

## Pengembangan Profesionalisme Guru Matematika Pascasertifikasi Melalui CPD PTK Pada SMP Di Kota Semarang

Oleh :

Dr. WARDONO, M.Si

Universitas Negeri Semarang Jl Raya Sekaran Gunungpati Semarang

Telp/HP/fax : (024) 6717217/ 08156619462/(024) 8508032.

Email : [wardono.unnes@gmail.com](mailto:wardono.unnes@gmail.com)

### ABSTRAK

Masalah utama penelitian ini adalah; (1) Bagaimana model manajemen pelatihan dan pendampingan (PP) CPD PTK yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam arti dapat meningkatkan kinerja guru matematika pada SMP di kota Semarang?; (2) Bagaimana dampak positif model manajemen pelatihan dan pendampingan CPD PTK terhadap peningkatan hasil belajar matematika siswa pada SMP di kota Semarang? Metode penelitian ini secara keseluruhan adalah penelitian **R&D (Riset & Development)**, dengan penelitian pengembangan menggunakan eksperimen “*pretest-postest with control group design*”. Populasi penelitian ini adalah guru matematika SMP di kota Semarang yang sudah tersertifikasi dan siswa SMP di kota Semarang. Sampel diambil dengan teknik random sampling dengan memperhatikan status sekolah SSN, RSBI dan RSSN. Data dari guru maupun siswa diambil dengan metode angket, metode tes, lembar observasi terfokus dan pedoman wawancara mendalam didukung lembar penilaian validator ahli, praktisi, supervisor, pemonitor pada *FGD*. Analisis data dengan analisis statistik deskriptif, anova dan uji t dengan SPSS 16.0 dan *CFA SEM* dengan *LISREL 8.8*. Hasil penelitian; (1) Model pelatihan CPD PTK secara efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru matematika SMP dalam arti dapat meningkatkan kinerja guru, meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan guru tentang PTK yang mendukung profesionalismenya; (2) Model pelatihan CPD PTK berdampak positif meningkatkan hasil belajar matematika siswa SMP karena model pelatihan ini melakukan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilaian program pelatihan yang matang.

**Kata kunci** : pengembangan, profesionalisme, guru, CPD, PTK

### PENDAHULUAN

Secara umum SDM Indonesia saat ini masih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara yang lain. Berdasarkan laporan hasil survei *HDI report 2010 UNDP* nilai HDI Indonesia 0,600 dan hanya menempati ranking 108 dari 169 negara yang diteliti (Klugman, 2010: 154). SDM yang masih rendah ini salah satunya diakibatkan oleh kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah. Kualitas pendidikan di Indonesia yang masih rendah meliputi kualitas pembelajaran yang salah satunya dipicu oleh kualitas guru yang masih rendah. Untuk itu semua komponen bangsa Indonesia harus berupaya untuk meningkatkan kualitas guru karena guru merupakan jantungnya pendidikan. Pendidikan yang baik dan unggul sangat bergantung pada mutu yang tercermin pada profesionalisme, kinerja dan kompetensi gurunya.

Perbaikan mutu pendidikan pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan dan pengembangan, status sosial, dan kondisi kerja para guru

---

(Delors, 1996). Jika guru tidak memiliki kinerja dan kompetensi yang tinggi, maka upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan dapat tercapai secara optimal. Masalah kinerja dan kompetensi guru selalu menjadi perhatian dalam manajemen karena berkaitan dengan produktivitas organisasi sekolah. Untuk mewujudkan guru matematika yang profesional, kompeten dengan kinerja yang tinggi perlu dilakukan upaya sistematis, sinergis dan berkesinambungan yang dapat menjamin setiap guru tetap profesional, kompeten dan berkinerja sesuai dengan standar kompetensinya. Berangkat dari kenyataan tersebut menarik sekali untuk mencari dan menemukan strategi untuk mengatasi masalah tersebut, salah satu upayanya adalah mengimplementasikan *Continuous Professionalism Development* (CPD) Penelitian Tindakan Kelas (PTK). CPD adalah peningkatan pengetahuan profesional dan perbaikan keterampilan profesional yang secara sadar dilakukan terus menerus sepanjang hayat seorang guru (Kemendiknas PMPTK, 2008).

