soal 30 item dengan penilaian menggunakan skala liker, yaitu (1) selalu dengan nilai 4, (2) Sering dengan nilai 3, (3) Jarang dengan nilai 2, (2) Tidak pernah dengan nilai 1 (Sugioyono). Dalam upaya pengolahan data penelitian, penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu menggambarkan, menguraikan, dan menganalisis semua data penelitian yang diperoleh dengan menghitung persentase dari

persen penelitian, maka digunakan rumus statistik sederhana dari Sudjana sebagai berikut :

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

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekwensi

N = Jumlah Sampel (Sudjana).

Menurut Hadi, menyatakan untuk mengadakan data yang telah diperoleh dan diolah, maka berpedoman pada panduan sebagai berikut :

100%	=	Seluruhnya
80% - 99%	=	Pada umumnya
60% - 79%	=	Sebagian besar
50% - 59%	=	Lebih dari setengah
40% - 49%	=	Kurang dari setengah
20% - 39%	=	Sebagian kecil
0% - 19%	=	Sedikit sekali (Sutrisno)

C. Hasil Dan Pembahasan

Untuk mengetahui peningkatan kinerja guru dengan strategi *capacity building* ditinjau dari kompetensi profesional pada Madrasah Ibtidaiyah di Langsa dilakukan penafsiran terhadap jawaban guru yang diperoleh dari angket yang disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan.

Hal ini tergambarkan dari tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Analisis Peningkatan Kinerja Guru

No	Indikator	No Angket	SL	SR	JR	TP
1	Mengikuti Pendidikan dan pelatihan	1,2,3,4,5,6,7,8,27	8,6%	22,3%	51,44%	17,66%
2	Pengembangan silabus dan RPP	19,21,22,23,24,28	29,51%	47,83%	20,83%	1,83%
3	Sumber pembelajaran berbagai media	9,16	28,8%	53,2%	16,5%	1,5%
4	Berinovasi mengenai metode pembelajaran	14,15,20,29,30	62,6%	28,4%	8,2%	0,8%
5	Melakukan penelitian tindakan kelas	10,18,26	28,67%	41,67%	32,33%	5,33%
6	Mengikuti berbagai kompetisi keguruan	12,13%	20,5%	22,6%	38,5%	18,5%

7	Mengembangkan kemampuan dalam bidang komunikasi dan teknologi	11,17%	23,5%	49,1%	24,5%	2,9%
---	---	--------	-------	-------	-------	------

Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapat bahwa adanya kendala dalam peningkatan SDM baik secara individu maupun kelompok. Secara individu terlihat dari rendahnya kemauan guru mengikuti seminar, pelatihan, workshop dikarenakan berlakunya pembiayaan dalam pelatihan atau seminar sehingga guru tidak jadi ikut. Disisi yang lain, terhalangnya peningkatan SDM karena tidak diberi kesempatan dan beradunya jadwal mengajar. Sedangkan secara kelompok peningkatan capacity buildingnya Sebagai contoh adalah MGMP. Dimana banyak guru yang tidak sesuai bidang dalam mengajar. Sewaktu dibuat MGMP guru bidang studi banyak yang tidak ikut. Hal ini akan berdampak terhadap kemampuan SDMnya dalam menguasai materi. Menurut Nill & Mindrum dalam Ahmad Susanto *Capacity Building* merupakan istilah yang digunakan untuk membangun suatu masyarakat melalui perubahan pada dirinya, misalnya peningkatan ilmu pengetahuan, skill, pengorganisasian program dan lain-lain. Dari hasil penelitian diperoleh;

Lebih dari setengah (50%-59%) kebanyakan guru jarang mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kompetensi profesional, terlebih jika pelatihan tersebut mengharuskan guru mengeluarkan biaya, namun guru sering membaca bermacam-macam buku yang terkait dengan mata pelajaran yang dia ajarkan, menjelaskan materi pembelajaran dengan baik, menjelaskan tujuan yang dicapai dari materi yang akan diajarkan, menggunakan media pembelajaran, menyampaikan metode pembelajaran yang berbeda pada setiap mata pelajaran yang disampaikan, melakukan pembelajaran secara terstruktur, adanya supervisi dan evaluasi yang berkelanjutan dari kepala sekolah dan supervisi terhadap pembelajaran yang dilakukan, supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan pada setiap tahap mulai dari perencanaan sampai dengan penilaian hasil pembelajaran, guru mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi perangkat evaluasi, guru membuat resume pelajaran diakhir kegiatan

belajar mengajar di kelas.

