

HUBUNGAN ANTARA PENDIDIKAN GURU DALAM JABATAN DENGAN KINERJA GURU DI MAS AL- ISHLAH AL- AZIZIYAH BANDA ACEH

Anwar¹, Zakaria², Rahmi Nazarina³, Abubakar⁴, Israwati⁵, Lisa Agustina⁶

^{1,2,3} Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh

^{4,6} Prodi Pendidikan Sejarah FKIP Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh

⁵ FKIP Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh

*correspondence author: anwar.est4@gmail.com

Informasi
Artikel

Abstrak

Diterima:
09 Juni 2023

Revised :
27 Juni 2023

Accepted:
28 Juni 2023

Kata kunci:

*pendidikan guru ;
kinerja guru*

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui bentuk kegiatan pendidikan guru dalam jabatan di Mas Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh: 2) Untuk mengetahui kinerja guru di Mas Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh. 3) Untuk mengetahui hubungan antara pendidikan guru dalam jabatan dengan kinerja guru di Mas Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah 21 orang. Mengingat jumlah populasi tidak terlalu besar maka semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini adalah : 1) Bentuk kegiatan pendidikan guru dalam jabatan di Mas Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh adalah mengikuti seminar yang berkaitan dengan bidang profesinya, mengikuti penulisan karya ilmiah yang diadakan oleh pihak sekolah maupun dinas pendidikan, mengikuti pelatihan penggunaan *computer*, mengikuti MGMP, mengikuti lokakarya, penataran kurikulum 2013, menerima supervisi dari atasan, mengadakan diskusi membahas tentang cara mengajar dengan teman sejawat, mengikuti sertifikasi yang diadakan oleh pemerintah, dan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi: 2) Berdasarkan nilai kinerja guru yang diperoleh 4,4 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru Mas al-ishlah al-aziziyah Banda Aceh adalah sangat baik: 3) tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan guru dalam jabatan (x) dengan kinerja guru di Mas Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh (y). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel* ($0.6 > 0.1$)

How to Cite: Anwar, Zakaria, Rahmi Nazarina, Abubakar, Israwati, & Lisa Agustina. (2023). Hubungan Antara Pendidikan Guru Dalam Jabatan Dengan Kinerja Guru di Mas Al- Ishlah Al- Aziziyah Banda Aceh. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 264-279. DOI: <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.284>

Pendahuluan

Pendidikan guru sangat menunjang keberhasilan dunia pendidikan dalam suatu bangsa dan masyarakat sehingga ini menjadi suatu keniscayaan yang memajukan sebuah negara dalam mencerdaskan generasi bangsa berikutnya. Karena pendidikan merupakan salah satu investasi jangka panjang yang harus ditingkatkan kualitas dan

mutunya. Jika kualitas pendidikan rendah, itu akan berdampak pada ketidak tepatan sasaran dalam dunia pendidikan. Sehingga akan menimbulkan masalah sosial baru bagi generasi kita kedepannya. Oleh sebab itu, pentingnya dalam meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Pemerintah sebagai peranan penting dalam memajukan dunia pendidikan telah melakukan berbagai cara dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Mulyani,W (2013) Guru adalah sebuah profesi yang mulia karena di tangan merekalah masa depan bangsa ini ditentukan. Guru juga dianggap sebagai pahlawan pembangunan, karena di tangan mereka akan lahir pahlawan-pahlawan pembangunan yang kelak mengisi ruang-ruang publik di negeri ini. Guru yang ideal, bukan sekedar guru yang memenuhi syarat-syarat teknik: seperti pintar, pandai, atau pakar di bidang ilmu yang dimiliki melainkan yang jauh lebih penting dari itu semua, guru harus bisa menempatkan dirinya sebagai "agent of change". Itu berarti bahwa guru adalah pendidik yang dipercaya dalam mendidik para generasi muda yang akan membawa perubahan yang mengikuti zaman modern yang semakin maju di segala bidang yaitu perekonomian, pembangunan dan pertahanan dan lain-lain.

Jabatan guru adalah sebuah profesi yang memiliki beberapa unsur dalam menjalankan perkerjaannya yang merupakan tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk mendidik atau mengajar, membimbing, mengevaluasi para siswa dalam pendidikan formal dimulai dari anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Dengan demikian untuk memastikan keprofesional para guru maka pemerintah telah mengeluarkan Undang - Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen sebagai sebuah profesi. Yang menyatakan bahwa guru dan dosen adalah tenaga profesional. Guru adalah pendidik 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 sedangkan dosen adalah pendidikan profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni di tingkat pendidikan tinggi melalui pendidikan, peneliti, dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Shabir (2015:232) Guru adalah pendidik 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. Guru profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Tugas dan tanggung jawab guru adalah mengajar atau menyampaikan kewajiban kepada peserta didik. Selain itu juga membimbing mereka secara keseluruhan sehingga terbentuk kepribadian muslim. Maka oleh sebab itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan guru perlu dilakukan terus-menerus. Namun, berbagai indikator mutu pendidikan belum

menunjukkan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kualitas dapat dilakukan dengan cara peningkatan produktivitas kerja guru dalam menghadapi era globalisasi. Guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan keprofesionalnya dalam bidang keahlian masing-masing.

