



Contents lists available at JurnalIICET

Jurnal Konseling dan Pendidikan

ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880 (Electronic)

Journal homepage: <http://jurnal.konselingindonesia.com>



Peringkat penilaian guru dalam transfer pengetahuan yang menjabarkan *job description* guru

Rismita Rismita, Bunyamin Bunyamin^{*)}, Istaryatiningtias Istaryatiningtias

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Sep 08th, 2021

Revised Oct 07th, 2021

Accepted Nov 14th, 2021

Keyword:

Deskripsi kerja

Peringkat penilaian

Transfer pengetahuan

ABSTRACT

Penelitian ini berimplikasi pada penjabaran pekerjaan guru dalam transfer pengetahuan ke peserta didik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dengan menggunakan kualifikasi kurikulum kejuruan serta melakukan pembinaan kepribadian dan pembentukan watak siswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peringkat penilaian guru dalam transfer pengetahuan yang menjabarkan *job description* guru yang akan dijadikan tindak lanjut bagi guru lain untuk menerapkan standar kompetensi guru yang perlu disiapkan dalam mengajar dan dibina agar mencapai keberhasilan dalam pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner dengan *google form*. Teknik analisis data adalah statistik deskriptif yang mendeskripsikan fenomena yang diteliti dalam bentuk table, grafik, tendensi sentral dan variabilitas (ukuran penyebaran/standar deviasi terhadap data rata-rata). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru dalam deskripsi pekerjaannya melalui transfer pengetahuan berada diantara nilai mean dan standar deviasi dengan kategori sedang. Hasil ini memberikan interpretasi data mengenai peringkat penilaian guru dalam transfer pengetahuan dituntut untuk meningkatkan kualifikasinya sebagai guru agar memperoleh kualifikasi profesional yang sesuai dan menunjukkan antusiasme dalam tugas mengajar di sekolah.



© 2021 The Authors. Published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET). This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Bunyamin Bunyamin

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Email: bunyamin@uhamka.ac.id

Pendahuluan

Deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan ditunjukkan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai wujud ekspresi semua potensi dan kemampuan guru yang mengarah pada kinerja guru sebagai akibat dari adanya tugas yang dilakukan berdasarkan *job description* guru yang bersangkutan. Deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan menggambarkan bahwa guru mempunyai peran sebagai agen pembelajaran dalam memberi inspirasi pada peserta didik untuk meningkatkan prestasi kerja guru dengan melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan yang muncul dalam pendidikan (Monika, Agung, & Dantes, 2019). Penilaian deskripsi pekerjaan guru dikatakan tinggi, apabila guru mempunyai komitmen yang tinggi dalam menguasai dan mengembangkan bahan ajar, kreatif dan inovatif pada pelaksanaan tugas, serta menjalin kerjasama dengan semua pihak yang terkait, berperan juga sebagai pemimpin yang menjadi panutan bagi siswa (Sintawati FR.R. Dewi Astika Indah, Joebagjo Hermanu, 2018). Deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan yang mempunyai kategori nilai tinggi terlihat dari proses mengajar guru sebagai pelaksanaan kegiatan dan memberikan pengalaman secara sengaja menuju perubahan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan watak peserta didik yang dipicu oleh pengalaman, peristiwa yang direncanakan maupun yang tidak direncanakan (Gareis & Grant, 2015), dan minat untuk mengukur efektivitas guru tetap ada sepanjang masa karir guru yang memberikan manfaat terbesar pada pendidikan (Atteberry, Loeb, & Wyckoff, 2015).

Manfaat lainnya dari terjadinya efektivitas sekolah yang tinggi adalah system umpan balik dalam penilaian kemajuan akademik guru (Supardi, 2014). Penilaian kemajuan akademik guru berdasarkan pemahaman guru terhadap kurikulum, kemampuan menjabarkan, mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum. Pemahaman kurikulum merupakan kemampuan membedakan, memperluas, menerangkan, menyimpulkan, memberi contoh, mengklasifikasikan konsep-konsep kurikulum operasional yang disusun dan dilaksanakan oleh masing-masing satuan pendidikan.

