
Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (*Professional development of teachers in improving the performance of teacher*)

Ayu Dwi Kesuma Putri¹, Nani Imaniyati^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: naniimaniyati@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai pengembangan profesi guru, untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja guru, dan untuk mengetahui pengaruh pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru. Inti kajiannya difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, adapun faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengembangan profaesi guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan angket. Responden dalam penelitian ini adalah guru tetap yayasan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Bandung yang berjumlah 21 orang guru. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) pengembangan profesi guru berada dalam kategori cukup efektif, dan kinerja guru berada pada kategori cukup tinggi; (2) pengembangan profesi guru berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata Kunci: pengembangan profesi guru, kinerja guru

ABSTRACT

This study aims to describe the development of the teaching profession, to describe the level of teacher performance, and to determine the influence of teachers' professional development on teacher performance. Core studies focused on the factors that affect the performance of teachers, while the factors examined in this study is the development profaesi teacher. The method used is a survey method. Data collection techniques in this study using a questionnaire. Respondents in this research is the foundation of permanent teachers Vocational High School (SMK) in Bandung, which has 21 teachers. Data were analyzed using simple regression. The results showed: (1) professional development of teachers are in a category quite effective, and the performance of teachers at a fairly high category; (2) professional development positively affects performance.

Keyword: professional development of teachers, teacher performance

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian publik untuk kualitas guru dan pendidikan guru memiliki kebijakan mendorong dan akreditasi lembaga di Amerika Serikat untuk mengadakan program persiapan guru (TPPs) bertanggung jawab untuk

efektivitas lulusan mereka (Kevin C. Bastian, 2016). Pendidikan adalah mungkin salah satu kegiatan sosial yang paling penting dalam kehidupan manusia. Guru dan pendidik memainkan peran penting dalam mendukung dan memotivasi siswa. Mereka harus selalu memperbaiki diri untuk menjadi visioner dan baik-bulat di bidang yang mereka ajarkan. Mereka harus disiplin di tempat kerja (Ninlawan, 2015). Dikarenakan, tujuan utama dari pembelajaran adalah untuk mempersiapkan peserta didik menjadi pekerja yang sukses di dunia kerja (Finch, R, & Crunkilton, 1999).

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualitas pendidikan. Maka dari itu, kinerja guru sangat diperhatikan, dan berusaha untuk terus ditingkatkan (Markos & Sridevi, 2010).

Salah satu upaya dalam pengembangan profesi guru dengan cara peningkatan dan pengembangan keterampilan dapat diperoleh melalui proses pembelajaran. Pengembangan profesional guru dipelajari dan disajikan dalam sastra relevan di banyak berbeda cara. Tapi selalu merupakan inti dari upaya tersebut adalah memahami bahwa pengembangan profesional adalah tentang guru belajar, belajar cara belajar, dan mengubah pengetahuan mereka praktek untuk kepentingan siswa mereka (Avalos, 2011). Pada prinsipnya, dapat dikatakan bahwa tujuan utama dari pendidikan, secara umum, pencapaian persiapan optimal profesional masa depan.

Salah satu aspek yang menarik untuk dikaji dari sosok seorang guru adalah aspek kinerja, karena kinerja guru menurut merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan (Nadeem & et.al, 2011). Akan tetapi berdasarkan Fakta menunjukkan kinerja guru masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja guru, hal tersebut ditunjukkan antara lain guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengabaikan kelengkapan administrasi guru, memberikan tugas tanpa adanya proses tatap muka, kurangnya bahan ajar yang menarik penggunaan model dan metode yang monoton, dan evaluasi pembelajaran yang belum optimal.

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan teori perilaku dari Luthans banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru tersebut diantaranya adalah faktor pengembangan profesi guru, faktor tersebut yang dijadikan kajian dari penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Profesi Guru

Pengembangan profesi guru adalah proses kegiatan dalam rangka menyesuaikan kemampuan profesional guru dengan tuntutan pendidikan dan pengajaran. Pengembangan profesi guru di lingkungan pendidikan diarahkan pada kualitas profesional, penilaian kinerja secara obyektif, transparan dan akuntabilitas, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi (Soewarni, 2004). Pengembangan profesi guru pada dasarnya adalah peningkatan kualitas kompetensi guru. Beberapa dimensi utama dalam kompetensi guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Ana-Maria Petrescu, 2015).

Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya (Zainal & Elham, 2007). Pengembangan profesi merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana profesi (Hani, 2001, hal. 123). Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan besarnya tuntutan terhadap profesi guru yang utamanya ditekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan (Ondi & Aris, 2010) Pengembangan profesional dapat didefinisikan sebagai proses karir panjang di mana pendidik menyempurnakan mengajar mereka untuk memenuhi kebutuhan siswa (Maggioli, 2004).

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah berdasarkan pendapat dari Abdul Majid (2011, hlm. 8) mengungkapkan terdapat beberapa indikator pengembangan profesi guru yaitu : (1) Mengikuti informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, (2) Mengembangkan berbagai model pembelajaran, (3) Menulis karya ilmiah, (4) Membuat alat peraga/media, (5) Mengikuti pendidikan kualifikasi, (6) Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

Profesi pendidik merupakan profesi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa. Hal ini tidak lain karena posisi pendidikan yang sangat penting dalam konteks kehidupan bangsa. Pendidik merupakan unsur dominan dalam suatu proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas pendidik dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk terus mengembangkan profesi pendidik (guru) menjadi suatu syarat mutlak bagi kemajuan suatu bangsa, meningkatnyakualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya.

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas sebagai guru profesional (Wahyuni, Christiananta, & Eliyana, 2014) (Hussain, Ahmedy, & Haider, 2014). Kinerja yang baik terkait juga dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan dan kreativitas (Saleh, Dzulkifli, Abdullah, & Yaakob, 2011), kinerja berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan. Kinerja pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed & Waheed, 2011). Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan untuk berkontribusi melalui karya-karya mereka mengarah pada pencapaian perilaku yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan atau organisasi (Muda, Rafiki, & Harahap, 2014).

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran dikelas. Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai

tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru

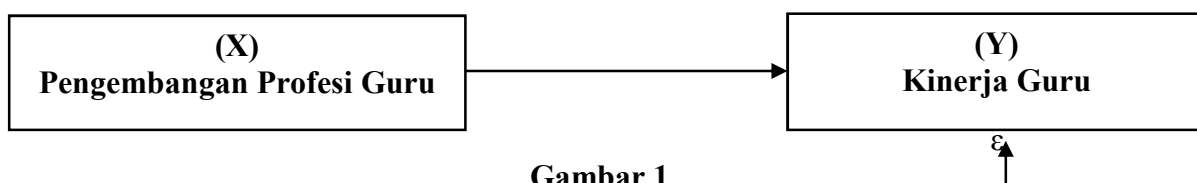
dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.

Kinerja dipandang sebagai pelaksanaan dari suatu tindakan atau kemampuan seseorang. Kinerja yang baik juga terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan dan kreativitas (Saleh, Dzulkifli, Abdullah, & Yaakob, 2011), selain itu juga kinerja berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed & Waheed, 2011).

Penelitian ini menitikberatkan terhadap penilaian kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor, yaitu pengembangan profesi guru. Terdapat beberapa indikator yang mengukur kinerja guru, yaitu : Penyusunan program belajar, Pelaksanaan program pembelajaran, Pelaksanaan Evaluasi, Analisis Evaluasi, Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan.

Kinerja atau prestasi kerja adalah salah satu variabel dependen yang paling penting dan telah dipelajari selama satu dekade panjang (Jankingthong & Rurkkhum, 2012), selama dekade tersebut juga telah dilakukan penelitian empiris, meskipun pengamatan mengenai kinerja guru tersedia relatif sedikit (Dee & Wyckoff, 2013). Penelitian mengenai kinerja sangat menarik dilakukan karena mencapai tingkat tinggi kinerja karyawan dianggap tujuan umum bagi banyak organisasi (Yvonne, Rahman, & Long, 2014).

Berdasarkan tinjauan pustaka sebagaimana dipaparkan di atas, dapat digambarkan *theoretical framework* sebagai berikut :



Gambar 1
Model Hubungan Variabel Penelitian

Keterangan :

X : Pengembangan Profesi

Y : Kinerja Guru

ϵ : Faktor lain yang mempengaruhi Y

Berdasarkan Gambar 1, hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Bandung.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Bandung.