Pendidikan guru dalam Jabatan adalah pendidikan yang diterima oleh guru pegawai negeri sipil atau bukan guru pegawai negeri sipil yang sudah mengajar di suatu lembaga pendidikan.

Menurut Christine E. Sleeter & Peter L, yang dikutip oleh Budiman, H (2017) mengatakan bahwa terdapat tiga kekuatan yang dominan yaitu :1) "Ilmu pengetahuan, 2) Teknologi sebagai penerapan ilmu pengetahuan, 3) informasi. ketiga kekuatan ini tidak berhubungan lagi secara langsung dengan nasionalitas. Untuk mendapatkan Ilmu pengetahuan kita tidak perlu menyeberangi suatu negara dengan memerlukan sebuah dokumen". Itu berarti bahwa informasi bisa dijangkau tanpa batas ruang dan waktu. Inilah era globalisasi dimana semua kegiatan dan aktivitas bisa dijangkau dengan menggunakan teknologi. Informasi dan ilmu pengetahuan yang memberikan wawasan baru yang penuh dengan kemungkinan-kemungkinan. Kemungkinan-kemungkinan tersebut terus di kembangkan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Teknologi informasi telah mengubah kebudayaan negara menuju kebudayaan global karena batas- batas yang mengisolasi kehidupan berbagai masyarakat dan negara telah dihapuskan. Kemajuan teknologi telah mempercepat proses globalisasi dan menuntut penataan kembali kehidupan umat manusia dalam berbagai segi baik itu ekonomi, perdagangan, aliran modal maupun lembaga-lembaga kerjasama internasional lainnya.

Nelfira (2015) Pengaruh pendidikan guru dalam jabatan terhadap kinerja guru di SMP Kartika XVI- Banda Aceh. Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa bentuk kegiatan pendidikan guru dalam jabatan di SMP kartika XIV-1 Banda Aceh adalah mengikuti seminar yang berkaitan dengan profesinya, mengikuti penulisan karya ilmiah yang di adakan oleh pihak sekolah maupun dinas pendidikan ,mengikuti pelatihan penggunaan computer ,mengikuti MGMP , local karya ,penataran kurikulum 2013 menerima supervise dari atasan mengadakan diskusi kelompok membahas tata cara mengajar dengan teman sejawat ,mengikuti sertifikasi yang diadakan oleh pemerintah dan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi. Dan terbukti adanya pengaruh yang positif antara variabel pendidikan guru dalam jabatan terhadap kinerja guru di SMP Kartika XIV-1 Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan nilai *t hitung* lebih dari nilai *t table* ($0.33 > 0.03$).

Ernawati (2015) Pengaruh penataran guru terhadap performansi mengajar di sekolah menengah atas Negeri 1 Kampar kiri kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, bahwa hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa antara penataran guru (X) terhadap performansi mengajar (Y) dengan analisis regresi linear sederhana yaitu $Y = 16,661 + 0,610 X$, yang artinya bahwa setiap kali variabel Y sebesar 14,661. Uji F dan

uji T menyimpulkan bahwa dalam uji F variasi nilai variabel penataran guru dapat di jelaskan nilai variabel permormansi mengajar dapat dilihat da`ri nilai F hitung $>F$ table 2,07). Hasil uji F dan uji T tersebut menerangkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penataran guru terhadap permormansi mengajar di sekolah menengah atas negeri.

Mulyawan, B (2011) Pengaruh pengalaman dalam pelatihan terhadap peningkatan kompetensi professional guru. Pengalaman dalam pelatihan menjadi faktor yang paling besar mempengaruhi profesional guru bidang studi, maka guru bidang studi dapat memanfaatkan waktunya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan. peningkatan professionalis guru bidang studi SMP di kecamatan karangasem kontribusi pengalaman pelatihan dapat di peroleh dengan cara pengembangan pengalaman dalam pelatihan seperti pelatihan pengembangan kurikulum, pelaksanaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), pelatihan penyusunan admitrasi pembelajaran seperti silabus, RPP kurikulum mempengaruhi tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan, serta kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai guru baik di tingkat kecamatan, piagam atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara pelatihan. Sertifikasi guru sebagai proses uji kompetensi bagi calon atau guru; peningkatan mutu; dan pengeloaan sumber daya pendidikan.