Penilaian deskripsi pekerjaan guru menunjukkan proses tugas dan tanggung jawab guru dalam menghasilkan output pendidikan (Zamtinah, 2017), yang mencakup pengukuran kemampuan kognitif, kepribadian, dan tanggapan tertulis (Sautelle, Bowles, Hattie, & Arifin, 2015). Penilaian deskripsi pekerjaan guru merupakan hal penting yang diperlukan untuk mengetahui tingkat profesionalisme yang berguna dalam mengembangkan sumber daya manusia secara optimal yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang mengajar di sekolah menengah kejuruan dikonseptualisasikan secara deskripsi pekerjaan (*job description*) untuk mengajar sesuai dengan tujuan dan isi kualifikasi pendidikan kejuruan dalam mentransfer pengetahuan, sehingga kualifikasi kejuruan benar-benar untuk mencapai kemajuan, baik untuk mempersiapkan lulusan yang siap bekerja maupun melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Bathmaker, 2013), dan berdasarkan pelatihan berbasis kompetensi (CBT/ *Competency Based Training*) sebagai komponen esensial keterampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk kinerja yang efektif yang berkontribusi pada keberhasilan pekerjaan dalam lingkungan akademik (Hodge, 2016). Factor lain yang perlu diperhatikan dalam deskripsi pekerjaan guru adalah kompetensi berbasis pada pendidikan (CBE/ *Competency Based Education*) yang didasarkan pada serangkaian hasil dari analisis tugas yang dibutuhkan siswa dalam siklus kehidupan (Lukindo, 2016).

Para guru yang bertugas di sekolah menengah kejuruan dituntut untuk mendidik dan mengajar berdasarkan pendidikan kejuruan yang membawa dampak pada keahlian yang relevan dengan pekerjaan berdasarkan tujuan dari pendidikan SMK, yaitu untuk merancang ekonomi dengan keseimbangan keterampilan tinggi (OECD, 2014), tetapi kenyataannya terjadi benturan pendidikan dan adanya kritik terhadap kompetensi berbasis pelatihan di sekolah menengah kejuruan dengan mengabaikan peran khusus dalam pembagian kerja kurikulum yang bermasalah bagi pendidik. Fenomena lain mengenai deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan yang terjadi secara umum adalah (1) pendidikan guru yang jauh dari memadai yang berdampak pada kualitas dan kompetensi guru saat ini, (2) pengembangan kompetensi dan karir yang tidak berjalan sesuai tujuan (Kompas.com). Guru pada sekolah menengah kejuruan Muhammadiyah yang berada di Jakarta Selatan menunjukkan data mengenai kurangnya praktisi pendidikan kejuruan tentang kualifikasi pendidikan kejuruan dan ketidakpastian tentang peran guru sebagai persiapan untuk bekerja dan studi lebih lanjut, serta keadaan pengetahuan yang rumit dan tidak stabil dalam kualifikasi pendidikan kejuruan.

Mengatasi permasalahan dari fenomena di atas, dalam penelitian ini pentingnya mengadakan penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan mengenai pemanfaatan yang diperoleh untuk mengetahui peringkat penilaian guru dalam transfer pengetahuan yang menjabarkan *job description* guru yang akan dijadikan tindak lanjut bagi guru lain untuk menerapkan standar kompetensi guru yang perlu disiapkan dalam mengajar dan dibina agar mencapai keberhasilan dalam pendidikan.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, data yang digunakan adalah statistic deskriptif yang menjelaskan atau mendeskripsikan fenomena-fenomena yang diteliti berdasarkan data yang terkumpul yang disajikan dalam bentuk table, grafik, dan tendensi sentral yang memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai data (Martias, 2021). Tendensi sentral (ukuran kecenderungan memusat, ukuran penentuan letak), dan variabilitas atau standar deviasi (ukuran penyebaran) merupakan analisis statistic deskriptif yang menggambarkan karakteristik, ciri, atau keadaan kelompok subyek yang diteliti (Mundir, 2012). Dalam penelitian ini standar deviasi digunakan untuk mengukur nilai-nilai data yang tersebar terhadap data rata-rata (mean), dan untuk menentukan efektifitas dan peringkat nilai guru dalam mentransfer pengetahuan yang menjabarkan *job description* yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia secara optimal yang sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* berdasarkan tujuan dalam berbagi pengetahuan sebanyak 62 orang guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah di Jakarta Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket (questioner) melalui google form yang terdiri dari 10 butir pernyataan dan dokumentasi, serta wawancara. Analisis data dilakukan dengan menjelaskan gambaran data yang diperoleh

