

## KINERJA GURU SMA BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

Apuanor <sup>1)</sup>, Sudarmono <sup>2)</sup>, Panji Sukma Nurdilaga <sup>1)</sup>

<sup>2)</sup>Jurusan Pendidikan IPS, Prodi Pendidikan Ekonomi  
email: [andi\\_apuanor@yahoo.com](mailto:andi_apuanor@yahoo.com)

<sup>3)</sup>Jurusan Pendidikan IPS, Prodi Pendidikan Ekonomi  
email: [dar\\_blitar@gmail.com](mailto:dar_blitar@gmail.com) <sup>1)</sup>

Jurusan Pendidikan IPS, Prodi Pendidikan Ekonomi  
email: [psn221995@gmail.com](mailto:psn221995@gmail.com)

### Abstrak

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi dan belum mendapatkan tunjangan sertifikasi di SMKN 1 Kota Besi dan SMK PGRI Sampit Tahun ajaran 2018/2019. Penelitian ini merupakan Penelitian deskriptif kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar atau guru di SMKN 1 Kota Besi dan SMK PGRI Sampit berjumlah 48 (Empat Puluh Delapan) orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuisisioner. Ada perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan guru bersertifikasi lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan guru belum bersertifikasi.*

Kata Kunci: *kinerja guru, sertifikasi*

### Abstract

The purpose of this study was to determine whether there were differences in the performance of teachers who received certification allowances and had not received certification allowances at SMK Negeri 1 Kota Besi and SMK PGRI Sampit 2018/2019 academic year. This research is a qualitative descriptive study. The subjects in this study were lecturers or teachers in SMK 1 of Kota Besi and SMK PGRI Sampit totaling 48 (Forty-eight) people. Data collection techniques used are questionnaires and documentation. There is a difference in the performance of certified teachers and certified teachers whose performance is better than that of uncertified teachers

*Keywords:* Teacher Performance, certification.

### PENDAHULUAN

Kinerja guru secara fundamental ditentukan oleh keahlian dan kemampuan guru yang bersangkutan. Faktor pencapaian kinerja yang baik sangat kental hubungannya dengan profesional guru, kompetensi, motivasi, kepuasan, dan adanya perhatian pemerintah. Disisi lain kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan, juga dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja guru.

Saat ini kinerja guru belum mencerminkan peningkatan yang signifikan, padahal sebagian besar guru telah mencapai kualifikasi akademik S-1. Berdasarkan data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK), hingga tahun

2007 tercatat 89,38% guru SMA yang berkualifikasi akademik S-1 (Metro, 02 April 2017). Masalah yang terjadi pada kinerja guru tersebut dapat dipengaruhi oleh masalah kesejahteraan. Seorang guru tidak akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik jika berada di dalam tekanan untuk memenuhi kebutuhan primernya. Selain itu, kompetensi dan kelayakan mengajar juga perlu ditentukan standarnya agar proses pendidikan semakin baik.

Pemerintah mempunyai peran strategis dalam menyelesaikan permasalahan kinerja guru. Pemerintah dapat memberi umpan untuk memicu perkembangan kemampuan dan memunculkan motivasi kerja guru melalui program sertifikasi guru.

Sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Butir 11-12). Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik mencerminkan guru memiliki beberapa kemampuan lebih dibandingkan guru-guru yang belum mendapatkan sertifikat pendidik.

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga meningkat. Apabila kinerjanya meningkat maka KBM-nya juga meningkat. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Masnur, 2007:8).

Sejak tahun 2005 hingga saat ini, sertifikasi guru merupakan sebuah perbincangan hangat di kalangan guru-guru, mulai dari isu penyelenggaraannya hingga menjelang berakhirnya penyelenggaraan sertifikasi guru di tahun ini. Sertifikasi guru selayaknya memberikan manfaat bagi dunia pendidikan, namun pada kenyataannya sertifikasi guru belum memberikan dampak pada kemampuan profesional guru termasuk peningkatan mutu pembelajaran.

Banyak guru berasumsi bahwa sertifikasi adalah suatu kondisi final dari profesi keguruan. menurut Suharta, Sudiarta dan Agung (dalam Fatiah, 2013: 3) menyatakan bahwa “sebagian guru memandang sertifikasi sebagai pencapaian puncak karier, profesionalisme dianggap hal statis, sekali tercapai maka selesai”.

