

# Rismita - Peringkat penilaian guru

*by* Rismita Upload By Bintang

---

**Submission date:** 14-Feb-2022 02:37PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1761993504

**File name:** JKP\_REVISI\_7-2-2022.docx (204.11K)

**Word count:** 3059

**Character count:** 20983



Contents lists available at [JurnalIICET](http://jurnal.iicet.org)

**Jurnal Konseling dan Pendidikan**

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

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



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

3  
4 **Rismita<sup>1</sup>, Bunyamin<sup>2\*)</sup>, Istaryatiningtias<sup>3</sup>**

5 <sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

6 <sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

7 <sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

8

9

6 **Article Info**

**Article history:**

Received Jun 12<sup>th</sup>, 201x

Revised Aug 20<sup>th</sup>, 201x

Accepted Aug 26<sup>th</sup>, 201x

**Keyword:**

Deskripsi kerja  
Peringkat penilaian  
Transfer pengetahuan

**ABSTRACT (10 PT)**

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 menyebarkan 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.



1  
© 2019 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

Email: [bunyamin@uhamka.ac.id](mailto:bunyamin@uhamka.ac.id)

10

11

**Pendahuluan**

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

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

22 Hermanu, 2018). Deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan yang mempunyai kategori nilai  
23 tinggi terlihat dari proses mengajar guru sebagai pelaksanaan kegiatan dan memberikan pengalaman  
24 secara sengaja menuju perubahan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan watak peserta didik yang  
25 dipicu oleh pengalaman, peristiwa yang direncanakan maupun yang tidak direncanakan (Gareis & Grant,  
26 2015), dan minat untuk mengukur efektivitas guru tetap ada sepanjang masa karir guru yang memberikan  
27 manfaat terbesar pada pendidikan (Atteberry, Loeb, & Wyckoff, 2015).

28  
29 Manfaat lainnya dari terjadinya efektivitas sekolah yang tinggi adalah system umpan balik dalam  
30 penilaian kemajuan akademik guru (Supardi, 2014). Penilaian kemajuan akademik guru berdasarkan  
31 pemahaman guru terhadap kurikulum, kemampuan menjabarkan, mengembangkan dan  
32 mengimplementasikan kurikulum. Pemahaman kurikulum merupakan kemampuan membedakan,  
33 memperluas, menerangkan, menyimpulkan, memberi contoh, mengklasifikasikan konsep-konsep  
34 kurikulum operasional yang disusun dan dilaksanakan oleh masing-masing satuan pendidikan.

35  
36 Penilaian deskripsi pekerjaan guru menunjukkan proses tugas dan tanggung jawab guru dalam  
37 menghasilkan output pendidikan (Zamtinah, 2017), yang mencakup pengukuran kemampuan kognitif,  
38 kepribadian, dan tanggapan tertulis (Sautelle, Bowles, Hattie, & Arifin, 2015). Penilaian deskripsi  
39 pekerjaan guru merupakan hal penting yang diperlukan untuk mengetahui tingkat profesionalisme yang  
40 berguna dalam mengembangkan sumber daya manusia secara optimal yang bertujuan untuk  
41 meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang mengajar di sekolah menengah kejuruan dikonseptualisasikan  
42 secara deskripsi pekerjaan (*job description*) untuk mengajar sesuai dengan tujuan dan isi kualifikasi  
43 pendidikan kejuruan dalam mentransfer pengetahuan, sehingga kualifikasi kejuruan benar-benar untuk  
44 mencapai kemajuan, baik untuk mempersiapkan lulusan yang siap bekerja maupun melanjutkan ke tingkat  
45 pendidikan yang lebih tinggi (Bathmaker, 2013), dan berdasarkan pelatihan berbasis kompetensi  
46 (CBT/*Competency Based Training*) sebagai komponen esensial keterampilan, pengetahuan, sikap dan  
47 perilaku yang diperlukan untuk kinerja yang efektif yang berkontribusi pada keberhasilan pekerjaan  
48 dalam lingkungan akademik (Hodge, 2016). Factor lain yang perlu diperhatikan dalam deskripsi  
49 pekerjaan guru adalah kompetensi berbasis pada pendidikan (CBE/*Competency Based Education*) yang  
50 didasarkan pada serangkaian hasil dari analisis tugas yang dibutuhkan siswa dalam siklus kehidupan  
51 (Lukindo, 2016).