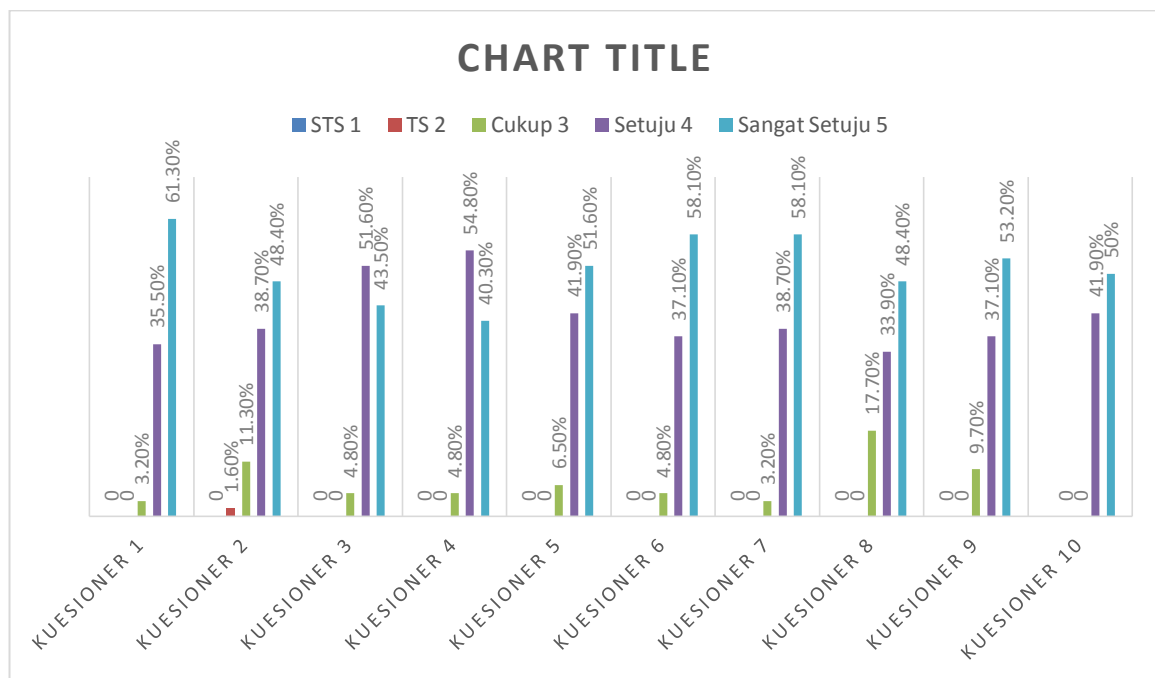
berdasarkan kriteria penilaian penskoran yang terbagi menjadi kelompok berikut: (1) $M + SD$: Tinggi, (2) M sampai SD : Sedang, dan (3) $M - SD$: Rendah. Data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi data terhadap data yang ditemukan di lapangan (Rukminingsih, Adnan, & Latief, 2020).

