

KINERJA GURU GEOGRAFI DI SMAN KABUPATEN SOLOK

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Geografi FIS UNP*



Oleh :

SUTAN ARDINAL IRADA
2007/89171

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GEOGRAFI

**JURUSAN GEOGRAFI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

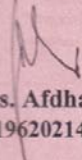
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Kinerja Guru Geografi di SMAN di Kabupaten Solok
Nama : SUTAN ARDINAL IRADA
NIM/BP : 89171/2007
Program Studi : Pendidikan Geografi
Jurusan : Geografi
Fakultas : Ilmu Sosial

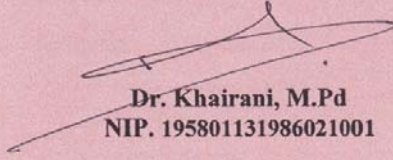
Padang, September 2012

Disetujui oleh:

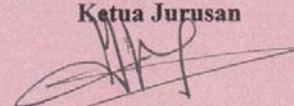
Pembimbing I


Drs. Afdhal, M.Pd
NIP. 196202141988031001

Pembimbing II


Dr. Khairani, M.Pd
NIP. 195801131986021001

Mengetahui,
Ketua Jurusan


Dra. Yurni Suasti, M.Si
NIP. 196206031986032001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Geografi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri
Padang
Pada Tanggal 6 Agustus 2012

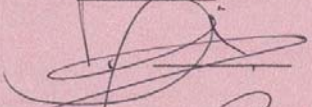
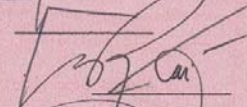
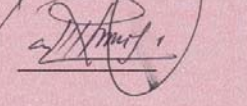
JUDUL

Kinerja Guru Geografi di SMAN di Kabupaten Solok

Nama : SUTAN ARDINAL IRADA
NIM/BP : 89171/2007
Program Studi : Pendidikan Geografi
Jurusan : Geografi
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Agustus 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Drs. Afdhal, M.Pd	
2. Sekretaris	: Dr. Khairani, M.Pd	
3. Anggota	: 1. Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd	
	2. Drs. Surtani, M.Pd	
	3. Dra. Hj. Rahmanelli, M.Pd	

ABSTRAK

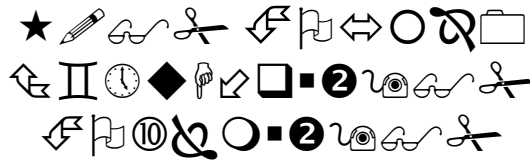
**Sutan Ardinal Irada. Kinerja Guru Geografi di SMAN Kabupaten Solok.
Skripsi, Jurusan Geografi FIS UNP, Padang 2012**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan, mengolah, menganalisis, dan membahas data tentang kinerja guru geografi di SMA N Kabupaten Solok.

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah kepala SMA Negeri Kabupaten Solok yang berjumlah 15 orang. Penelitian ini bersifat penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket terbimbing. Analisis data menggunakan Analisis Deskriptif dengan formula persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok termasuk sangat baik ditinjau dari pemeriksaan, pengamatan dan pemantauan, sedangkan pada pembinaan termasuk baik dan (2) Kinerja guru geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok termasuk sangat baik ditinjau dari kelengkapan perangkat pembelajaran, proses pembelajaran dan sistem evaluasi sangat baik. Berarti dapat disimpulkan bahwa kinerja guru geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok termasuk sangat baik.

KATA PENGANTAR



Syukur *Alhamdulillah* peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Kinerja Guru Geografi di SMAN Kabupaten Solok**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada program studi pendidikan Geografi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Afdhal, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Khairani, M.Pd selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Yurni Suasti, M.Si dan Ibu Ahyuni, ST, M.Si sebagai ketua dan Sekretaris Jurusan Geografi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk melakukan penelitian sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pendidikan.
3. Ibu Dra. Rahmaneli, M.Pd selaku Penasehat Akademis yang telah menyediakan waktu, tenaga, fikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis selama proses perkuliahan.