METODOLOGI

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode *survey*. Metode ini dilakukan dengan dengan mengumpulkan informasi faktual dengan menggunakan kuesioner sebagai alat. responden dari penelitian ini adalah 21 orang guru tetap yayasan di salah satu SMK di Bandung. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Pengambilan data yang digunakan berupa angket yang terdiri atas tiga bagian. Bagian yang pertama adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai pengembangan profesi guru yang dijabarkan dari enam indikator yaitu mengikuti informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah,

mengembangkan berbagai model pembelajaran, menulis karya ilmiah, membuat alat peraga/media, mengikuti pendidikan kualifikasi, mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. Bagian ini terdiri atas 13 item. Bagian kedua adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kinerja guru yang dijabarkan dari lima indikator yaitu penyusunan program belajar, pelaksanaan program pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, analisis evaluasi, pelaksanaan perbaikan dan pengayaan. Bagian ini terdiri atas 11 item.

Statistik survey deskriptif ini adalah alat pengumpul data berupa kuesioner yang dibuat, disebarkan kepada guru-guru yang berada pada SMK di Kota Bandung, sebagai unit analisisnya, yang berjumlah 21 orang guru tetap yayasan yang digunakan untuk memperoleh gambaran tingkat persepsi responden mengenai kinerja guru, pengembangan profesi guru. Sementara jika dilihat berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian verifikatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap suatu fenomena dengan teori yang sudah ada. (Uep & Sambas, 2011, hal. 5-6)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Profesi Guru

Berdasarkan hasil analisis, variabel pengembangan profesi guru diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase terhadap perolehan data pengembangan profesi guru, sebagaimana tercantum pada lampiran. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden tentang pengembangan profesi guru berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan:

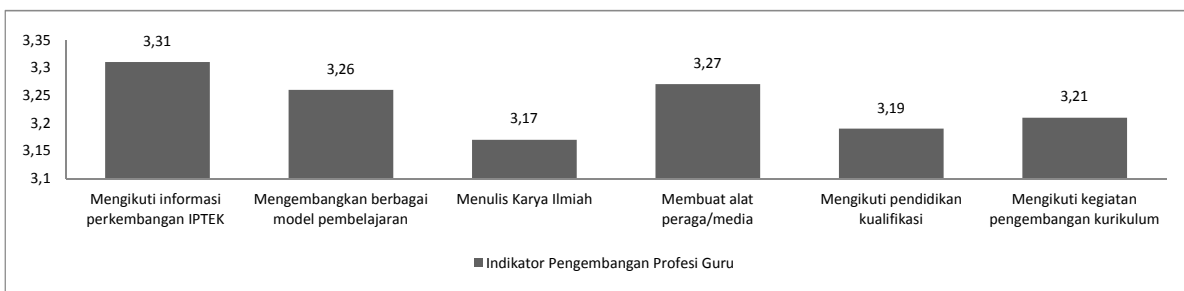
Tabel 1. Frekuensi Variabel Pengembangan Profesi Guru

Ukuran Pengembangan Profesi Guru	Kategori Option	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sangat Tidak Efektif	1	2	0,7
Tidak Efektif	2	40	14,7
Cukup Efektif	3	145	53,1
Efektif	4	63	23,1
Sangat Efektif	5	23	8,4
Jumlah		273	100

Sumber: Skor hasil pengolahan jawaban responden

Gambaran pengembangan profesi guru sebagaimana digambarkan pada tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa sebesar 53,10% dari keseluruhan responden yang diteliti, menyatakan cukup efektif. Dengan demikian secara empirik diketahui bahwa efektivitas pengembangan profesi guru adalah cukup efektif.

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh gambaran bahwa efektivitas pengembangan profesi guru di SMK Kencana Bandung berada pada kategori cukup efektif. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan persentase frekuensi jawaban angket dari 21 responden yang menunjukkan hasil sebesar 53,1%. Sedangkan hasil perhitungan yang diperoleh berdasarkan dari jawaban angket mengenai pengembangan profesi guru yang didalamnya terdapat indikator mengenai pengembangan profesi guru dapat digambarkan pada diagram.



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 2.

Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Pengembangan Profesi Guru

Berdasarkan data yang diperoleh penulis di lapangan dapat diperoleh bahwa untuk skor jawaban tertinggi ada pada indikator mengikuti informasi perkembangan IPTEK dengan skor 3,31, sedangkan skor jawaban terendah ada pada indikator menulis karya ilmiah dengan skor 3,17. Pada indikator mengikuti perkembangan IPTEK sebagai indikator dengan perolehan skor tertinggi dari data tersebut dibuktikan dengan fakta lapangan. Artinya, guru selalu aktif dalam mengikuti perkembangan IPTEK dalam mendukung proses kegiatan belajar.