52  
53 Para guru yang bertugas di sekolah menengah kejuruan dituntut untuk mendidik dan mengajar  
54 berdasarkan pendidikan kejuruan yang membawa dampak pada keahlian yang relevan dengan pekerjaan  
55 berdasarkan tujuan dari pendidikan SMK, yaitu untuk merancang ekonomi dengan keseimbangan  
56 keterampilan tinggi (OECD, 2014), tetapi kenyataannya terjadi benturan pendidikan dan adanya kritik  
57 terhadap kompetensi berbasis pelatihan di sekolah menengah kejuruan dengan mengabaikan peran khusus  
58 dalam pembagian kerja kurikulum yang bermasalah bagi pendidik. Fenomena lain mengenai deskripsi  
59 pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan yang terjadi secara umum adalah (1) pendidikan guru yang  
60 jauh dari memadai yang berdampak pada kualitas dan kompetensi guru saat ini, (2) pengembangan  
61 kompetensi dan karir yang tidak berjalan sesuai tujuan (Kompas.com). Guru pada sekolah menengah  
62 kejuruan muhammadiyah yang berada di Jakarta Selatan menunjukkan data mengenai kurangnya praktisi  
63 pendidikan kejuruan tentang kualifikasi pendidikan kejuruan dan ketidakpastian tentang peran guru  
64 sebagai persiapan untuk bekerja dan studi lebih lanjut, serta keadaan pengetahuan yang rumit dan tidak  
65 stabil dalam kualifikasi pendidikan kejuruan.

66  
67 Mengatasi permasalahan dari fenomena di atas, dalam penelitian ini pentingnya mengadakan  
68 penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan mengenai pemanfaatan yang diperoleh  
69 untuk mengetahui peringkat penilaian guru dalam transfer pengetahuan yang menjabarkan *job description*  
70 guru yang akan dijadikan tindak lanjut bagi guru lain untuk menerapkan standar kompetensi guru yang  
71 perlu disiapkan dalam mengajar dan dibina agar mencapai keberhasilan dalam pendidikan.

## 72 Metode

74 Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, data yang digunakan adalah statistic  
75 deskriptif yang menjelaskan atau mendeskripsikan fenomena-fenomena yang diteliti berdasarkan data  
76 yang terkumpul yang disajikan dalam bentuk table, grafik, dan tendensi sentral yang memberikan  
77 gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai data (Martias, 2021). Tendensi sentral (ukuran  
78 kecenderungan memusat, ukuran penentuan letak), dan variabilitas atau standar deviasi (ukuran  
79 penyebaran) merupakan analisis statistic deskriptif yang menggambarkan karakteristik, ciri, atau keadaan  
80 kelompok subyek yang diteliti (Mundir, 2012). Dalam penelitian ini standar deviasi digunakan untuk  
81 mengukur nilai-nilai data yang tersebar terhadap data rata-rata (mean), dan untuk menentukan efektifitas  
82 dan peringkat nilai guru dalam 5 entarnsfer pengetahuan yang menjabarkan *job description* yang  
83 bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia secara optimal yang sangat diperlukan untuk  
84 meningkatkan mutu pendidikan. Sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* berdasarkan tujuan  
85 dalam berbagi pengetahuan sebanyak 62 orang guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)  
86 Muhammadiyah diJakarta Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket (questioner)  
87 melalui google form yang terdiri dari 10 butir pernyataan dan dokumentasi, serta wawancara. Analisis  
88 data dilakukan dengan menjelaskan gambaran data yang diperoleh berdasarkan kriteria penilaian  
89 penskoran yang terbagi menjadi kelompok berikut: (1)  $M + SD$  : Tinggi, (2)  $M$  sampai  $SD$  : Sedang, dan  
90 (3)  $M - SD$  : Rendah. Data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi data terhadap data yang  
91 ditemukan di lapangan (Rukminingsih, Adnan, & Latief, 2020).

