

STUDI TENTANG GAMBARAN KOMITMEN DAN KOMPETENSI GURU DI SMA/SMK KOTA MEDAN

Jefri Soni, Martha G Siagian, Diniyah Puteri H, Winni Yusra, Rano Krisno

Mahasiswa Prodi AP Konsentrasi Kepengawasan PPs Unimed

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran bagaimana komitmen dan kompetensi guru di SMA/SMK di Kota Medan. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA/SMK di Kota Medan, dimana sampel penelitian diambil sebanyak 218 orang yang berasal dari 5 SMA/SMK di Kota Medan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa aspek kompetensi guru yang terdiri dari kepribadian yang mantap mencapai 93,91 % dengan kategori Baik, kearifan mencapai 86,48 % dengan kategori Baik, Kewibawaan mencapai 76,82 % dengan kategori Baik, kedewasaan mencapai 76,76 % dengan kategori baik, dan berahlak mulia mencapai 67,19 % dengan kategori cukup. Sementara aspek komitmen guru yang terdiri dari faktor say mencapai 67,66 % dengan kategori cukup, faktor stay mencapai 67,31 % dengan kategori cukup, dan faktor strive mencapai 87,29 % dengan kategori baik. Secara keseluruhan aspek kompetensi guru (80,23 %) berkategori Baik sedangkan aspek komitmen guru (74,09 %) dengan kategori Cukup.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen, Guru

Abstract. The purpose of this study is to provide an overview view of how the commitment and competence of teachers in high school/vocational school on Medan. Population were all teachers SMA/SMK in Medan, in which the sample was taken as 217 people from five high school/vocational school in Medan. The results of the descriptive analysis indicated that aspects of teacher competence that consists of a solid personality reached 93.91% with good category, wisdom reached 86.48% with good category, authority reached 76.82% with good category, maturity reached 76.76% with both categories, and the noble character reaches 67.19% with enough category. While aspects of teachers' commitment consists of say factors reaches 67.66% with enough categories, stay factors reaches 67.31% with enough categories, and strive facto rreached 87.29% with either category. Simultaneously aspect of teacher competence (80.23%), while the commitment aspect of teachers (74.09%) with enough categories

Keywords : Competencies, Commitment, teachers

A. Pendahuluan

Dunia pendidikan Indonesia saat ini sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Perubahan dan permasalahan tersebut menurut Prof. Sanusi (dalam Mulyasa, 2007) adalah seperti adanya pasar bebas, tenaga kerja bebas, perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Bersamaan dengan itu, bangsa Indonesia sedang

dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yaitu rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas (Mulyasa, 2007).

Sardiman (2005) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Agar proses pendidikan dan pengajaran dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah, seperti gaya kepemimpinan yang dianut oleh kepala sekolah. Bukanlah satu harapan yang berlebihan jika guru dan warga sekolah berharap bahwa kepala sekolah sebagai pengelola memiliki misi dalam mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru. Perlu digarisbawahi bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional di sini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi.

Dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, sangat diharapkan guru-guru mempunyai komitmen yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan adanya komitmen akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi. Rasa bangga sebagai guru yang mengemban tugas mulia akan melahirkan semangat dari dalam diri guru sendiri untuk memberikan yang terbaik dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran.

Mardiyanto (2012) mengatakan bahwa masih rendahnya tingkat kompetensi guru, meskipun sudah ada program tunjangan profesi. Hal ini terbukti dari hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) secara nasional tahun 2012 dengan nilai rata-rata nasional cukup rendah, yakni, 42,25. Nilai UKA yang bahkan di bawah standar nilai Ujian Nasional (5,5). Kompetensi yang rendah dan tuntutan profesional barangkali menjadi penyebab maraknya cara-cara kurang terpuji agar guru dinilai layak. Maka, terbitlah ijazah ilegal, PAK palsu, bahkan sertifikat atau portofolio palsu yang diduga marak akhir-akhir ini, yang akhirnya masyarakat sering mencibir profesi guru.