Sehubungan dengan program pendidikan guru dalam jabatan di Mas Al- Ishlah Al- Aziziyah Banda Aceh merupakan salah satu sekolah yang selalu berusaha meningkatkan kualitas guru baik dari kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi profesionalisme untuk mencapai tujuan tersebut pihak sekolah bekerjasama dengan instansi terkait untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar. Berdasarkan gambaran diatas, penulis merasatertari membuat penelitian ini dengan judul "Hubungan antara Pendidikan guru dalam jabatan dengan kinerja guru di Mas Al- Ishlah Al- Aziziyah Banda Aceh".

Pendidikan menurut Undang-Undang No 20 pasal 1 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa pendidikan adalah: 'Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara".

Menurut Ki Hajar Dewantara dikutip dari Sholihach (2018: 28) bahwa pertama kali yang harus kita ingat bahwa pendidikan merupakan suatu tuntunan di dalam hidup, tumbuhnya anak-anak itu terletak di luar kecakapan atau kehendak kita kaum pendidik. Anak-anak itu sebagai makhluk, sebagai manusia, teranglah hidup sesuai kodratnya sendiri yang dikatakan kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu tiada lain ialah segala kekuatan di dalam hidup batin dan hidup lahir dari anak-

anak itu, yang ada karena kekuasaan kodrat. Pendidik hanya dapat menuntun tumbuhnya kekuatan tersebut agar dapat memperbaiki tingkah lakunya.

Itu berarti bahwa pendidikan adalah suatu proses untuk mendewasakan manusia secara intelektual dan spirit ber negara. Lebih lanjutnya, Inservice-training dan upgrading dalam melaksanakan pendidikan guru dalam jabatan. "Inservice-training adalah merupakan suatu fungsi pengawasan (supervise) yang sangat penting. Pembinaan dan usaha perbaikan pendidikan tidak mungkin berhasil tanpa disertai dengan pembinaan dan perbaikan mutu pengetahuan serta cara kerja para pelaksananya yaitu guru-guru". "Upgrading (penataran) adalah salah satu usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk meninggikan atau meningkatkan kantaraf ilmu pengetahuan kedekatan para pegawai, guru-guru atau petugas pegawailainnya, sehingga dengan demikian keahlian bertambah luas dan mendalam" Tjun Surjaman (2009:94-96).

Itu menunjukkan bahwa para pendidik terus mengasah keahliannya dibidang masing-masing untuk meningkatkan keprofesional dalam proses belajar mengajar untuk para siswa dengan mengikuti perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan kemajuan zaman modern. Menurut pendapat Mulyasa (2012:95) Gagasan supervisimodern, inservice-training atau pendidikan dalam jabatan adalah merupakan bagian yang integral dari progams upervise yang harus diselenggarakan oleh sekolah-sekolah setempat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri dan memecahkan persoalan-persoalan sehari-hari yang menghendaki pemecahan segera program inservice-training ataurefresing dipimpin oleh pengawas setempat sendiri atau dengan bantuan para ahli dalam lapangan pendidikan.

Pendidikan dalam jabatan biasanya sering dinamakan sebagai berikut yaitu pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Ketiga kategori tersebut menjadi awal dari pendapat bahwa sekalipun karyawan telah melalui proses orientasi aktivitas dalam menentukan mutu, karir yang telah lama berkecimpung dalam menganalisis seluk beluk pekerjaan dalam praktek sering kali muncul kebiasaan buruk dan produktivitas yang buruk (Sudarwan Denim dikutip dari Nelfira, 2010:6). Berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan bahwa pentingnya pendidikan dalam jabatan untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk mencakup program inservice-training ataurefresing dipimpin oleh para pengawas dinas pendidikan dalam mengatasi sebarang masalah. Oleh karena itu, Pemerintah telah mengeluarkan Undang - Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen sebagai sebuah profesi. Jabatan guru adalah sebuah profesi atau pekerjaan dalam mendewasakan manusia dengan tahap-tahap yang ditentukan berdasarkan UUD. Dimana para pendidik harus mengabdikan diri kepada sekolah atau dunia pendidikan yang berupa jasa serta tanggung jawab untuk mendidik para siswa dengan keprofesionalismenya serta selalu meningkatkan kemampuannya dibidang keahliannya masing-masing.

Pelatihan Guru

Pelaksanaan Pelatihan adalah salah satu upaya untuk menghapuskan terjadinya ketidak seimbangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh pendidik dengan unsur-unsur yang dikehendaki oleh dinas pendidikan. Upaya itu dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan kinerja guru yang dimiliki oleh guru dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keahliannya.

Menurut Simamora yang dikutip dari Yuanirarti, D (2019:99) "Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sedangkan pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan." Itu menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan akan menjadi sebuah proses yang akan meningkatkan kinerja para guru secara profesional.