Sementara itu, indikator menulis karya ilmiah sebagai indikator dengan perolehan skor terendah yakni 3,17 mengandung arti bahwa kenyataan dilapangan telah ditemukan yakni tingkat guru dalam menulis karya masih rendah. Selain itu, guru kurang memahami dan sudah jarang dalam menulis karya ilmiah. Jika dilihat dari hasil pengolahan data mengenai gambaran pengembangan profesi guru dinyatakan cukup efektif.

Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan lima indikator. Deskripsi variabel kinerja guru diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase terhadap perolehan data variabel kinerja guru. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 2.

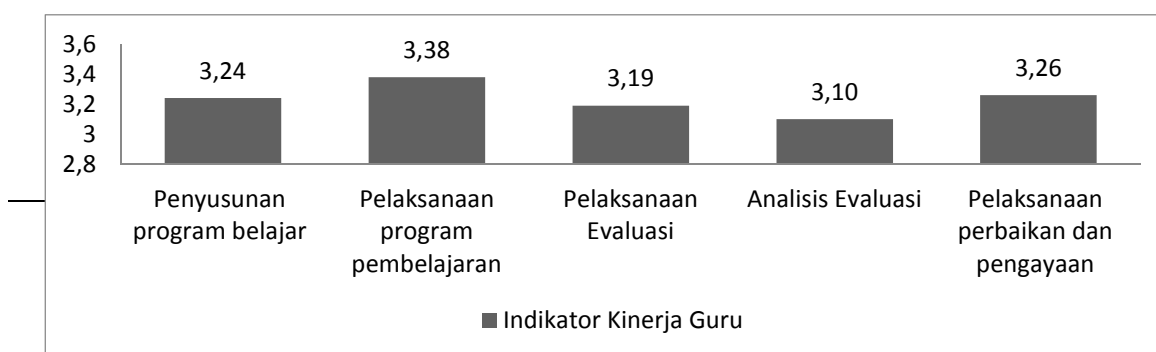
Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Guru

Ukuran Kreativitas	Kategori Option	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sangat Rendah	1	1	0,4
Rendah	2	31	13,4
Cukup Tinggi	3	126	54,5
Tinggi	4	60	26,0
Sangat Tinggi	5	13	5,6
Jumlah		231	100

Sumber: Skor hasil pengolahan jawaban responden

Gambaran tingkat kinerja guru sebagaimana digambarkan pada tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa kinerja guru sebesar 54,5% dari keseluruhan responden yang diteliti, menyatakan cukup tinggi.

Adapun gambaran tingkat kinerja guru dilihat dari masing-masing indikator dapat lebih jelas digambarkan dalam diagram berikut ini:



Sumber : Skor Jawaban Responden

Gambar 3.

Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan lima indikator tersebut indikator pelaksanaan program pembelajaran memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 3,38. Artinya indikator pelaksanaan program pembelajaran sudah dikatakan baik karena adanya prosedur yang sudah baku, sehingga mewajibkan seorang pendidik untuk melaksanakan program pembelajaran.

Sedangkan untuk indikator terendah berada pada indikator analisis evaluasi dengan skor 3,10 Pada indikator analisis evaluasi tersebut dengan fakta lapangan bahwa guru cenderung melakukan analisis evaluasi terhadap siswa.

Pengaruh Pengembangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan teori para ahli dapat disimpulkan definisi pengembangan profesi guru adalah kegiatan guru dalam pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya. kegiatan guru dalam pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya. Sedangkan kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja guru, harus didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Perhitungan hasil penelitian secara regresi sederhana antara pengembangan profesi guru terhadap variabel kinerja guru maka di peroleh persamaan regresi $\hat{Y} = 5,576 + 0,817X$. Persamaan tersebut mengandung makna jika variabel pengembangan profesi guru efektif maka tingkat kinerja guru tinggi. Dari model regresi yang di peroleh (a) sebesar 5,576 artinya arah regresi positif menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, dimana setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas (pengembangan profesi guru) akan diikuti dengan peningkatan/penurunan variabel terikatnya (Kinerja Guru).