92

### 93 Hasil dan Pembahasan

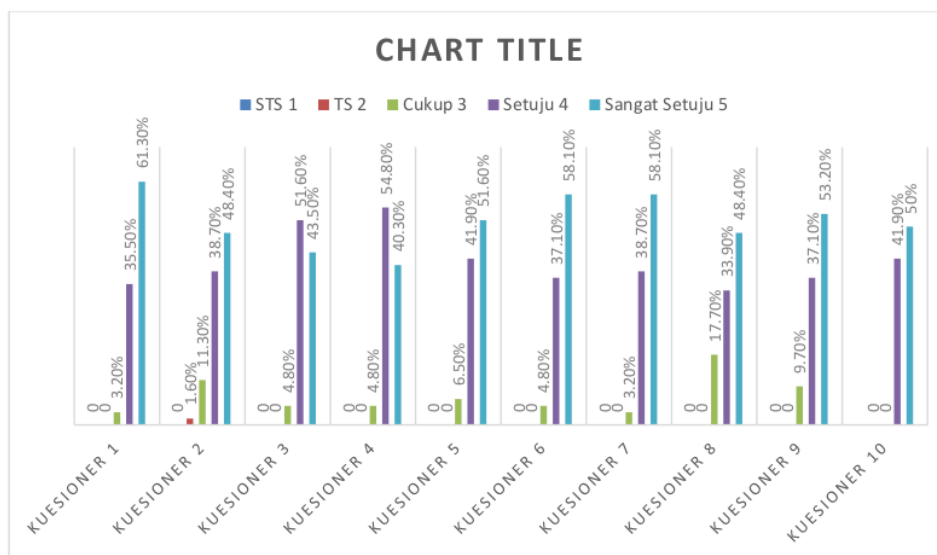
94 Hasil penelitian mengenai penilaian deskripsi pekerjaan guru dalam transfer pengetahuan,  
95 berdasarkan kuesioner yang disebar ke guru SMK Muhammadiyah 7,9, dan 15 Jakarta Selatan diperoleh  
96 data sebagai berikut:

97 Table 1. Distribusi Frekuensi Data Transfer Pengetahuan Guru SMK Muhammadiyah 7,9, dan 15  
98 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	0	0	4 (6,45%)	26 (41,94%)	32 (51,61%)

	siswa dalam menangkap pengetahuan yang diberikan					
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

99



Gambar 1. Penyebaran Data Transfer Pengetahuan

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

100  
 101  
 102  
 103  
 104  
 105  
 106  
 107  
 108  
 109

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

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

112 Diolah: Peneliti dengan SPSS Versi 25

113

114 Berdasarkan table 1 di atas, diperoleh nilai range sebesar 20, nilai minimum sebesar 30, nilai  
115 maksimum 50, total nilai sebesar 2749, nilai mean (rata-rata) sebesar 44,34 nilai standar deviasi sebesar  
116 4,659 dan nilai varian sebesar 21,703.

117

118 Kriteria penskoran data yang terbagi dalam kelompok data tinggi, sedang dan rendah (Siswanto,  
119 2009) adalah seperti table 3 di bawah ini:

120

121 Table 3. Distribusi Penskoran Data Pemanfaatan Penilaian Deskripsi Pekerjaan Guru melalui Transfer  
122 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
<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>-</b>

123 Diolah: Peneliti

124

125 Distribusi penskoran data penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan guru  
126 sebanyak 62 responden terdapat 16 responden (25,81%) termasuk dalam kategori tinggi, 39 responden  
127 (62,90%) kategori sedang, dan 7 responden (11,29%) skor rendah.

128

129 Pemanfaatan penilaian deskripsi pekerjaan guru melalui transfer pengetahuan di SMK  
130 Muhammadiyah 7, 9, dan 15 Jakarta Selatan menjelaskan bahwa distribusi penskoran data terbagi  
131 kedalam tiga interval kelas, yaitu (1).  $\geq 48,999$ , (2).  $39,681 < X < 48,999$ , dan (3).  $\leq 39,681$ , yang  
132 dikelompokkan menjadi tiga kategori data yaitu, tinggi, sedang, dan rendah. Penskoran data yang paling  
133 banyak diperoleh pada kategori data sedang sebanyak 39 responden (62,90%), yaitu skor yang terletak  
134 diantara nilai Mean + SD dan Mean - SD. Hal ini menunjukkan bahwa guru dalam mentransfer  
135 pengetahuan berdampak pada efek kinerja organisasi yang menjelaskan bahwa peran guru sebagai sumber  
136 daya manusia merupakan factor kunci keberhasilan pendidikan. Deskripsi pekerjaan guru  
137 menggambarkan tentang tanggung jawab dalam mendidik geenerasi masa depan dan membentuk  
138 kepribadian serta kehidupan siswa. Sekolah harus selalu focus pada kinerja guru yang mengidentifikasi  
139 hubungan antara guru yang berkompeten dan prestasi siswa. Deskripsi pekerjaan guru dalam transfer  
140 pengetahuan dituntut mempunyai kualifikasi tinggi yang memperoleh kualifikasi profesional yang sesuai  
141 dan menunjukkan antusiasme dalam tugas mengajar di sekolah (Yoke & Panatik, 2015).