4. Seluruh staf pengajar Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang memberi ilmu kepada peneliti, serta para karyawan/karyawati Fakultas Ilmu Sosial yang telah membantu bidang administrasi.
5. Seluruh Kepala Sekolah SMA Negeri Kabupaten Solok yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teristimewa peneliti persembahkan untuk orang tua tercinta dan keluarga yang telah memberikan dorongan serta semangat kepada peneliti demi terwujudnya cita-cita peneliti.
7. Teman-teman angkatan 2007 Jurusan Geografi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Semoga semua yang telah diberikan kepada peneliti akan mendapat ridho dari Allah SWT. Peneliti menyadari walaupun sudah berusaha semaksimal mungkin masih ada kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu peneliti mohon maaf dan selalu mengharapkan informasi, baik saran maupun kritik dari pembaca demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhir kata dengan kerendahan hati dan kekurangan yang ada pada peneliti berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan memberikan manfaat kepada pembaca.

Padang, Juli 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah	4
C. Perumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
BAB II KERANGKA TEORITIS	
A. Kajian Teori.....	7
B. Kerangka Konseptual	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Populasi dan Sampel	23
C. Variabel dan Data.....	25
D. Teknik Pengumpulan Data	25
E. Instrumen Penelitian	25
F. Teknik Analisa Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Daerah Penelitian	29
B. Deskripsi Data.....	33
C. Pembahasan.....	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel III.1	Populasi dan Sampel Penelitian Guru Geografi SMA Negeri Kabupaten Solok	23
Tabel III.2	Alternatif Pernyataan.....	26
Tabel III.3	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	26
Tabel IV.1	Jumlah Peenduduk Kabupaten Solok Tahun 2012.....	32
Tabel IV.2	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Kelengkapan Perangkat Pembelajaran Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Setiap Awal Semester)	34
Tabel IV.3	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Kehadiran Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Setiap Hari	34
Tabel IV.4	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Kelengkapan Media Pembelajaran yang Akan Digunakan Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	35
Tabel IV.5	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Kegiatan Evaluasi yang Dilakukan Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	35
Tabel IV.6	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Kelengkapan Sarana Pendukung dalam Proses Pembelajaran Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	36
Tabel IV.7	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Masukan yang Diberikan Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	37
Tabel IV.8	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Jam Belajar yang Menjadi Tanggungjawab Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok.....	38
Tabel IV.9	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Perkembangan Kompetensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	38
Tabel IV.10	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Kelengkapan Syarat Sertifikasi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	39
Tabel IV.11	Rekapitulasi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok.....	40
Tabel IV.12	Distribusi Frekwensi Pengamatan Terhadap Pelaksanaan Proses Pembelajaran oleh Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok	41
Tabel IV.13	Distribusi Frekwensi Pengamatan Kepala Sekolah terhadap Ketersediaan Perangkat Pembelajaran Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Setiap Awal Semester	42
Tabel IV.14	Distribusi Frekwensi Pengamatan Kepala Sekolah terhadap Kemampuan Kognitif, Afektif dan Psikomotor Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok.....	43