Sementara itu, menurut Handoko, H dikutip dari Yuarniarti, D (2019 : 99) "Latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenagakerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. " Menurut Veithzal Rival (2004:226) pelatihan adalah suatu sistematis yang merubah tingkah laku karyawan untuk mencapai organisasi perusahaan".

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat kita simpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah upaya dalam meningkatkan ketrampilan para pendidik menurut keahlian masing-masing sehingga mereka mampu mengembangkan dan melaksanakan suatu prosedur sejalan dengan konsep teratur dan terencana dan mereka mampu mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam proses belajar mengajar. Pelatihan adalah sebuah prosedur yang teratur secara keseluruhan untuk mengembangkan prestasi kerjapendidik. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mengoptimalkan prestasi kinerja guru, sehingga tujuan pendidikan akan lebih baik sesuai yang diharapkan. Ada empat faktor untuk mengukur keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan, yaitu:

1. Reaksi peserta (*Trainee Reating*) yaitu merupakan tanggapan peserta yang akan melaksanakan pelatihan saat mengikutinya.
2. Hasil pembelajaran (*Amount of Learning*) yaitu terkait dengan kompetensi pengetahuan dan ketrampilan baru yang diperoleh peserta dari program

pelatihan hasil pembelajaran yang diukur dari konteks program pelatihan dan belum dalam pekerjaan.

3. Perubahan perilaku (Behavioral Change) merupakan tingkah laku seberapajauh perilaku peserta dalam pekerjaan yang dipengaruhi oleh pelatihan yang diikuti dan apakah pengetahuan dan ketrampilan baru yang diperoleh peserta pelatihan akan digunakan dalam melakukan pekerjaan.
4. Hasil nyata (Concrete Result) yaitu merupakan ukuran konkrit akan kebaikan hasil-hasil pekerjaan guru yang menunjuk tercapainya tujuan pendidikan.

Pendidikan menjadi tolak ukur kesuksesan dalam hidup. Maka oleh sebab itu, para pendidik harus selalu mengoptimalkan ketrampilan yang dimilikinya sebagai dasar awal untuk menyusun program pelatihan untuk menjadi landasan pelaksanaan dan pengawasan sistem mengajar yang terencana. Menurut Utami, W.N (2019), ada beberapa tujuan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Memperbarui keahlian seorang individu sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan SDM, pelatih (trainer) dapat memastikan bahwa setiap individu secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru dan meningkatkan produktivitasnya, Mengurangi waktu belajar seorang individu baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
2. Membantu memecahkan persoalan operasional dengan cepat dan tepat.
3. Mengorientasikan setiap individu terhadap organisasi
4. Memberikan kemampuan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dalam bekerja sehingga hasil yang dicapai akan maksimal
5. Meningkatkan profesionalisme para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Indarti dan Rispanty dikutip dari Windrawanto (2015:97) menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, menurut Mirza dan Alid dikutip dari Windrawanto (2015:97) menunjukkan bahwa pelatihan efektif untuk membentuk sikap guru. Pelatihan dapat juga memberikan hasil yang tidak seperti diharapkan atau tidak efektif. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah selalu mengoptimalkan keterampilan para pendidik sesuai dengan zaman era globalisasi, cepat tanggap dalam menangani persoalan yang dihadapi dan selalu meningkatkan rasa tanggung jawab para pendidik secara profesional dalam sistem proses belajar mengajar.

Panataran Guru

Kepala sekolah adalah salah satu orang yang sangat memberi efek keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah mempunyai peranan yang krusial dalam mengembangkan sekolah yang dipimpinya. Upaya untuk memajukan para pendidik dalam keprofesional tugasnya lebih berhasil apabila mereka mampu selalu meningkatkan kualitas pendidikan secara teknik dan praktis dengan cara sendiri. Dengan demikian, kepala sekolah harus meningkatkan keprofesional mereka dengan cara mengikut sertakan dalam musyarah guru, penataran, pelatihan atau

seminar/workshop yang diselenggarakan tentang dunia pendidikan berdasarkan jurusan atau keahlian masing-masing. Menurut kamus bahasa Indonesia penataran adalah “proses, cara, perbuatan menatar oleh orang yang bersangkutan”. Penataran adalah “orang yang membimbing, mengajar dipenataran untuk memberi keahlian menurut masing-masing pemataran dan proses cara membuat penataran”.
www.artikata.com

Berdasarkan Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, mengemukakan bahwa Penataran adalah membimbing, memberikan pendidikan, pelatihan, kursus, tambahan untuk meningkatkan mutu (kemampuan, pengetahuan, keterampilan (2012:15 Ernawati). Menurut Mustofa Kamil dikutip dari Ernawati (2012:12) penataran (pelatihan) adalah proses pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam rangka meningkatkan sikap dan perilaku individu sebagai anggota masyarakat dalam pekerjaan dan kehidupannya sehari-hari.