Selanjutnya Depdiknas (2009:1) menyatakan sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan, bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional. Sertifikasi guru dilakukan dalam bentuk Penilaian Portofolio Guru, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) serta Pendidikan Profesi Guru (PPG). Bagaimana sebenarnya potret kinerja guru setelah guru tersertifikasi apakah kinerja guru meningkat? apakah ada perbedaan kinerja guru yang lulus sertifikasi melalui portofolio dibanding yang melalui PLPG? Apakah ada perbedaan kinerja guru antara berbagai status sekolah baik Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI), Standar Sekolah Nasional (SSN) atau Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN)? Apakah ada perbedaan nilai komponen kinerja antara komponen pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial? Hal ini perlu dilakukan penelitian ini.

Masalah utama penelitian ini adalah model CPD yang bagaimana yang dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam arti dapat meningkatkan kinerja guru matematika pascasertifikasi berdasar kompetensi pada SMP? Sedangkan pertanyaan penelitian ini adalah :

(1) Bagaimana potret kinerja guru matematika pascasertifikasi berdasar kompetensi pada SMP di kota Semarang?

---

(2) Bagaimana model manajemen pelatihan dan pendampingan (PP) CPD PTK yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam arti dapat meningkatkan kinerja guru matematika pascasertifikasi berdasar kompetensi pada SMP di kota Semarang?

(3) Bagaimana dampak positif model manajemen PP CPD PTK terhadap peningkatan hasil belajar matematika pada SMP di kota Semarang?

Pada penelitian pendahuluan sebelumnya telah diteliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika SMP. Adapun faktor-faktor tersebut yaitu manajemen diri dan kemampuan dasar mengajar, pembinaan guru, budaya dan iklim organisasi sekolah, motivasi berprestasi kerja guru, pelatihan dan pengembangan guru.

Manajemen diri dalam pembelajaran secara umum terdiri dari tiga langkah utama, yaitu menentukan tujuan, memonitor dan mengevaluasi kemajuan, dan memberikan penguatan diri (Uno, 2007: 44). Bandura dalam Uno (2007: 45), menyatakan ada dua sumber motivasi, yaitu hasil (*outcome*) yang dapat diprediksi dari perilaku yang dikerjakan dan tujuan yang ditetapkan sebagai standar pribadi untuk mengevaluasi kinerja guru. Untuk melaksanakan tugas dengan baik guru memerlukan kemampuan dasar mengajar yang baik.

Pembinaan guru diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan proses dan hasil belajar peserta didik. Wiles dalam Uno (2007; 169), menyatakan “*supervision is service activity Eliot exists to help teachers do their job better*”.

Campbell & South Worth (1992: 70) mengemukakan bahwa, “*An important aspect of organizational culture was the work of the principal*”. Aspek penting dari budaya organisasi ialah kinerja guru, staff dan kepala sekolah, dan begitupun sebaliknya, kepala sekolah, staff dan guru dapat bekerja secara optimal apabila tercipta budaya organisasi sekolah yang kondusif. Walter dan Stanfield (dalam Davis & Thomas, 1989) menyatakan bahwa, budaya sekolah sebagai norma pengikat yang secara konsisten merupakan nilai-nilai yang menjaga kesatuan organisasi.

Motivasi adalah dorongan, kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan dan bisikan-bisikan dalam diri individu (Nurtain 1989: 117). Dengan motivasi kerja, maka perilaku seseorang tertuju pada pencapaian sasaran organisasi atau penyelesaian

---

pekerjaan, sebagaimana dikemukakan oleh Durbin (1984: 105) “*Work motivation usually mean effort expended toward organizational objective or work accomplishment*”. McClelland (dalam Irawan 1994) juga menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai kontribusi sampai 64 % terhadap prestasi kerja seseorang.

Pelatihan dan pengembangan profesi guru diarahkan untuk penguatan kompetensi guru berdasarkan standar kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Yamin, 2006: 223). Adapun cara pengembangan profesi dapat dilakukan melalui forum MGMP, seminar, workshop, *lesson study*, pelatihan dan pengembangan misalnya pelatihan PTK, studi lanjut dll. Pengembangan keempat kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan agar profesionalisme guru terus meningkat. Dalam UU RI No 14 Th 2005, dijelaskan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2009: 60). Menurut Robbins kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A) motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *Opportunity* (O),  $Kinerja = f(A \times M \times O)$ .

Menurut Kotter dan Heskett (dalam Usman, 2008: 457) kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Jadi kinerja merupakan hasil karya nyata, dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya. Hunsaker (dalam Usman, 2008: 457) memberikan rumus sebagai berikut; ***Performance = Ability x Motivation, Ability = Aptitude x Training x Resources***. Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Moeheriono, 2009 : 99).