Program sertifikasi belum cukup menggerakkan guru-guru untuk meningkatkan profesionalisme berkelanjutan, dengan kata lain program sertifikasi cenderung tidak menyentuh konsep profesionalisme yang dinamis dan berkelanjutan. Padahal sekarang para guru sudah banyak memperoleh kesejahteraan lebih dibanding profesi yang lain setelah memperoleh tunjangan profesi.

Survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi terhadap kinerja guru menyatakan bahwa “kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi belum memuaskan, selain itu kerja keras guru hanya berlaku saat mengikuti sertifikasi, namun

pascasertifikasi kemampuan dan kualitas guru sama saja” (Jawa Pos, 2009).

“Pembayaran tunjangan profesi guru untuk tahun 2017 mencapai Rp 57.000.000.000.000,- (lima puluh tujuh triliun rupiah) sama dengan anggaran kemdikbud pertahunnya. Jumlahnya terus meningkat dan menyedot Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Berdasarkan pengamatan peneliti dalam mencermati fenomena sertifikasi di daerah/tempat penelitian ini akan dilakukan, peneliti menemukan bahwa proses sertifikasi dipandang sebagai kegiatan pemberian tunjangan profesi saja dan cenderung tidak diikuti dengan peningkatan kinerja gurunya. Sehingga pada saat menjelang pencairan tunjangan profesi, guru akan sibuk untuk melengkapi administrasi pencairan tunjangan profesi tersebut, sementara kinerja dan proses pembelajaran kurang diperhatikan.

Di lain sisi, kinerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang belum lolos sertifikasi, dengan harapan agar segera lolos sertifikasi. Guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya karena ada suatu hal yang memotivasi dirinya salah satunya untuk memperoleh tunjangan profesi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan membuat sebuah rumusan masalah; apakah ada perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi di kabupaten kotawaringin timur, sehingga dapat menjawab tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi di kota Kabupaten kotawaringin timur.

Penelitian ini dalam upaya untuk menambah pengetahuan di bidang pendidikan terutama tentang perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi dan diharapkan dapat menjadi data dan informasi dalam rangka memahami manfaat sertifikasi yang sebenarnya, yaitu agar meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan kinerja guru.

## **KINERJA GURU**

Kinerja guru merupakan prestasi kerja seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah untuk mengembangkan potensi peserta didik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari indikator penilaian kinerja guru dalam kegiatan

pembelajaran di kelas yaitu: (1) kemampuan merencanakan program pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan (3) kemampuan menilai/mengevaluasi hasil pembelajaran (keputusan Dirjen PMPTK dalam Fatiah, 2013: 13).

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut; (1) Perencanaan Program Pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru, yaitu mengembangkan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). (2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Proses pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. (3) Penilaian/Evaluasi Hasil Pembelajaran dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik dan mengukur keberhasilan tujuan pembelajaran, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Pada tahap ini guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

### **SERTIFIKASI GURU**

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen (UUGD No.14 Tahun 2005 pasal 1 butir 11). Sertifikasi ini diberikan kepada para guru untuk memenuhi standar profesional guru. Sertifikasi dalam jabatan menggunakan penilaian portofolio yang merupakan kumpulan dokumen yang menggambarkan kualitas guru yang mengarah pada 10 (sepuluh) komponen, yaitu (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik atau disebut dengan guru profesional berhak untuk; (1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan minimum (tunjangan yang melekat pada gaji pokok, tunjangan profesi dan tunjangan fungsional); (2) Memperoleh perlindungan rasa aman, jaminan keselamatan, dan memiliki kebebasan berserikat dalam organisasi profesi. (3) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, kualifikasi akademik, serta pengembangan profesi (*Program Nasional Sertifikasi Guru*. 2009, dalam <http://oryzasativa135rsh.blogspot.com>).

Selain mendapatkan hak atas gelar profesionalnya, ada beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru setelah menerima sertifikat pendidik adalah sebagai berikut (1) Merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajara; (2) Secara kontinyu meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi sejalan dengan perkembangan iptek; (3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; (5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru yang telah sertifikasi berkewajiban untuk memelihara gelar profesionalisme yang telah didapat dan bahkan senantiasa mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Hal ini yang membedakan antar guru yang telah menempuh sertifikasi dengan yang belum mencapai sertifikasi. Kewajiban di atas hendaknya tidak menjadikan guru terbebani namun seharusnya memicu kerja keras guru sebagai agen pendidikan.