Tabel IV.15	Distribusi Frekwensi Pengamatan Kepala Sekolah terhadap Kemajuan Evaluasi Siswa yang Dilakukan Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	43
Tabel IV.16	Distribusi Frekwensi Pemantauan Kepala Sekolah terhadap Tingkat Kehadiran Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok di Sekolah	44
Tabel IV.17	Distribusi Frekwensi Pemantauan Kepala Sekolah terhadap Perkembangan Kompetensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	45
Tabel IV.18	Distribusi Frekwensi Pemantauan Kepala Sekolah terhadap Pembagian Jadwal Mengajar Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	45
Tabel IV.19	Distribusi Frekwensi Pemantauan Kepala Sekolah terhadap Pelaksanaan Evaluasi yang Dilaksanakan Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	46
Tabel IV.20	Distribusi Frekwensi Pemantauan Kepala Sekolah terhadap Peran Guru Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Guru Geografi Di SMA Negeri Kabupaten Solok	47
Tabel IV.21	Rekapitulasi Pengamatan dan Pemantauan Kepala Sekolah terhadap Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok.....	48
Tabel IV.22	Distribusi Frekwensi Pembinaan Kepala Sekolah terhadap Kemampuan Guru dalam Proses Pembelajaran Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	49
Tabel IV.23	Distribusi Frekwensi Pembinaan Kepala Sekolah terhadap Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok di Luar Sekolah.....	50
Tabel IV.24	Distribusi Frekwensi Pembinaan kepala sekolah dengan Memberikan Kesempatan yang Sama kepada Guru geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok dalam Mengikuti Pelatihan	51
Tabel IV.25	Distribusi Frekwensi Pembinaan kepala sekolah dengan memberikan pelatihan guru geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok	52
Tabel IV.26	Distribusi Frekwensi Pembinaan kepala sekolah terhadap Pengembangan profesi guru pemeriksaan guru geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok.....	52
Tabel IV.27	Distribusi Frekwensi Pembinaan Kepala Sekolah dengan Melakukan Kegiatan Penelitian dan Supervisi untuk Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	53
Tabel IV.28	Distribusi Frekwensi Pembinaan kepala sekolah dalam Pelaksanaan Tindakan Kelas Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok.....	54
Tabel IV.29	Distribusi Frekwensi Pembinaan Kepala Sekolah dalam Bidang Keilmuan yang Baru bagi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	54
Tabel IV.30	Distribusi Frekwensi Pembinaan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan guru geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok	55

Tabel IV.31	Rekapitulasi Pembinaan Kepala Sekolah terhadap Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok.....	56
Tabel IV.32	Distribusi Frekwensi Program Tahunan Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Berdasarkan Permen No. 41 tahun 2007	58
Tabel IV.33	Distribusi Frekwensi Silabus Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Berdasarkan Permen No. 41 tahun 2007	59
Tabel IV.34	Distribusi Frekwensi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Berdasarkan Permen No. 41 tahun 2007	59
Tabel IV.35	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Kepala Sekolah terhadap Kegiatan Evaluasi yang Dilakukan oleh Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok	60
Tabel IV.36	Distribusi Frekwensi Muatan Lokal dalam Perangkat Pembelajaran Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok	61
Tabel IV.37	Distribusi Frekwensi Program Evaluasi Secara Terencana Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok	61
Tabel IV.38	Distribusi Frekwensi Guru Menyiapkan Media dalam Proses Pembelajaran di SMA Negeri Kabupaten Solok.....	62
Tabel IV.39	Distribusi Frekwensi Program Pengayaan yang Dilakukan Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok	62
Tabel IV.40	Distribusi Frekwensi Guru Mempersiapkan Kegiatan Luar Sekolah di SMA Negeri Kabupaten Solok	63
Tabel IV.41	Rekapitulasi Kelengkapan Perangkat Pembelajaran Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok.....	64
Tabel IV.42	Distribusi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Berpedoman kepada Perangkat Pembelajaran yang telah Dibuat Dalam Proses Pembelajaran	65
Tabel IV.43	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Menggunakan Metode Pembelajaran yang Bervariasi dalam Proses Belajar Mengajar.....	66
Tabel IV.44	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Praktek dalam Proses Pembelajaran.....	67
Tabel IV.45	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Menggunakan Metode Pembelajaran yang Bervariasi dalam Proses Belajar Mengajar.....	68
Tabel IV.46	Distribusi Frekwensi Pemeriksaan Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Pembelajaran Kooperatif dalam Proses Pembelajaran	68
Tabel IV.47	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Program Pengayaan dalam Proses Pembelajaran	69
Tabel IV.48	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Menggunakan Media yang Sesuai dengan Materi yang Diajarkan.....	70