Guru profesional yang telah lolos sertifikasi dan konsisten dalam menjaga komitmen terhadap tugas saat ini mendapat tantangan. Hasil penelitian yang dilakukan Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas), pascaprogram pemberian sertifikasi guru melalui penilaian portofolio sejak tahun 2005 lalu tidak memberi dampak besar terhadap perubahan kultur di sekolah menjadi lebih baik, kinerja guru dalam mengajar di kelas, dan peningkatan kemampuan siswa. Disinyalir 'sebagian besar' guru sekarang ini melakukan tugas hanya menggugurkan kewajiban, bahkan lebih parah dari itu. Penelitian yang dilakukan oleh Hariri (2010) hasilnya menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Hal ini tampak dari hasil analisis perbandingan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi dimana rata-rata kinerja guru pascasertifikasi justru mengalami penurunan dibandingkan sebelum sertifikasi.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Nyayu Khodijah (2010) dinyatakan bahwa kinerja guru pasca sertifikasi, baik secara keseluruhan, maupun dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan pengembangan profesi, semuanya menunjukkan kinerja yang masih di bawah standar. Adapun masalah dalam penelitian

ini adalah bagaimana gambaran tingkat komitmen dan kompetensi guru SMA/SMK di Kota Medan.

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi perkembangan psikologi pendidikan. Selain itu diharapkan bisa memberi masukan untuk penelitian selanjutnya terutama mengenai komitmen guru dan kompetensi kepribadian guru, juga menjadi masukan bagi para guru dan calon guru mengenai komitmen guru dan kompetensi guru serta bagaimana sebaiknya bersikap mengenai program yang diberlakukan pemerintah yang ditujukan bagi mereka.

B. Kajian Pustaka

1. Kompetensi Guru

Teori birokrasi Weber (Lunenburg dan Orstein dalam Usman, 2011) menyatakan bahwa kompetensi berkaitan dengan kualifikasi. Kompetensi ialah sifat pengetahuan, dan kemampuan pribadi seseorang yang relevan dalam menjalankan tugasnya secara efektif (chung dan megginson). Sedangkan Conny R, semiawan (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan (ability), keterampilan (skil) dan sikap (attitude) yang benar dan tuntas untuk menjalankan perannya serta lebih efisien.

Berdasarkan permendiknas no. 16 tahun 2007, Guru harus memiliki empat kompetensi yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian 3) kompetensi sosial, 4) kompetensi professional. Dalam proses pembelajaran, seorang guru harus mampu meningkatkan dimensi kognitif, afektif, dan psikomotorik siswanya, untuk dapat membentuk dimensi tersebut, Kompetensi kepribadian menjadi prasyarat mutlak bagi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran. Warpen dalam Janawi (2011: 126) menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah segenab organisasi mental dari manusia pada semua tingkat dari perkembangannya. Hal ini mencakup setiap fase karakter manusiawinya, intelek, tempramen, moralitas dan segenab sikap yang telah terbentuk sepanjang hidupnya, mencakup seluruh kemampuan dan segenab pengalaman sepanjang hidupnya.

Dari pengertian di atas tampak bahwa kepribadian bukanlah konsep, melainkan sangat kompleks. Kepribadian menyatu dalam diri seseorang dalam sikap hidupnya. Untuk membangun kepribadian tersebut dalam diri seorang guru agar menjadi ciri khas professional seorang guru maka dibutuhkan keterampilan untuk mengelolanya agar kepribadian seseorang menjadi pribadi yang menarik bermanfaat, mantab dan stabil, arif, dewasa, berwibawa dan memiliki akhlak yang mulia sehingga dapat menjadi teladan.

Dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007 dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berkhlah mulia.

Kepribadian yang mantap dan stabil. Untuk menjadi seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil. Ini penting karena banyak masalah pendidikan yang disebabkan oleh faktor kepribadian guru yang kurang mantap dan kurang stabil. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya). Oleh sebab itu seorang guru harus bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.

Kepribadian yang arif, hal ini penting karena masih sering kita melihat dan mendengar peserta didik yang perilakunya tidak sesuai bahkan bertentangan dengan sikap moral yang baik. Dalam menanamkan disiplin guru bertanggung jawab mengarahkan, berbuat baik, menjadi contoh

sabar dan penuh pengertian. Mendisiplinkan peserta didik harus dengan rasa kasih sayang dan tugas guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian materi, tetapi guru harus dapat membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik.