---

Untuk terjadinya manajemen kinerja yang baik harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Menurut Wirawan, kinerja individu pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan internal pegawai terdiri bakat dan sifat pribadi, kreativitas, **pengetahuan dan keterampilan, kompetensi**, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi, perilaku kerja, etos kerja, disiplin kerja, **motivasi kerja**, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, **kepemimpinan & pembinaan**, kepuasan kerja dan loyalitas; faktor lingkungan eksternal pegawai yaitu kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, **budaya dan agama masyarakat dan kompetitor**; dan faktor internal organisasi yaitu visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, **kepemimpinan & pembinaan**, modal, **budaya/ Iklim organisasi**, teman sekerja, proses: **pelatihan & pengembangan** (Wirawan, 2009: 7).

Berdasarkan kajian pustaka hipotesis dalam penelitian ini : (1) Mean kinerja guru matematika pascasertifikasi adalah tinggi; (2) Ada perbedaan yang signifikan kinerja guru antara yang lulus tersertifikasi melalui penyusunan portofolio guru dengan yang melalui PLPG; (3) Ada perbedaan yang signifikan kinerja guru antara guru yang sekolahnya berstatus RSSN, SSN dan RSBI; (4) Ada perbedaan yang signifikan nilai komponen kinerja guru antara komponen pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial; (5) Model manajemen PP CPD PTK dengan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilaian program pelatihan efektif dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan PTK guru; (6) Model manajemen PP CPD PTK dengan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilaian program pelatihan efektif dapat meningkatkan kinerja guru; (7) Model manajemen PP CPD PTK dengan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilaian program pelatihan berdampak positif yaitu dapat meningkatkan hasil belajar matematika siswa pada SMP di kota Semarang.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab masalah utama dalam penelitian dan tiga pertanyaan penelitian di atas. Adapun manfaat penelitian ini adalah (1) manfaat praktis penelitian yaitu menemukan model manajemen pelatihan dan

---

pendampingan CPD PTK yang dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam meningkatkan kinerja guru matematika SMP pascasertifikasi di kota Semarang. Apabila ditemukan model yang efektif akan bermanfaat bagi para praktisi pendidikan dalam menyelesaikan masalah nasional, regional, pemerintah daerah dan masyarakat khususnya masalah peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. (2) Manfaat teoritis penelitian ini adalah memberi peluang ditemukannya model manajemen PP CPD PTK yang berguna untuk mengembangkan profesionalisme guru dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan menjadi landasan teori yang akan memudahkan pihak yang berwenang dalam mengembangkan profesionalisme guru dalam meningkatkan kinerja guru matematika pascasertifikasi berbasis kompetensi pada SMP di kota Semarang.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian Pengembangan/D(*Development*) yang sebelumnya didahului oleh Riset (R) pertama dan riset kedua dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Riset pertama dilakukan dengan penelitian kuantitatif meneliti kinerja guru berdasar kompetensi. Riset kedua adalah penelitian kuantitatif *expost facto* telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan faktor dominan yang paling mempengaruhi kinerja guru. Kemudian dilanjutkan dengan penelitian *Development* ini dengan menggunakan eksperimen “*pretest-posttest with control group design*”

Pada riset sebelumnya digunakan variabel penelitian terdiri variabel bebas/eksogen yang terdiri dari manajemen diri dan KDM, pembinaan kualitas pengajaran guru oleh kepala sekolah, pelatihan dan pengembangan guru, budaya dan iklim sekolah serta motivasi berprestasi kerja dan variabel terikat/endogen yaitu kinerja guru matematika SMP. Pada penelitian ini variabel yang diteliti adalah kinerja guru matematika pascasertifikasi dan variabel hasil belajar matematika siswa pada SMP di kota Semarang.