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian mengenai penilaian deskripsi pekerjaan guru dalam transfer pengetahuan, berdasarkan kuesioner yang disebar ke guru SMK Muhammadiyah 7,9, dan 15 Jakarta Selatan diperoleh data sebagai berikut:

Table 1. Distribusi Frekuensi Data Transfer Pengetahuan Guru SMK Muhammadiyah 7,9, dan 15 Jakarta Selatan

No.	Butir Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1.	Dengan mentransfer pengetahuan yang saya miliki terhadap keahlian kejuruan (produktif) merupakan cara untuk meningkatkan prestasi siswa dan berimbas pada keunggulan sekolah	0	0	2 (3,2%)	22 (35,5%)	38 (61,3%)
2.	Transfer pengetahuan yang saya berikan ke siswa lebih banyak ke arah aplikasi kejuruan berupa praktik dan menjalin kerjasama dengan perusahaan yang berhubungan dengan keahlian	0	1 (1,61%)	7 (11,3%)	24 (38,71%)	30 (48,39%)
3.	Transfer pengetahuan yang saya lakukan bisa berbentuk eksplisit (sebuah prosedur atau dokumen) atau implisit (intuitif dan berbasis pengalaman)	0	0	3 (4,84%)	32 (51,61%)	27 (43,55%)
4.	Transfer pengetahuan tidak hanya terhadap pemahaman individu, tetapi juga membuat atau memperbaiki arsip pengetahuan yang dapat diakses oleh orang lain	0	0	3 (4,84%)	34 (54,84%)	25 (40,32%)
5.	Merespons segera terhadap perubahan-perubahan kebutuhan belajar siswa terutama yang terkait dengan komunikasi digital yang memudahkan siswa dalam menangkap pengetahuan yang diberikan	0	0	4 (6,45%)	26 (41,94%)	32 (51,61%)
6.	Transfer pengetahuan merupakan pengembangan wawasan dan tips untuk pengembangan diri	0	0	3 (4,84%)	23 (37,10%)	36 (58,06%)
7.	Menjadikan transfer pengetahuan sebagai prioritas dan merupakan agenda yang penting	0	0	2	24	36
8.	Menciptakan ruang online lain diluar jadwal belajar dalam berbagi pengetahuan	0	0	11	21	30
9.	Memperbanyak penerapan kompetensi keahlian kejuruan dengan pelatihan-pelatihan atau langsung praktek kerja	0	0	6	23	33
10.	Transfer pengetahuan adalah tindakan yang disengaja di mana pengetahuan dibuat dapat digunakan kembali melalui transfer dari satu pihak ke pihak lain. Ini dianggap sebagai salah satu pilar utama manajemen pengetahuan berupa menjaring komunikasi dengan para alumni	0	0	5	26	31



Gambar 1. Penyebaran Data Transfer Pengetahuan

Berdasarkan table 1 dan gambar 1 di atas, maka analisis data statistic deskriptif , dijelaskan pada table 2.

Table 2. Distribusi Penilaian Deskripsi Statistik Transfer Pengetahuan Guru SMK Muhammadiyah 7,9, dan 15 Jakarta Selatan

	N	Range	Descriptive Statistics				Std. Deviation	Variance
			Minimum	Maximum	Sum	Mean		
Transfer Pengetahuan	62	20	30	50	2749	44.34	4.659	21.703
Valid N (listwise)	62							

Diolah: Peneliti dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan table 1, diperoleh nilai range sebesar 20, nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum 50, total nilai sebesar 2749, nilai mean (rata-rata) sebesar 44,34 nilai standar deviasi sebesar 4,659 dan nilai varian sebesar 21,703. Kriteria penskoran data yang terbagi dalam kelompok data tinggi, sedang dan rendah(Siswanto, 2009) adalah seperti table 3 di bawah ini:

Table 3. Distribusi Penskoran Data Pemanfaatan Penilaian Deskripsi Pekerjaan Guru melalui Transfer Pengetahuan di SMK Muhammadiyah 7,9, dan 15 Jakarta Selatan

Interval Kelas	Frekuensi	%	Kategori
$\geq 48,999$	16	25,81	Tinggi
$39,681 < X < 48,999$	39	62,90	Sedang
$\leq 39,681$	7	11,29	Rendah
Jumlah	62	100	-

Diolah: Peneliti

Distribusi penskoran data penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan guru sebanyak 62 responden terdapat 16 responden (25,81%) termasuk dalam kategori tinggi, 39 responden (62,90%) kategori sedang, dan 7 responden (11,29%) skor rendah.