Kepribadian yang dewasa, kepribadian dewasa ini haruslah dimiliki bagi setiap guru. Karena apabila guru tidak dewasa maka sering terjadi masalah di dalam dunia pendidikan. Ujian berat bagi guru dalam hal kepribadian ini adalah rangsangan yang sering memancing emosinya. Kestabilan emosi sangat diperlukan, namun tidak semua orang mampu menahan emosi terhadap rangsangan yang menyinggung perasaan. Guru seharusnya mampu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.

Kepribadian yang berwibawa, berwibawa mengandung makna bahwa guru harus memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik, memiliki perilaku yang disegani.

Berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik. Kepribadian guru yang berakhlak mulia tentu saja tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi memerlukan ikhtiar, yakni sungguh-sungguh kerja keras tanpa mengenal lelah dan dengan tentunya dengan niat ibadah. Dalam hal ini guru harus meluruskan niatnya untuk mengajar bukan hanya semata-mata untuk kepentingan dunia tetapi mengajar sudah menjadi ibadah. Untuk menjadi teladan bagi peserta didik, tentu saja guru harus bertindak sesuai dengan norma religius (iman, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

Menurut Surya dalam Janawi (2005), Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian, tugas-tugas yang dibuktikan dengan keahliannya dalam proses pembelajaran. Di samping itu guru memiliki tanggung jawab dalam memiliki tanggung jawab dalam memikul dan melaksanakan amanah yang telah dilaksanakan kepadanya. Dalam konteks tersebut guru-guru harus memiliki jiwa pendidik dan bertindak sesuai norma sosial, masyarakat, amupun norma agama. Selain itu, guru memiliki tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Tanggung jawab mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya menyimoang dari norma-norma agama (Kunandar dalam Janjawi, 2011).

2. Komitmen Guru

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Komitmen yang digunakan untuk menentukan komitmen karyawan ada tiga bentuk yaitu: a) Komitmen afektif, komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesepakatan atau kesamaan antara nilai-nilai personal individu atau organisasi, b) Komitmen berkelanjutan, kecenderungan individu untuk menjaga komitmen karyawan pada organisasi untuk tetap bekerja pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar, c) Komitmen normatif, keinginan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan karena adanya tekanan. Komitmen ini adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya.

Komitmen karyawan terhadap organisasinya merupakan sikap yang merefleksikan derajat individu diidentifikasi dan terlibat dengan organisasi serta tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi itu. Komitmen individu terhadap organisasinya meliputi tiga aspek, yaitu :

1. Identifikasi, yang terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi karyawan dengan kata lain organisasi memasukkan beberapa kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi.
2. Keterlibatan, keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam bekerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.
3. Loyalitas, memiliki makna kesediaan seseorang melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Tingkat loyalitas untuk setiap pekerja akan berbeda tergantung dari pribadi setiap orang dan tergantung pula dari apa dan bagaimana yang dia dapatkan dari tempat bekerja. Menurut Bobby dan Reza (2004), seorang pekerja dikatakan loyal dalam bekerja jika say (mengatakan dengan antusias), Stay (tetap tinggal), dan strive (berjuang kerja dalam membangun perusahaan).

Say: bagaimana ia berkata dapat berupa dari kebanggaan terhadap instansi yang di aktualisasikan dengan merekomendasikan secara positif sekolah kepada pihak luar dan calon pekerja yang lain. Stay : seorang akan tetap tinggal ataupun tidak akan berpindah ke perusahaan / instansi lain meskipun dengan pertimbangan lebih bonafit, gaji besar, posisi atau jabatan yang lebih menarik, dll. Strive : suatu pengupayaan yang dilakukan oleh seorang pekerja bagi tempat kerjanya baik berupa pengorbanan maupun kepatuhan pada aturan, Bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, mempunyai tanggung jawab moral yang tinggi, membela nama sekolah, menjaga nama baik sekolah, memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan, mengabdikan meskipun gaji kecil.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya.