Khusna Alinatul (2013) dalam penelitian yang berjudul : Studi Komparasi antara guru yang belum bersertifikasi dan guru yang sudah bersertifikasi terhadap professionalism Guru Ipa di SD NU Kepanjen Malang (Skripsi). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara kinerja guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi dan belum mendapatkan tunjangan sertifikasi di SD NU Kepanjen Malang.

Dari kajian teori di atas maka dapat dirumuskan suatu hipotesis atau dugaan sementara bahwa ada perbedaan kinerja guru

bersertifikasi dan belum bersertifikasi di kabupaten kotawaringin timur

### METODE PENELITIAN

Tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu SMKN 1 KotaBesi dan SMK PGRI Sampit di Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan *nonprobability samplin* dengan jumlah sampel sebesar 100% dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 48 orang, yang terbagi menjadi 34 guru bersertifikasi dan 14 guru belum bersertifikasi. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah: (1) Kinerja guru dan (2)Sertifikasi.Teknik pengumpulan menggunakan angket atau kuisioner dengan skala likert.Untuk menjamin validitas dan reliabilitasnya, instrument diuji dengan uji Validitas terkoreksi dan uji Alpha-Cronbach.

Dalam melakukan uji hipotesis dilakukan dengan teknik t Test (*Independent Samplest-test*). Wiratna (2014: 97) menyatakan *Independent Samples t-test* atau uji t dua sampel independen pada prinsipnya akan membandingkan rata-rata dari dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, dengan tujuan apakah kedua tersebut mempunyai rata-rata yang sama.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS versi 15 diketahui distribusi tingkat kinerja guru di Kabupaten Kotawaringin timur adalah sebagai berikut.

**Tabel 1: Skor Variabel-Variabel Penelitian**

Kriteria Guru	N	Mean	Standar Deviasi	Skor Minimal	Skor Maksimal
Bersertifikasi	14	86,15	7,738	71	99
Belum bersertifikasi	34	76,17	7,268	61	89

Berdasarkan tabel di atas,Guru bersertifikasi berjumlah 14 guru, *mean* sebesar 86,15 dengan standar deviasi sebesar 7,738 skor minimal diperoleh 71 dan skor maksimal 99. Guru belum bersertifikasi berjumlah 34 guru, *mean* sebesar 76,17 standar deviasi sebesar 76,17, skor minimal diperoleh 61 dan skor maksimal 71.

Untuk mengetahui tingkat kinerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi, maka dapat ditentukan atau digolongkan apakah

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru
N		48
Normal Parameters(a,b)	Mean	162,31
	Std. Deviation	10,055
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,046
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,337
Asymp. Sig. (2-tailed)		1,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi termasuk dalam kategori rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Kategorikinerja guru secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 2: Kategori Tingkat Kinerja Guru Bersertifikasi Dan Belum Bersertifikasi**

Status Guru	Kategori Kinerja Guru	Frekuensi	Persentase (%)
Yang Mendapatkan tunjangan Sertifikasi	Rendah : 61 - 73	2	8,96%
	Sedang : 74 - 86	4	13,43%
	Tinggi : 87 - 99	8	20,90%
Yang belum mendapatkan tunjangan Sertifikasi	Rendah : 61 - 73	14	26,87%
	Sedang : 74 - 86	11	16,42%
	Tinggi : 87 - 99	9	13,43%

Dari Tabel 2 terlihat bahwa tingkat berdasarkan kinerja guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi dan belum mendapatkan tunjangan sertifikasi berada pada kategori rendah, sedang dan tinggi. Hasil guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi yang termasuk dalam kategori rendah sebanyak 2 (8,96%), kategori sedang sebanyak 4 (13,43%) dan kategori tinggi sebanyak 8 (20,90%). Sedangkan hasil guru yang belum mendapatkan tunjangan sertifikasi yang termasuk dalam kategori rendah sebanyak 14 (26,87%), kategori sedang sebanyak 11 (16,42%) dan kategori tinggi sebanyak 9 (13,43%). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kategori guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi termasuk ke dalam kategori “tinggi”, sedangkan tingkat kinerja guru yang belum mendapatkan

tunjangan sertifikasi termasuk ke dalam kategori “rendah”.