Pemanfaatan penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan di SMK Muhammadiyah 7, 9, dan 15 Jakarta Selatan menjelaskan bahwa distribusi penskoran data terbagi kedalam tiga interval kelas, yaitu (1). $\geq 48,999$, (2). $39,681 < X < 48,999$, dan (3). $\leq 39,681$, yang dikelompokkan menjadi tiga

kategori data yaitu, tinggi, sedang, dan rendah. Penskoran data yang paling banyak diperoleh pada kategori data sedang sebanyak 39 responden (62,90%), yaitu skor yang terletak diantara nilai Mean + SD dan Mean – SD. Hal ini menunjukkan bahwa guru dalam mentransfer pengetahuan berdampak pada efek kinerja organisasi yang menjelaskan bahwa peran guru sebagai sumber daya manusia merupakan factor kunci keberhasilan pendidikan. Deskripsi pekerjaan guru menggambarkan tentang tanggung jawab dalam mendidik generasi masa depan dan membentuk kepribadian serta kehidupan siswa. Sekolah harus selalu focus pada kinerja guru yang mengidentifikasi hubungan antara guru yang berkompeten dan prestasi siswa. Deskripsi pekerjaan guru dalam transfer pengetahuan menuntut mempunyai kualifikasi tinggi yang memperoleh kualifikasi profesional yang sesuai dan menunjukkan antusiasme dalam tugas mengajar di sekolah (Yoke & Panatik, 2015).

Penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan pada kategori data tinggi berjumlah sebanyak 16 orang guru (25,81%). Nilai ini memberikan penjelasan bahwa deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan menunjukkan perilaku dan tindakan guru berkontribusi pada pencapaian tugas dan tujuan guru dalam mengajar yang ditunjukkan oleh performansi guru dalam mengajar dengan lebih baik yang menghasilkan guru yang produktif serta menghasilkan tingkat retensi yang lebih baik. Penelitian terkait menyatakan bahwa, peran penting guru dalam mengajar memberi makna mengenai guru yang mempunyai kualifikasi tinggi yang perlu dipertahankan dalam profesi guru untuk pengajaran yang berkualitas di sekolah-sekolah (Salifu, Alagbela, & Gyamfi Ofori, 2018).

Guru yang berkualitas menggambarkan guru yang memiliki penilaian deskripsi pekerjaan yang tinggi yang meliputi: kompetensi berpikir guru mengenai perkembangan pendidikan ke masa depan dengan kompetensi perencanaan dan pelaksanaan, serta guru yang merespons segera terhadap perubahan-perubahan kebutuhan belajar siswa sehingga memudahkan siswa dalam menangkap pengetahuan. Factor lain dengan penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan adalah guru yang menggunakan pendekatan dan strategi belajar mengajar dengan menumbuhkan kompetensi atau keterampilan yang diperlukan untuk menangani keberlanjutan seperti berpikir kritis dan kreatif untuk menciptakan profesional yang berdaya dan bertanggung jawab secara global yang dapat menjadi agen perubahan dalam pendidikan (Cebrián & Junyent, 2015). Sejumlah penelitian mengemukakan bahwa guru yang sangat efektif dalam pengajaran mengenai deskripsi pekerjaannya terbukti berhubungan dengan kinerja pekerjaan yang ada kaitannya dengan variable psikologi, seperti aspek kepribadian, kecerdasan, dan pengaturan diri (Beefink, van Eerde, Rutte, & Bertrand, 2012). Penelitian selanjutnya mengungkapkan bahwa, penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan ke peserta didik dapat meningkatkan kemampuan guru untuk mengartikulasikan konteks kelas dan budaya untuk mengembangkan, mempraktikkan, mengintegrasikan dan menggunakan penilaian yang tepat menuju standar pendidikan (DeLuca, Valiquette, Coombs, LaPointe-McEwan, & Luhanga, 2018).

Penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan dengan kategori data rendah berjumlah 7 orang (11, 29%). Hal ini menjelaskan bahwa guru dalam mengajar mengarah pada praktik kelas yang berbeda dengan guru yang lain secara fundamental sehubungan dengan tuntutan akuntabilitas yang ada karena kurangnya langkah-langkah produktif guru dalam menguasai dan mengembangkan bahan ajar, kreativitas pelaksanaan pengajaran untuk terwujudnya hasil belajar siswa yang baik. Penelitian terkait menyatakan bahwa, kategori data rendah bukan berarti guru kurang bisa mengelola kegiatan pengajaran dan pendidikan secara profesional tetapi selalu berusaha untuk memperbaiki manajemen kinerja yang efektif (Rismita, Khuluqo, Istaryatiningtias, & Hendra, 2020).

Strategi yang digunakan dalam mengatasi penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan yang rendah diantaranya adalah (1) membuat perubahan yang berarti pada bahan ajar yang disesuaikan dengan perkembangan dan kurikulum (Atteberry, Loeb, & Wyckoff, 2017), (2) dengan cara meningkatkan kemampuan dan kualifikasi akademik guru mengenai guru yang lebih berpengalaman dan guru dengan tingkat pendidikan tinggi yang menghasilkan peningkatan akademik yang signifikan (Harris & Sass, 2011) dan memberikan pengembangan profesional terstruktur dengan mengikuti pelatihan-pelatihan seperti: workshop, studi lanjut secara formal, dan membentuk jaringan profesional (Shirrell, Hopkins, & Spillane, 2019), (3). menggunakan kolaborasi antara guru dan sekolah karena kolaborasi yang berkualitas berpengaruh terhadap pencapaian kualitas yang baik pula (Ronfeldt, Farmer, McQueen, & Grissom, 2015), dan (4) guru bekerja sama dalam kelompok atau tim untuk meningkatkan proses pendidikan (García Torres, 2019).

Simpulan

Pemanfaatan penilaian deskripsi kerja guru melalui transfer pengetahuan berguna untuk meningkatkan hasil pendidikan yang difokuskan pada pembelajaran siswa dengan mengacu pada penjabaran pekerjaan guru secara sistematis yang selalu memperhatikan perkembangan terhadap perubahan yang terjadi menuju produktivitas dan selalu memperbaiki pengelolaan deskripsi pekerjaan guru jika terjadi kekurangan dan kelemahan dalam mengelola pengajaran dan mengembangkan bahan ajar serta meningkatkan kualifikasi akademik dengan bekerjasama dan berkoordinasi dengan tim guru yang lain serta dengan keterlibatan kepala sekolah dalam membentuk pembelajaran yang efektif untuk meningkatkan kapasitas kemampuan guru mentransfer pengetahuan.