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dengan langkah-langkah pengumpulan data, klasifikasi, pengolahan dan analisis data, serta membuat kesimpulan dan laporan. Penelitian ini berupaya memberikan gambaran kondisi komitmen guru dan kompetensi kepribadian guru. Objek dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA/SMK di Kota Medan.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survey, yakni dengan memberikan angket kepada guru yang terdiri 218 orang guru yang berasal dari 5 sekolah SMA/SMK di Kota Medan pada tahun 2012. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat kompetensi dan komitmen guru SMA/SMK di Kota Medan.

D. Hasil Penelitian

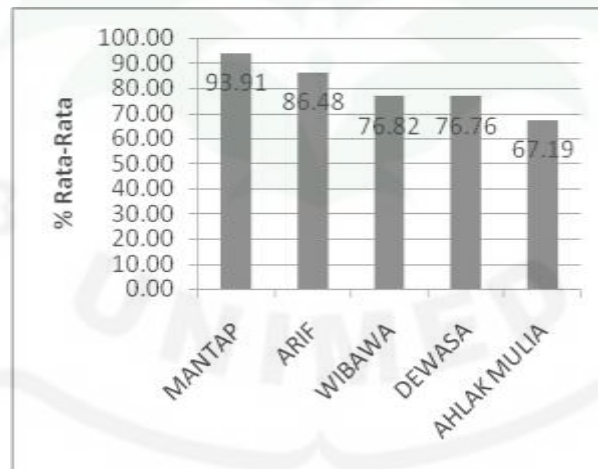
Data dari setiap variabel penelitian diolah secara deskriptif, yakni dengan mentabulasikan data, menghitung rata-rata dan persentase setiap indikator, kemudian mengkategorikan indikator pada setiap aspek. Untuk lebih jelasnya data hasil angket kompetensi guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Kompetensi kepribadian guru SMA/SMK di Kota Medan

No	Indikator	No. Soal	Rata-Rata 5 sekolah	%	Kategori
1	MANTAP	1	3.76	93.91	Baik
2	ARIF	2	3.46	86.48	Baik
3	WIBAWA	3	3.07	76.82	Baik
4	DEWASA	4	3.07	76.76	Baik
5	AHLAK MULIA	5	2.69	67.19	Cukup

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata kompetensi kepribadian guru yang terdiri dari kepribadian yang mantap dan stabil adalah 93,91 %, kepribadian yang arif mencapai 86,48 %, kepribadian yang berwibawa 76,82 %, kepribadian yang dewasa 76,76 %, dan kepribadian yang berahlak mulia 67,19 %.

Sesuai dengan deskripsi data di atas maka dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut ;



Gambar 1. Diagram Persentase Kompetensi Guru SMA/SMK di Kota Medan

Kemudian berdasarkan perhitungan rata-rata hasil angket komitmen guru maka data dapat disajikan ke dalam tabel sebagai berikut ;

No	Indikator	No. Soal	Rata-Rata 5 sekolah	%	Kategori
1	SAY	6, 7	2.71	67.66	Cukup
2	STAY	9	2.69	67.31	Cukup
3	STRIVE	8, 10	3.49	87.29	Baik

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa komitmen guru yang terdiri dari indikator say mencapai 67,66 %, indikator stay 67,31 %, dan indikator strive mencapai 87,29 %. Sesuai dengan deskripsi data di atas maka dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut ;



Gambar 2. Diagram Persentase Komitmen Guru SMA/SMK di Kota Medan

Pembahasan

Dari hasil deskripsi data di atas, maka dapat kita ketahui bahwa tingkat kompetensi kepribadian guru yang terdiri dari indikator kepribadian mantap dan stabil memiliki rata-rata persentase 93,61 % dengan kategori baik. Hal berarti bahwa guru-guru SMA/SMK di Kota Medan telah menunjukkan kepribadian yang mantap, dimana guru telah berperilaku sesuai dengan norma hukum dan norma sosial, dan bangga sebagai pendidik. Pada indikator kepribadian yang arif mencapai 86,48 % dengan kategori baik, hal ini berarti bahwa guru SMA/SMK di Kota Medan telah menanamkan disiplin pada diri sendiri maupun pada siswa, bertanggung jawab dan menjadi contoh terhadap siswanya. Pada indikator kepribadian wibawa mencapai 76,82 % dengan kategori baik, dimana guru tersebut memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik (berwibawa) seperti selalu bersedia meluangkan waktu pada siswa yang ingin berkonsultasi padanya sebagai guru pembimbing meskipun siswa tersebut bukan peserta didiknya. Pada indikator kepribadian dewasa mencapai 76,76 % dengan kategori baik, hal ini dapat dikatakan bahwa guru mampu menstabilkan emosi ketika menerima kritikan dari siswa maupun rekan guru tentang kinerja maupun penampilan guru. Sedangkan pada indikator kepribadian yang berahlak mulia mencapai 67,19 % dengan kategori cukup, hal ini dapat dikatakan bahwa masih terdapat guru yang masih menunjukkan perilaku yang belum bisa diteladani oleh peserta didik seperti masih ada guru yang tidak berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan siswa di sekolah.