Analisis data pada penelitian ini; (1) Pada riset pendahuluan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru digunakan *Structural Equation Modelling(SEM) Confirmatory Factor Analysis(CFA)* dengan *software LISREL 8.8*; (2) Pada penelitian ini untuk menganalisis potret tingkat kinerja guru dilakukan dengan

---

analisis statistik deskriptif, analisis estimasi titik mean kinerja, analisis estimasi interval mean kinerja, anova untuk mengetahui perbedaan nilai komponen kinerja dan perbedaan kinerja guru berdasarkan status sekolah serta uji t untuk analisis perbedaan kinerja guru berdasarkan kelulusan sergur yang dihitung dengan SPSS versi 16.0; (3) Untuk mengetahui keefektifan PP CPD PTK terhadap peningkatan kinerja guru dan mengetahui dampak positifnya terhadap hasil belajar matematika siswa SMP di kota Semarang digunakan statistik uji t dengan *software SPSS* versi 16.0.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

- (1) Estimasi titik mean nilai kinerja guru pada statistik mean 85,78 , estimasi interval mean nilai kinerja guru pada interval (85,04 ; 86,52 ) dan mean nilai kinerja guru adalah tinggi. Mean nilai komponen kepribadian lebih tinggi dibanding mean nilai ketiga komponen lainnya yaitu komponen pedagogik, profesional dan sosial. Tidak ada perbedaan mean nilai kinerja guru matematika SMP di kota Semarang antara guru yang lulus sergur dengan portofolio dengan guru yang lulus sergur dengan PLPG. Mean nilai kinerja guru SMP dengan status RSBI dan SSN lebih tinggi dibanding mean nilai kinerja guru SMP dengan status RSSN.
- (2) Model manajemen PP CPD PTK yang dapat meningkatkan kinerja guru ditunjukkan dengan POS Akademik dan POS Organisasional (3) Model PP CPD PTK efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam arti dapat meningkatkan kinerja guru dan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman serta keterampilan PTK guru;
- (4) Model PP CPD PTK berdampak positif meningkatkan hasil belajar matematika siswa SMP di kota Semarang.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

- (1) Potret kinerja guru dengan mean nilai kinerja guru matematika pascasertifikasi pada SMP di kota Semarang berkategori tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa usaha pemerintah melakukan sergur untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam arti meningkatkan kinerja mereka dapat tercapai. (2) Mean nilai komponen kinerja kepribadian lebih tinggi dibanding komponen lain . Hal ini memberikan gambaran bahwa guru matematika SMP di kota Semarang dari segi ketaatan beribadah, kemantapan menjadi guru, kestabilan emosi, kedewasaan, kearifan, kewibawaan, sikap keteladanan, ahlak mulia, kedisiplinan, kesopan santunan, kejujuran, tanggungjawab,



etos kerja, kesanggupan berinovasi dan berkreaitivitas serta kemampuan menerima kritik dan saran sudah sangat stabil . (3) Mean nilai kinerja guru matematika SMP di kota Semarang yang lulus sergur melalui portofolio dan melalui PLPG tidak berbeda,. Hal ini memberikan gambaran bahwa proses kelulusan sergur baik melalui portofolio maupun PLPG tidak menjadikan masalah yang terkait dengan kinerja mereka; (4) Mean nilai kinerja guru matematika SMP SSN dan RSBI lebih tinggi dibanding mean nilai kinerja guru matematika SMP RSSN. Hal ini mungkin karena guru matematika RSSN masih sibuk berkonsentrasi membenahi mutu pendidikan di sekolah tersebut yang kebanyakan input siswanya juga jauh lebih rendah dibanding dengan input SSN dan RSBI. (5) Model PP CPD PTK secara teori dapat meningkatkan profesionalisme guru matematika SMP dalam arti meningkatkan kinerja guru karena pelatihan tersebut dilakukan secara berkesinambungan dan selalu berusaha *update* dengan berusaha mencari masalah yang benar-benar paling kritis yang dihadapi guru di kelas dan selalu berusaha mencari solusinya baik metode mengajar, strategi mengajar, pendekatan mengajar, media/alat peraga pembelajaran dll yang terbaik sehingga hasil belajar siswa dan kinerja guru baik di kelas maupun di luar kelas adalah optimum. Model PP CPD PTK secara teori dapat meningkatkan profesionalisme guru matematika SMP karena pelatihan tersebut berusaha keras agar tujuan pelatihan tercapai secara efisien dan efektif dengan melakukan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilaian program pelatihan. (6) Model manajemen PP CPD PTK efektif dapat meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan pengetahuan, pemahaman serta keterampilan guru tentang PTK yang mendukung profesionalismenya, dan berdampak positif meningkatkan hasil belajar matematika siswa SMP karena model PP CPD PTK ini melakukan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilaian program pelatihan yang matang serta memperhatikan POS Akademik dan POS Organisasional.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN:**