Kinerja Guru

Tinjauan kinerja merupakan salah satu cara untuk melihat kinerja para pendidik sejauh mana mereka dapat menghasilkan kreativitas secara efisien dan efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja pegawai menurut Mitchel dalam Leuhery, F (2018:18) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja (George & Garcth, dikutip dari Sari, dkk 2016 : 207). Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

1. Kepribadian merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk karena perasaan, pikiran, dan keyakinan. Meliputi: pemanfaatan kemampuan, prestasi, kemajuan, kreativitas, dan kemandirian.
2. Nilai-nilai merupakan nilai-nilai kerja yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik. Meliputi: imbalan, pengakuan, tanggung jawab, jaminan kerja, dan layanan sosial.
3. Pengaruh Sosial Merupakan pengaruh yang terbentuk karena rekan kerja, kelompok dan budaya organisasi. Meliputi: aktivitas/kegiatan, kebijakan perusahaan, rekan kerja, nilai moral dan status.
4. Situasi kerja merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan, kondisi fisik. Meliputi: wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan teknis, keberagaman tugas dan kondisi kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh para pemimpin terhadap karyawan atau pendidik dalam menentukan informasi antara atasan dan pegawai agar dapat meningkatkan kerjasama yang baik.

Pengukuran Kinerja

Menurut Agus Dharmadikutip Leuhery F (2018:18) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai.

1. Pengukurankuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuranketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Ada beberapa indikator-indikator lainnya yang biasanya untuk mengukur kinerja yang baik yang terdiri ukuran fersial dan non fersial menurut Samryn (2001:262) yaitu :

1. Relevan dengan sasaran dan target-target perusahaan sasaran, perusahaan diterapkan berdasarkan sasaran tersebut para supervisor yang terlibat dalam bisnis yang menjalankan aktivitasnya.
2. Dapat dipengaruhi oleh tindakan para manager dalam menjalankan bisnis terdapat faktor-faktor yang ada pada para manager.
3. Objektivitas padat dipertanggung jawabkan.
4. Dapat dimengerti oleh para manager
5. Dapat digunakan untuk menilai dan memberikan harapan kepada para manager.

6. Memperhatikan jangka panjang dan jangka pendek.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa pengukuran kinerja ialah suatu sasaran terhadap pegawai yang ditentukan untuk mencapai target. Oleh karena itu, para pimpinan dan pegawai mempunyai target untuk melaksanakan proses peninjauan untuk meningkatkan kualitas sehingga dapat menghindari ketidak seimbangan antara pihak lain.

Metode Penelitian

Pendekatan dan Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2006:12) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara cepat. Menurut Ari kunto (2006:115) Populasi adalah "keseluruhan data atau subjek yang akan diteliti". Sedangkan sampel adalah "sebagian data atau waktu dari populasi yang akan diteliti". Dalam Penelitian ini yang menjadi populasinya dan sampel penelitian adalah semuaguru-guru yang ada di Mas Al- Ishlah Al -Aziziyah Banda Aceh.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa cara yaitu:

1. Penelitian perpustakaan (LibraryResearch), yaitu penyelidikan perpustakaan yang bertujuan untuk mengetahui pendapat-pendapaat para ahli yang ada kaitanya dengan proposal ini.

Penelitian lapangan. (Field Research), yaitu penelitian kualitatif di mana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala

2. sosial kecil dan mengamati budaya setempat.

3. Observasi, yaitu melakukan penelitian awal dengan cara melihat langsung ke objek penelitian yang diteliti, mengadakan tanya jawab dengan para guru untuk memperoleh data keterangan-keterangan dari responden yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data.

Setelah data terkumpul dari hasil jawaban responden kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi sederhana, metode ini digunakan untuk menghitung sejauh mana hubungan pendidikan guru dalam jabatan dengan kinerja guru di Mas Al- Ishlah Al -Aziziyah di Banda Aceh. Langkah-langkah yang digunakan dalam menganalisis data ini yaitu dengan menggunakan Regresi Linear sederhana, Sudjana dikutip dari Nelfira (2015) dengan rumusan:

$Y = a + b(X)$ Keterangan:

Y = Kinerja = konstanta = koefisien regres

X = pendidikan guru

Untuk melihat hubungan antara variabel tersebut menggunakan analisis *Regresiliner* untuk melihat hubungan antara variabel (X) dengan variable (Y) yang telah di tentukan dan sudah di peroleh koefesien b maka koefesien determinasi f^2 , sudjana (nurul fadhilah 2013:37).