Berdasarkan data hasil penelitian, komitmen guru terhadap sekolah yang terdiri dari indikator say (kebanggaan terhadap sekolah) diperoleh rata-rata persentase 67,66 % dengan kategori cukup, yang menggambarkan bahwa, masih ada guru yang belum memberikan kesan positif sekolah kepada masyarakat/lingkungan. Pada indikator stay (kesetiaan pada sekolah) diperoleh 67,31 % dengan kategori cukup. Hal ini berarti bahwa masih terdapat guru yang tergiur dengan pekerjaan yang lebih baik yang menjanjikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi seperti perpindahan pada jabatan struktural. Dan untuk indikator strive atau dedikasi (87,29 %) dengan kategori baik, hal ini berarti bahwa guru SMA/SMK di Kota tetap melaksanakan keprofesionalannya dalam melaksanakan tugas dan fungsi guru di sekolah.

E. Penutup

Berdasarkan temuan penelitian di atas maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa secara keseluruhan tingkat kompetensi guru SMA/SMK di Kota Medan berkategori Baik (berkepribadian yang mantap, arif, berwibawa, dan berahlak mulia) dan tingkat komitmen guru SMA/SMK di Kota Medan masih berkategori cukup yang tampak pada aspek kebanggaan dan kesetiaan pada sekolah. Saran yang dapat disampaikan sesuai dengan temuan penelitian ini adalah diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor latar belakang guru juga hal-hal yang berpengaruh pada kompetensi dan komitmen. Kepada guru diharapkan untuk lebih meningkatkan kompetensi dan komitmen guru sebagai bentuk keprofesional guru sebagai salah satu faktor penentu mutu pendidikan bangsa.

Daftar Pustaka

- Anonim, 2011, Kompetensi Kepribadian, Blog : <http://ryans110983.wordpress.com/2011/04/04/kompetensi-kepribadian/>
- Anonim, 2008, Jurnal : Komitmen Organisasi, web : <http://digilib.petra.ac.id/> diakses tanggal 5 Desember 2012
- Ariani F, 2009, Skripsi : Pengaruh Gaji terhadap komitmen Guru Honor pada SMA Sw.Josua Medan, USU Respository, Medan
- Hariri,E.H, 2010, Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Jawa Barat. Web : <http://penelitian.lppm.upi.edu>
- Janawi, 2011. Kompetensi Guru : Citra Guru Profesional, Shiddiq Press, Bangka Belitung.
- Khodijah, N. 2010.Kinerja Guru Pasca Sertifikasi (Studi Terhadap Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pais Pada Sekolah Umum di Propinsi Sumatera Selatan). <http://menulisbersamaaswir.blogspot.com>.
- Mardiyanto, 2012, Uji Kompetensi Guru, Siapa Takut?, Web : <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2012/07/30/194394/16/Uji-Kompetensi-Guru-Siapa-Takut>, diakses tanggal 5 Desember 2012
- Mulyasa E, 2007, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Permendiknas No. 16 Tahun 2007 : tentang Kompetensi Guru.
- Sardiman, 2005, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Usman, H. 2011. Manajemen : Teori Dan Aplikasi Pendidikan. Rineka cipta, Jakarta.
- Zakaria A, 2012, Nilai Uji Kompetensi Guru Jauh dari Standar, Web :<http://www.tempo.co/read/news/2012/08/06/079421605/> diakses tanggal 5 Desember 2012.