142

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

151

152

153

154

155

156

157

158

159

160

161

162

163

164

165

166

167

168

169

170

171

172

173

174

175

176

177

178

179

180

181

182

183

184

185

186

187

188

189

190

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, kataegori data rendah bukan berarti guru kurang bisa mengelola kegiatan pengajaran dan pendidikan secara professional 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 professional terstruktur dengan mengikuti pelatihan-pelatihan seperti: workshop, studi lanjut secara formal, dan membentuk jaringan professional (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).

## 190 Kesimpulan

191

192

193

194

195

196

197

198

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.

199

200

## References

Atteberry, A., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2015). Do First Impressions Matter? Predicting Early Career

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



- 244 Rukminingsih, Adnan, G., & Latief, M. A. (2020). Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian  
245 Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas. In *Journal of Chemical Information*  
246 *and Modeling* (Vol. 53).
- 247 Salifu, I., Alagbela, A. A., & Gyamfi Ofori, C. (2018). Factors influencing teaching as a career choice  
248 (FIT-Choice) in Ghana. *Teaching Education*, 29(2), 111–134.  
249 <https://doi.org/10.1080/10476210.2017.1365360>
- 250 Sautelle, E., Bowles, T., Hattie, J., & Arifin, D. N. (2015). Personality, resilience, self-regulation and  
251 cognitive ability relevant to teacher selection. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(4), 54–  
252 71. <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n4.4>
- 253 Shirrell, M., Hopkins, M., & Spillane, J. P. (2019). Educational infrastructure, professional learning, and  
254 changes in teachers' instructional practices and beliefs. *Professional Development in Education*,  
255 45(4), 599–613. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1452784>
- 256 Sintawati FR.R. Dewi Astika Indah, Joebagjo Hermanu, A. S. L. (2018). Pengaruh Pemanfaatan  
257 Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru. *Teknodika, Jurnal*  
258 *Penelitian Teknologi Pendidikan*, 16(01), 1–9.
- 259 Siswanto. (2009). Penerapan model evaluasi Stake (Countenance) untuk mengevaluasi pembelajaran  
260 dasar-dasar akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 8(1), 10–17.
- 261 Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- 262 Yoke, L. B., & Panatik, S. A. (2015). Emotional intelligence and job performance among school  
263 teachers. *Asian Social Science*, 11(13), 227–234. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n13p227>
- 264 Zaminah, Z. (2017). Performance Assessment: Kajian Bagi Efektivitas Peningkatan Profesionalitas  
265 Guru Teknologi Dan Kejuruan. *Innovation of Vocational Technology Education*, 10(2), 169–178.  
266 <https://doi.org/10.17509/invotec.v10i2.4857>
- 267
- 268
- 269

# Rismita - Peringkat penilaian guru

## ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jurnal.konselingindonesia.com">jurnal.konselingindonesia.com</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://digilib.iain-jember.ac.id">digilib.iain-jember.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://id.hrnote.asia">id.hrnote.asia</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://garuda.ristekbrin.go.id">garuda.ristekbrin.go.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://www.jurnal.iicet.org">www.jurnal.iicet.org</a> Internet Source	1%
7	A. Nurul Dzikir, Syahnur Syahnur, Tenriwaru Tenriwaru. "PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN PROFITABILITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI", AJAR, 2020 Publication	1%
8	<a href="http://ejournal.unp.ac.id">ejournal.unp.ac.id</a> Internet Source	

Exclude quotes On

Exclude matches < 17 words

Exclude bibliography On