**Tabel 3: Uji normalitas data berdasarkan Kinerja guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi dan belum mendapatkan tunjangan sertifikasi**

Hasil uji normalitas menunjukkan signifikan variabel kinerja guru sebesar  $1,000 > 0,05$  maka variabel kinerja guru tersebut berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *t*-tes (*Independent Samples t-test*). Sebelum menguji kebenaran hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik terhadap data yang diperoleh. Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov* test, untuk mengetahui apakah normal atau tidak sebaran skor variabel kinerja guru. Hasil uji normalitas variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut. Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorov-Smirnov* variabel kinerja guru sebesar ,337 dengan nilai  $p=1,000$ , karena  $p>0,05$  maka variabel kinerja guru tersebut berdistribusi normal.

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi data adalah sama atau tidak. Setelah pengujian jika varian sama, maka uji *t* menggunakan *Equal Variances Assumed* (diasumsikan varian sama) dan jika varian berbeda menggunakan *Equal Variances Not Assumed* (diasumsikan varian berbeda). Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua data atau lebih kelompok data adalah beda/bervariasi. Hasil uji homogenitas menunjukkan nilai  $p=0,000$ , karena  $p<0,05$  maka variabel kinerja guru tersebut diasumsikan varian beda.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik *t*-tes (*Independent Samples t-test*). Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi di SMKN 1 Kota Besi dan SMK

PGRI Sampit tidak homogen, maka uji *t* menggunakan *Equal Variances Not Assumed*. Berdasarkan nilai  $t_{hitung} = 4,470$  dan  $t_{tabel} = 1,703$  maka  $H_0$  ditolak dan diterimanya  $H_a$ . Hal ini berarti bahwa ada perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan belum mendapatkan tunjangan bersertifikasi di SMKN 1 Kotabesi dan SMK PGRI Sampit Tahun 2018/2019. Pernyataan tersebut diperkuat dengan nilai rata-rata kinerja guru bersertifikasi lebih besar dari nilai rata-rata guru belum bersertifikasi.

**Tabel 5: Nilai rata-rata Kinerja Guru**

Group Statistics					
Kriteria Sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Kinerja guru yang mendapatkan tunjangan sertifikasi	14	171.62	7.911	2.194	
Kinerja guru yang belum mendapatkan tunjangan sertifikasi	34	160.03	7.868	1.391	

Dari tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa selisih rata-rata kinerja guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi cukup besar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan kinerja antara guru bersertifikasi dengan belum mendapatkan tunjangan sertifikasi di SMKN 1 Kota Besi dan SMK PGRI Sampit tahun 2018/2019. Penelitian Fachruruzi Nurmansyah (2014) Menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tentang kinerja guru yang telah mendapatkan tunjangan sertifikasi dan belum mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Hal ini juga sependapat dengan teori dari Shoimin (2013:81) Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru, sertifikat pendidikan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas, yang artinya Guru yang telah mendapatkan tunjangan sertifikasi telah

memenuhi standar professional untuk menciptakan proses mengajar yang berkualitas, karena dengan adanya tunjangan sertifikasi ini penghasilan guru semakin bertambah dan guru tidak lagi harus melakukan pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dibandingkan dengan guru yang belum mendapatkan tunjangan sertifikasi, jadi guru yang telah mendapatkan tunjangan sertifikasi bisa lebih fokus dalam proses mengajar.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik simpulan bahwa; (1) Ada perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan belum mendapatkan tunjangan sertifikasi di SMKN 1 Kota Besi dan SMK PGRI Sampit tahun 2018/2019. (2) Guru bersertifikasi lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan guru belum bersertifikasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fachrurozi Nurmansyah (2014) dalam penelitian yang berjudul : *Perbedaan Kinerja Guru yang Telah Bersertifikasi Dengan Non Sertifikasi di Kota Surakarta*. Skripsi Tidak Diterbitkan, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nurrokhmah Yuli (2013) dalam penelitian yang berjudul : *Perbandingan kinerja guru yang bersertifikasi pendidik dan yang belum bersertifikasi pendidik di MTs Yarobi Grobogan*. Skripsi Tidak Diterbitkan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Khusna Alinatul (2013) dalam penelitian yang berjudul : *Studi Komparasi antara guru yang belum bersertifikasi dan guru yang sudah bersertifikasi terhadap professionalism Guru Ipa di SD NU Kepanjen Malang*. Skripsi Tidak Diterbitkan, Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Mulyasa, E. 2014. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Daryanto, Darsial. 2015. *Pengembangan Karir Profesi Guru*. Yogyakarta : Gava Media.
- Wiyani, Novan Ardy. 2015. *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru*.  
*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.  
*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru*.