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Maka untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas maka digunakan analisis (r) dan terminasi $(r)^2$ maka rumusnya:

keterangan :

r^2 = Koefisien determinasi

$\sum x^2$ =jumlah deviasi tiap nilai x dari rata-rata

$\sum y^2$ =jumlah deviasi tiap nilai y dari rata-rata

$\sum xy$ =jumlah hasil tiap nilai x dikali dengan tiap nilai y

n =jumlah

Selanjutnya untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak maka dapat dihitung dengan uji - t, sudjana (nurul fadhilah 2013:38) dengan rumusnya :

$$thitung = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Untuk menganalisis kinerja guru menggunakan analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan nilai rata-rata. Nilai rata-rata dari masing-masing jawaban dapat dikelompokkan kedalam kelas interval. Menurut Dajjan (Desi 2013:56) " interval adalah merupakan kisaran jawaban responden yang diperoleh melalui nilai maksimal dengan minimum dibandingkan dengan jumlah kelas yaitu :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilaimaksimun}-\text{nilaiminimum}}{\text{jumlah-kelas}} \times 100$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} \times 100 \%$$

Dengan demikian diperoleh tingkat katagori sebagai berikut :

1,00 -1,79 =sangat tidak baik

1,80 - 2,59 =tidak baik

2,60 - 3,39 = cukup baik

3,40 - 4,19 =baik

4,20 -5,0 =sangat baik

Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian

Karakteristik Guru

Kinerja guru di Mas Al- Ishlah Al- Aziziyah Banda Aceh dilihat pada tabel 1. dibawah. Dimana nilai pendidikan guru diperoleh berdasarkan angket. Dimana nilai bobot pendidikan guru yang tertinggi 49 sebanyak 3 orang dan nilai terendah 41 sebanyak 1 orang.

| Tabel 1. Distribusi Kinerja Guru di Mas al- ishlah alaziziyah Banda Aceh | | | Tabel 2 Analisis Koefisien Korelasi Antara Pendidikan Guru Dalam Jabatan s(Y) Dan Kinerja Guru(X) | | | | | |
|--|------|------------------|---|---------------------|------------------|--------------|----------------|----------------|
| NO | Guru | Kinerja Guru (Y) | NO | Pendidikan Guru (X) | Kinerja Guru (Y) | XY | X ² | Y ² |
| 1 | 1 | 47 | 1 | 41 | 47 | 1927 | 1681 | 2209 |
| 2 | 2 | 42 | 2 | 39 | 42 | 1638 | 1521 | 1764 |
| 3 | 3 | 45 | 3 | 46 | 45 | 2070 | 2116 | 2025 |
| 4 | 4 | 49 | 4 | 44 | 49 | 2156 | 1936 | 2401 |
| 5 | 5 | 45 | 5 | 47 | 45 | 2115 | 2209 | 2025 |
| 6 | 6 | 47 | 6 | 41 | 47 | 1927 | 1681 | 2209 |
| 7 | 7 | 42 | 7 | 40 | 42 | 1680 | 1600 | 1764 |
| 8 | 8 | 42 | 8 | 40 | 42 | 1680 | 1600 | 1764 |
| 9 | 9 | 48 | 9 | 43 | 48 | 2064 | 1849 | 2304 |
| 10 | 10 | 49 | 10 | 48 | 49 | 2352 | 2304 | 2401 |
| 11 | 11 | 46 | 11 | 42 | 46 | 1932 | 1764 | 2116 |
| 12 | 12 | 46 | 12 | 45 | 46 | 2070 | 2025 | 2116 |
| 13 | 13 | 48 | 13 | 41 | 48 | 1968 | 1681 | 2304 |
| 14 | 14 | 47 | 14 | 42 | 47 | 1974 | 1764 | 2209 |
| 15 | 15 | 43 | 15 | 43 | 43 | 1849 | 1849 | 1849 |
| 16 | 16 | 47 | 16 | 40 | 47 | 1880 | 1600 | 2209 |
| 17 | 17 | 45 | 17 | 40 | 45 | 1800 | 1600 | 2025 |
| 18 | 18 | 49 | 18 | 49 | 49 | 2401 | 2401 | 2401 |
| 19 | 19 | 42 | 19 | 39 | 42 | 1638 | 1521 | 1764 |
| 20 | 20 | 41 | 20 | 40 | 41 | 1640 | 1600 | 1681 |
| 21 | 21 | 43 | 21 | 43 | 43 | 1849 | 1849 | 1849 |
| Jumlah | | 953 | Jumlah | 893 | 953 | 40610 | 38151 | 43389 |