(1) Potret kinerja guru matematika pascasertifikasi berdasar kompetensi pada SMP di kota Semarang adalah tinggi; (2) Komponen nilai kinerja kepribadian guru matematika pascasertifikasi pada SMP di kota Semarang lebih tinggi dibandingkan nilai komponen



kinerja pedagogik, nilai komponen profesional dan nilai komponen sosialnya; (3) Tidak ada perbedaan antara mean nilai kinerja guru matematika pascasertifikasi berdasar kompetensi pada SMP di kota Semarang yang kelulusan sergurnya melalui portofolio dengan yang kelulusan sergurnya melalui PLPG; (4) Kinerja guru matematika pascasertifikasi berdasar kompetensi pada SMP di kota Semarang yang berstatus RSBI dan SSN lebih tinggi dibandingkan yang berstatus RSSN. (5) Model manajemen PP CPD PTK dengan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilaian pelatihan dengan memperhatikan POS Akademik dan POS Organisasional akan dapat terus meningkatkan profesionalisme guru (6) Model manajemen PP CPD PTK dengan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilaian program pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan PTK guru matematika pascasertifikasi pada SMP di kota Semarang. (7) Model manajemen PP CPD PTK dengan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilaian program pelatihan dapat meningkatkan kinerja guru matematika pascasertifikasi berdasar kompetensi pada SMP di kota Semarang. (8) Model manajemen PP CPD PTK dengan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilaian pelatihan berdampak positif meningkatkan hasil belajar matematika siswa SMP di kota Semarang.

#### SARAN:

Untuk meningkatkan kinerja guru matematika SMP pascasertifikasi dan meningkatkan hasil belajar matematika siswa SMP disarankan MGMP Matematika SMP Kota Semarang menyelenggarakan PP CPD PTK dengan langkah-langkah manajemen dalam fungsi perencanaan pelatihan, fungsi pelaksanaan pelatihan dan fungsi penilain pelatihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Campbell, P. & Southwort, G. 1992. *Rethinking Collegiality: Teachers' Views*. Dalam Bennett, N. Crawford, M., & Riches, C. (Ed.), *Managing Change in Education: Individual and Organizational Perspectives* (hlm. 63-94). London: Paul Chapman Publishing Ltd, hal 70.
- Davis, G.A. & Thomas, M.A. 1989. *Effective Schools and Effective Teachers*. Boston, London, Sydney, Toronto: Allyn and Bacon Inc.
- Dellors, J. 1996. *The International Commission on Education for Twenty-first Century Report*. UNNECO.

- Depdiknas. 2009. *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*. Jakarta : Depdiknas-Dirjendikti.
- Durbin, E. Andrew. 1991. *The Principal as Chief Executive Officer*, Bristol: The Falmer Press, hal 105
- Hunt, H. Keith. 1991. Consumer, satisfaction, Dissatisfaction, and Complaining Behavior. *Journal of Social Issues*, 47 (1): 107-117.
- Irawan, P. 1994. *Teori Belajar, Motivasi, dan Keterampilan Mengajar*. Jakarta: Depdikbud-Dirjen Dikti, PPAI-PAU Universitas Terbuka.
- Joubert, M (Ed). 2008. *Proceedings of British Society for Research into Learning Mathematics 28 (3)*
- Kemendiknas. 2008. *Program Pembinaan Guru Bermutu*. Jakarta : PMPTK Kemendiknas, hal 32.
- Klugman, J. 2010. *Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development*. Newyork: United Nations Development Programme, hal 154.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, hal 60-99.
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurtain. 1989. *Supervisi Pengajaran*. Jakarta: Depdikbud. Dirjen Dikti.P2LPTK
- PH, Slamet. 2000. Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal: Pendidikan dan Kebudayaan*. Tahun ke-6 Nomor 027 November 2000. Jakarta: Balitbang Depdiknas.
- Robbins Stephen P. 2008. *Organizational Behavior*. Terjemahan. Jakarta; Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Training and Development Agency for Schools, London. 2007. *What does good CPD look like?* London.
- Uno, B.H. 2008. *Profesi Kependidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, hal 44-169
- Usman, H . 2008. *Manajemen . Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta:Bumi Aksara, hal 457.
- Wijanto, H S. 2008. *Structural Equation Modeling*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : salemba Empat, hal 5-7.
- Yamin, M. 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* .Jakarta :Gaung Persada Press, hal 22