Perhitungan pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 5,2474 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $dk_{reg\ b/a} = 1$ dan $dk_{res} = n - 2 = 21 - 2 = 19$ sebesar 4,3248 artinya $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $5,2474 > 4,3248$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif dari pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini variabel pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru sebagaimana ditunjukkan pada perhitungan diperoleh sebesar 21,6%. Artinya pengembangan profesi guru mempengaruhi kinerja guru sebesar 21,6%. Sisanya sebesar 78,4% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain. Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Amstrong & Kotler, 2003). Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian sehingga diperoleh hasil yang optimal menurut pandangan (Mulyasa, 2007).

KESIMPULAN

Pengembangan profesi guru yang diukur melalui indikator Mengikuti informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, Mengembangkan berbagai model pembelajaran, Menulis karya ilmiah, Membuat alat

peraga/media, Mengikuti pendidikan kualifikasi, Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum berada pada kategori cukup efektif. Kinerja guru yang diukur melalui indikator Penyusunan program belajar, Pelaksanaan program pembelajaran, Pelaksanaan Evaluasi, Analisis Evaluasi, Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan. Kelima indikator tersebut berada pada kategori cukup tinggi.

Ada pengaruh yang signifikan pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru. Dengan demikian pengembangan profesi guru, hal yang penting adalah membangun kemandirian di kalangan guru sehingga dapat lebih mampu untuk mengaktualisasikan dirinya guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Dengan adanya peningkatan guru akan diikuti pula peningkatan kinerja guru. Upaya-upaya untuk terus mengembangkan profesi guru menjadi suatu hal diperhatikan. Meningkatnya kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya.

Daftar Pustaka

- Amstrong, & Kotler. (2003). *Dasar- Dasar Pemasaran, Jilid I, Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Ana-Maria Petrescu, M. N. (2015). Innovative Aspects of the PROFILES Professional Development Programme Dedicated to Science Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 19, 1355 – 1360 .
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27, 10-20.
- Dee, T., & Wyckoff, J. (2013). Incentives, Selection, and Teacher Performance. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*.
- Elliot, K. (2015). Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development? *Australian Journal of Teacher Education*, 40(9).
- Finch, R. C., & Crunkilton, J. R. (1999). *Curriculum Development in Vocational and Technical Education Planning, Content, and Implementation* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacom.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13).
- Hani, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A-Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Science, Humanities, and Arts*, 12(2), 115-127.
- Jennifer Gallo-Fox, K. S. (2016). Coteaching as professional development for cooperating teachers. *Teaching and Teacher Education* , 191-202.
- Kevin C. Bastian, G. T. (2016). Teacher candidate performance assessments: Local scoring and implications for teacher preparation program improvement. *Teaching and Teacher Education* 59, 1-12.

- Maggioli. (2004). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12).
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2).
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan .* Bandung: Rosdakarya.
- Nadeem, & et.al. (2011). Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science* 2 (19), 218.
- Nicoleta DuĜă*a, E. R. (2014). Importance of the lifelong learning for professional development of university teachers - needs and practical implications. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 127, 801–806.
- Ninlawan, G. (2015). Factors which Affect Teachers' Professional Development in Teaching Innovation and Educational Technology in the 21st Century under the Bureau of Special Education, Office of the Basic Education Commission. *Social and Behavioral Sciences* , 1732 – 1735.
- Ondi, S., & Aris, S. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Rafika Aditama.
- Saleh, F., Dzulkifli, Z., Abdullah, W. A., & Yaakob, N. M. (2011). The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Science*, 1(4).
- Soewarni, E. (2004). *Kebijakan Pedoman Pengembangan Profesi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Tehseen, S., & Hadi, N. U. (2015). Factors Influencing Teachers Performance and Retention. *Mediterranean Journal of Social Science*, 6(1).
- Uep, S. S., & Sambas, A. M. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Karya Andika Utama.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* . (n.d.).
- Usman, H. (2009). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Vrgovic, I. J., & Pavlovic, N. (2014). Relationship Between the School Principal Leadership Style and Teachers Job Satisfaction In Serbia. *Montenegrin Journal of Economics*, 10(1), 43-57.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment: A Mediator of The Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in A non Western Country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-24.

Yvonne, W., Rahman, R. A., & Long, C. (2014). Employee Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study in a Franchised Retail-Chain Organization. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 8(17), 1875-1883.

Zainal, A., & Elham, R. (2007). *Pengembangan Profesi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.