4.4 Analisis Regresi Linear

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} = \frac{21(40610) - (893)(953)}{21(38151) - (893)^2} = \frac{852810 - 851029}{(801171) - (797449)}$$

b = 1781 / 3722 b = 0.48

Sedangkan untuk mencari nilai a, $\bar{x} = \frac{\sum x}{n} = \frac{893}{21} = 42.5$ $\bar{y} = \frac{\sum y}{n} = \frac{953}{21} = 45.3$

a = $\bar{y} - b\bar{x} = 45.3 - (0.48)(42.5) = 45.3 - 20.4 = 24.9$

Y = a + b(x), maka fungsi liniernya adalah y = 24.9 + (0.48)x

Dari persamaan diatas, maka diperoleh gambaran bahwa koefisien regresi (r) yang diperoleh adalah positif yaitu b=0,48 artinya ketika pendidikan guru dalam jabatan berpengaruh dengan kinerja guru meningkat sebesar 0.48 sehingga koefisien regresi bertanda Positif.

Analisis Korelasi dan Derteminasi

Anlisis Korelasi

Untuk mencari hubungan antara variabel pendidikan guru dalam jabatan mempunyai hubungan kurang erat terhadap kinerja guru yang ada di Mas al- ishlah al- aziziyah Banda Aceh maka kita harus menghitung nilai Koefisien Korelasi.

$$r = \frac{b[n \sum Xi yi - (\sum Xi)(\sum Yi)]}{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2} .r =$$

$$\frac{0.48[21(40610) - (893)(953)]}{21(43389) - (953)^2} .r = \frac{0.48(852810 - 581029)}{911169 - 908209}$$

$$r = \frac{0.48(1781)}{2960} \quad r = \frac{854,9}{2960} \quad r = 0,03$$

Analisis Derteminasi

Untuk mencari hubungan antara variabel pendidikan guru dalam jabatan mempunyai hubungan kurang erat terhadap kinerja guru yang ada di Mas Al- Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh maka kita harus mehitung nilai koeisiensi determinasi.

$$.t = r^2 \cdot t = (0.03)(0.03), .t = 0.009, 100-0.009, .t = 99.99$$

Dari koefisiensi dertiminasi $r = 0.03$ menjelaskan bahwa pendidikan guru dalam jabatan memiliki hubungan sebesar 0,3% dengan kinerja guru sedangkan 99.99% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Selanjutnya untuk mencari hipotesis yang diterima diterima atau ditolak maka diuji dengan uji-t sebagai berikut :

$$.t = \frac{r \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}, t = \frac{0,03 \sqrt{21-1}}{\sqrt{1-(0.03)^2}}, t = \frac{0.03 \sqrt{20}}{\sqrt{1-0.009}}, t = \frac{0.03 \times 4.472}{0.991}, t = \frac{0.13416}{0.991} t = 0,13$$

Sedangkan untuk menguji kebenaran Ha atau Ho diterima atau ditolak maka t_{hitung} sama dengan t_{Tabel} dengan nilai t_{Tabel} Pada derajat kebebasan $dk = (n-1) = 21-1 = 20$ dan tingkat signifikannya 3% ($\alpha = 0.03$) dan $t_{hitung} = 0.1$ sehinggat $t_{tabel} = 0.6$ sehingga dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ ($0.1 < 0.6$) maka Ho diterima dan Ha ditolak sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan guru dalam jabatan dengan kinerja guru di Mas Al- Ishlah Al- Aziziyah Banda Aceh.

Pembahasan

Menurut Sudarwan Danim (2002:34) pendidikan dalam jabatan “sering juga disebut sebagai pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Pelembangan pendidikan, pelatihan dan pengembangan berawal dari asumsi bahwa sungguhpun karyawan telah menjalani proses orientasi kegiatan mutu meniti, karir dan yang sudah lama berjerja yang telah memahami seluk beluk pekerjaan dalam praktik tidak jarang muncul kebiasaan buruk dan produktifitas yang rendah”.

Jabatan guru adalah orang yang memegang suatu profesi atau pekerjaan yang mengabdikan diri kepada sekolah yang berupa jasa dan disertai tanggung jawab atas kemampuan profesional tersebut. Sejalan dengan tuntutan profesionalisme guru maka pemerintah mengeluarkan Undang- Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sehingga dikeluarkan Undang- Undang tersebut agar guru diposisikan sebagai suatu profesilainnya. Sebagaimana profesi Dokter, Hakim, Jaksa, Akuntan dan profesi-profesi yang akan mendapat penghargaan sepadan sesuai dengan profesinya masing-masing.

Dari hasil Koefisien $r^2 = 0,03$ menunjukkan tidak terdapat hubungan antara dengan kinerja guru karena nilai sambangannya 3% terhadap kinerja guru sedangkan 99.99 persen di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan lain di luar model penelitian ini.