Kurang dari setengah kadang kala guru tidak selalu mengikuti berbagai acara atau pelatihan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada seminar mengenai pembelajaran yang diampu di kelas, melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada lokal karya mengenai pembelajaran yang diampu di kelas, mengikuti kompetisi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional, melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam pembelajaran di kelas, guru diberi kesempatan untuk mengikuti diklat, guru tidak diikutsertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran, guru menjelaskan tujuan yang akan dicapai dari materi yang akan dipelajari sebelum memulai proses pembelajaran, dan guru mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP.

Sebagian kecil (20% - 39%) guru mengikuti berbagai acara atau pelatihan seperti DIKLAT, MGPM, Loka Karya, dan melaksanakan hasil dari keikutsertaan berbagai acara atau pelatihan pada seminar, Diklat, MGMP, mengenai pembelajaran yang diampu di kelas, mengikuti kompetensi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional, membaca bermacam-macam buku yang terkait mata pelajaran yang diampu untuk menambah pengetahuan dan wawasan, melaksanakan penelitian tindakan kelas (FTK), mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di kelas, guru diberi kesempatan mengikuti diklat, guru tidak diikutsertakan dalam MGMP karna kurang sesuai dengan mata pelajaran, menggunakan media pembelajaran, menggunakan laptop dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar, guru melakukan pembelajaran secara berurutan dan terstruktur, memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan, melakukan pemilihan materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan peserta didik, supervisi dan evaluasi proses pembelajaran dilakukan secara berkala dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan pengawas, mulai dari perencanaan sampai penilaian hasil pembelajaran, guru mengalami kesulitan dalam membuat satuan pelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi, serta guru membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar.

Sedikit sekali guru mengikuti berbagai acara atau pelatihan seperti diklat, MGMP,

loka karya, melaksanakan hasil dari keikutsertaan seperti diklat, MGMP, loka karya, guru mengikuti kompetensi keguruan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional, membaca buku yang terkait mata pelajaran yang diampu, melaksanakan penelitian tindakan kelas (FTK), mengembangkan kemampuan dalam bidang teknologi dan komunikasi, guru tidak diikutsertakan dalam MGMP karena kurang sesuai dengan materi pembelajaran, menjelaskan materi pembelajaran dengan baik, menggunakan media pembelajaran, menggunakan laptop dengan baik di kelas, menggunakan metode dan cara yang berbeda dalam menyampaikan mata pelajaran, melakukan pembelajaran secara berurutan dan terstruktur, memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai materi yang diajarkan, mendapat pembinaan dalam menyiapkan RPP, mengalami kesulitan dalam membuat satuan pembelajaran dan kisi-kisi berikut perangkat evaluasi, membuat resume pelajaran diakhir kegiatan belajar mengajar.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya yang relevan dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Peningkatan kinerja guru dengan *capacity building* ditinjau dari kompetensi profesional belum berjalan secara maksimal, Peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di langsa masih sebagian kecil yang sudah meningkat yaitu 34,53%. Strategi *capacity building* yang dilakukan dalam peningkatan kinerja guru berupa inservice training dalam kegiatan Diklat, lokakarya, dan seminar masih sedikit sekali yang mengikutinya yaitu 8.6% .

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Cahyana. "Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Dalam Menghadapi Sertifikasi." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan: Vol. 16, Nomor 1, (2010) Januari*, pp.85-92
- Ahmad susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep,Strategi dan Implementasinya*. Jakarta : Kencana
- Ambarita,B.P.Siburian.B.Situmorang dan S.Purba. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*; Jakarta;Erlangga
- Depdiknas. (2006). *Rencana Strategis Pendidikan Nasional: Konferensi nasional revitalisasi pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- Gibson, James L,John M, Ivancevich; James H.Donnelly,Jr, and Robert Konopaske. (2009). *Organizations: Behavior, sructure, Processes*,Ny: Library of congress Catalog-in-pucblication.
- John Whitmore. (1997), *Coahing Performance*, Terjemahan Dwi Helly Purnomo & Louis Novianto Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Maurice Galdon & Brian Simon. (1994). *Progres dan PerFormance in The Primary Classroom* (London : Routledge & Kegan Paul)
- Nasir Usman. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep,Teori Dan Model*, Bandung; Cita Pustaka Media Perintis.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta.

Supardi. (2016). *Kinerja Guru*, Jakarta; PT Rajagrafindo Persada

Susanto,Ahmad. (2016). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta; Prenadamedia Group

Sutrisno Hadi. (2018) *Metode Research Untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis Jilid II*. (Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada,)

Soelaiman, Darwis A. (2002). *Sejarah Pendidikan Guru di Aceh*, Provinsi Nangroe Aceh Darussalam: Majelis Pendidikan Daerah.

Uno,Hamzah.b. (2014). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, Jakarta; bumi aksara

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta; PT Rajagrafindo Persada