Referensi

- Atteberry, A., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2015). Do First Impressions Matter? Predicting Early Career Teacher Effectiveness. *AERA Open*, 1(4). <https://doi.org/10.1177/2332858415607834>
- Atteberry, A., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2017). Teacher Churning: Reassignment Rates and Implications for Student Achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 3–30. <https://doi.org/10.3102/0162373716659929>
- Bathmaker, A. M. (2013). Defining “knowledge” in vocational education qualifications in England: an analysis of key stakeholders and their constructions of knowledge, purposes and content. *Journal of Vocational Education and Training*, 65(1), 87–107. <https://doi.org/10.1080/13636820.2012.755210>
- Beeftink, F., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Bertrand, J. W. M. (2012). Being Successful in a Creative Profession: The Role of Innovative Cognitive Style, Self-Regulation, and Self-Efficacy. *Journal of Business and Psychology*, 27(1), 71–81. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9214-9>
- Cebrián, G., & Junyent, M. (2015). Competencies in education for sustainable development: Exploring the student teachers' views. *Sustainability (Switzerland)*, 7(3), 2768–2786. <https://doi.org/10.3390/su7032768>
- DeLuca, C., Valiquette, A., Coombs, A., LaPointe-McEwan, D., & Luhanga, U. (2018). Teachers' approaches to classroom assessment: a large-scale survey. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice*, 25(4), 355–375. <https://doi.org/10.1080/0969594X.2016.1244514>
- García Torres, D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111–123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>
- Gareis, C. R., & Grant, L. W. (2015). *Teacher-Made Assessments* (second edi). New York: Routledge Taylor & Francis.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2011). Teacher training, teacher quality and student achievement. *Journal of Public Economics*, 95(7–8), 798–812. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.11.009>
- Hodge, S. (2016). Alienating curriculum work in Australian vocational education and training. *Critical Studies in Education*, 57(2), 143–159. <https://doi.org/10.1080/17508487.2015.1009842>
- Lukindo, J. J. (2016). Exploring Competence Based Education (CBE) in Rural Secondary Schools in Tanzania: English Language Teachers' Conceptions and Experiences. *Journal of Education and Practice*, 7(29), 62–67.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Monika, I. G. A., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. (2019). Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pariwisata Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 138–147. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2801>
- Mundir. (2012). *Statistik Pendidikan*. Jember: STAIN Jember Press.
- OECD. (2014). *Effective local strategies to boost quality job creation, employment, and participation*. (August), 10–11.
- Rismita, R., Khuluqo, I. El, Istaryatiningtias, I., & Hendra, A. N. (2020). The Selection of Outstanding Teachers to the Determination of Ranking on Professional and Intellectual Managerial Performances. *Al-Ta Lim Journal*, 27(1), 72–79. <https://doi.org/10.15548/jt.v27i1.602>
- Ronfeldt, M., Farmer, S. O., McQueen, K., & Grissom, J. A. (2015). Teacher Collaboration in Instructional Teams and Student Achievement. In *American Educational Research Journal* (Vol. 52). <https://doi.org/10.3102/0002831215585562>
- Rukminingsih, Adnan, G., & Latief, M. A. (2020). Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53).
- Salifu, I., Alagbela, A. A., & Gyamfi Ofori, C. (2018). Factors influencing teaching as a career choice (FIT-

- Choice) in Ghana. *Teaching Education*, 29(2), 111–134. <https://doi.org/10.1080/10476210.2017.1365360>
- Sautelle, E., Bowles, T., Hattie, J., & Arifin, D. N. (2015). Personality, resilience, self-regulation and cognitive ability relevant to teacher selection. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(4), 54–71. <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n4.4>
- Shirrell, M., Hopkins, M., & Spillane, J. P. (2019). Educational infrastructure, professional learning, and changes in teachers' instructional practices and beliefs. *Professional Development in Education*, 45(4), 599–613. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1452784>
- Sintawati FR.R. Dewi Astika Indah, Joebagjo Hermanu, A. S. L. (2018). Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru. *Teknodika, Jurnal Penelitian Teknologi Pendidikan*, 16(01), 1–9.
- Siswanto. (2009). Penerapan model evaluasi Stake (Countenance) untuk mengevaluasi pembelajaran dasar-dasar akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 8(1), 10–17.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yoke, L. B., & Panatik, S. A. (2015). Emotional intelligence and job performance among school teachers. *Asian Social Science*, 11(13), 227–234. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n13p227>
- Zamtinah, Z. (2017). Performance Assessment: Kajian Bagi Efektivitas Peningkatan Profesionalitas Guru Teknologi Dan Kejuruan. *Innovation of Vocational Technology Education*, 10(2), 169–178. <https://doi.org/10.17509/invotec.v10i2.4857>