Sedang uji H_0 dan H_a diterima atau ditolak maka t_{hitung} sama dengan t_{tabel} dengan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan $dk = (n-1) = 21-1 = 20$ dan tingkat signifikannya 3% ($\alpha = 0,03$ dan $t_{hitung} = (0.1)$ sedangkan $t_{tabel} = 0.6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{Tabel}$ ($0.1 < 0.6$) maka H_0 diterima H_a ditolak sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan guru dalam jabatan dengan kinerja guru di Mas Al- Ishlah Al- Aziziyah Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Nelfira (2015: halaman,44) dengan judul Pengaruh Pendidikan Guru Dalam Jabatan Terhadap Kinerja Guru di SMP Kartika XVI-1 Banda Aceh, dimana hasil penelitiannya t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} ($0.33 > 0.03$).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan guru dalam jabatan dengan kinerja guru di Mas Al-Ishlah Al-Aziziyah Banda Aceh adalah mengikuti seminar yang berkaitan dengan bidang profesinya, mengikuti penulisan karya ilmiah yang diadakan oleh pihak sekolah maupun dinas pendidikan, mengikuti pelatihan penggunaan computer, mengikuti MGMP, Lokakarya, penataran kurikulum 2013, menerima supervisi dari atasan, mengadakan diskusi kelompok membahas tentang cara mengajar dengan teman sejawat, mengikuti sertifikasi yang diadakan oleh pemerintah, dan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi.
2. berdasarkan nilai kinerja guru yang diperoleh sebesar 4.4 yang tertera pada tabel 4.4.1 di atas di bab IV sebelumnya maka kinerja guru di Mas Al-Ishlah Al- Aziziyah Banda Aceh adalah sangat baik.
3. tidak adanya hubungan yang positif antara variabel pendidikan guru dalam jabatan (y) dengan kinerja guru di Mas Al-Ishlah Al- Aziziyah (Y). hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0.1 < 0.6$).

Daftar Pustaka

- Ari Kunto Suhar Simi. 2011. *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rekina
- Budiman, H. 2017. Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan .
Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 8, Mei 2017 P. ISSN: 20869118 E-ISSN: 2528-2476 79.
- Denim Sudarwan. 2012. *Inovasi Pendidik dalam Upaya peningkatan Profesionalisme*. Jakarta. Buku Kita
- Denim Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru dari Prajabatan, Induksi Ke*. Jakarta. Buku Kita.
- Leuhery, Freddy. Dkk. (2018) Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negei Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1, Januari 2018*
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. jakart: Bumi Aksara.
- Mulyawan, B (2011) Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru *Profesional Madani*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group *profrsi pendidikan tenaga kependidikan*. Surabaya Kencana.
- Nelfira (2015) Pengaruh Pendidikan Guru Dalam Jabatan Terhadap Kinerja Guru Di Smp Kartika Xvi-1Banda Aceh
- Sholichah, Aas Siti , 2018. Teori-Teori Pendidikan Dalam Al-Qur'an. *Jurnal Pendidikan Islam Vol.07, No. 1*
- Sudrajat 2018. Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018*.
- Sunartini, V, F Dan Dkk (2016) Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik Dan Kinerja Guru . Di Kecamatan Girimulyo Kabupaten Kulon Progo. *Humanika, Vol. 16, Nomor 1, September 2016* 22
- Taufik Makorao Moh. 2012. UU Nomor 20 Tahun 2003. *Sistinm Pendidikan Nasional*.
- Taufik Makorao Moh.2012. UU Nomor 14 Tahun 2005. *Tantang Gurudan Dosen. Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Trianto, Tulik Titik Triwulan. 2009. Pengantar *Penelitian pendidikan bagi perkembangan*
- [Utami, W.N 2019. Tujuan serta Tahapan dalam Melakukan Pelatihan dan Pengembangan SDM. https://www.jurnal.id/id/blog/2017-tujuan-dan-tahapan-melakukan-pelatihan-pengembangan-sdm/](https://www.jurnal.id/id/blog/2017-tujuan-dan-tahapan-melakukan-pelatihan-pengembangan-sdm/)
- Yuarniarti Dwi ,dkk (2019) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusiadalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Muntok. *Efektor, Volume 6 Issue 1, 2019, Pages 98 - 106*
- Mursinto, hardian (2016) Profesionalisme Guru sebagai Indikator Keberhasilan dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa. www.kompasiana.com
- Satya Widya, Vol. 31, No.2. Desember 2015: 90-101

Yustinus Windrawanto (2015) Pelatihan Dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur. *Satya Widya*, Vol. 31, No.2. Desember 2015: 90-101

Ernawati (2012) Pengaruh Penataran Guru Terhadap Performansi mengajar Di Sekolah Menengah Atasnegeri 1 Kampar Kiri kabupaten Kampar.