Tabel IV.49	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Evaluasi sesuai dengan Jadwal yang telah Ditetapkan	70
Tabel IV.50	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Program Remedial untuk Siswa yang Belum Mencapai KKM.....	71
Tabel IV.51	Rekapitulasi Proses Pembelajaran Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok.....	72
Tabel IV.52	Distribusi Frekwensi Penilaian Berbasis Kelas yang dilakukan Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok.....	73
Tabel IV.53	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Penilaian Unjuk Kerja.....	74
Tabel IV.54	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Penilaian Sikap	74
Tabel IV.55	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Tes Tertulis dalam Evaluasi	75
Tabel IV.56	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Penilaian Proyek.....	76
Tabel IV.57	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Penilaian Portofolio.....	76
Tabel IV.58	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Pengayaan Kepada Siswa.....	77
Tabel IV.59	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Penilaian Tindakan Kelas.....	78
Tabel IV.60	Distribusi Frekwensi Guru Geografi SMAN Kabupaten Solok Melakukan Penilaian Menggunakan Media.....	78
Tabel IV.61	Rekapitulasi Sistem Evaluasi Guru Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok.....	46

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	21
-------------	---------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Surat Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan kekuatan yang memegang teguh peranan utama dalam organisasi karena guru bertanggung jawab untuk kegiatan/pelaksanaan program yang telah disusun, disamping itu guru juga merupakan penunjang kelancaran tugas dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Guru merupakan komponen utama dalam suatu organisasi, oleh sebab itu perhatian pimpinan kepada mereka sangatlah penting. Mereka perlu dikelola secara efektif, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya dan produktifitas kerjanya dapat pula ditingkatkan. Hal tersebut dapat terwujud jika pegawai memiliki profesionalisme dibidangnya, serta berkemauan yang tinggi dan dapat mengembangkan diri dengan arti kata guru tersebut harus memiliki kinerja yang baik karena dengan kinerja yang baik memungkinkan guru dapat bekerja dengan baik.

Sebagai seorang pimpinan sebaiknya menyadari bahwa memperbaiki kinerja guru tidak bisa dilakukan dalam waktu yang singkat, memerlukan tahapan dan kesabaran dari seorang pimpinan. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja guru yang dimulai dari peningkatan disiplin sampai dengan peningkatan sarana dan prasarana namun usaha ini belum mendapatkan hasil yang memuaskan. Jadi kinerja guru besar kemungkinan dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan pimpinan. Hal ini

dapat dilihat bagaimana guru dalam melaksanakan tugas, apakah guru tersebut bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Pandangan guru tentang pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangatlah bervariasi tergantung pada pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh guru tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan. Pengawasan yang dilakukan efektif apabila pengawasan itu mendatangkan perasaan senang bagi para guru. Artinya pengawasan itu memberikan bantuan dalam bekerja dan bukan bertujuan mencari-cari kesalahan seseorang, Namun kenyataan yang terjadi selama ini pengawasan cenderung sebagai suatu inspeksi, penilaian atau pemeriksaan. Kenyataan ini akan mempengaruhi cara kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja

Dengan demikian tugas pimpinan adalah meningkatkan dan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Sebagai seorang pimpinan ia harus mengawasi para guru tersebut dalam bekerja. Apabila guru tersebut tidak diawasi dalam bekerja, maka kinerja dari guru tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan. Pengawasan akan efektif apabila pelaksanaan pengawasan memperhatikan pembagian tugas yang sesuai dengan kebijakan-kebijakan, rencana kerja, prosedur kerja dan objek yang diawasi. Pengawasan tersebut dilaksanakan diawal pertengahan dan diakhir untuk dalam pelaksanaan pengawasan agar dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Pada saat ini dapat dikatakan kinerja guru sangat rendah.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas

kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Untuk menunjang kegiatan guru tersebut maka kinerja guru harus ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat.

Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Peningkatan kinerja erat kaitannya dengan motivasi, yang mana inti motivasi peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh imbalan moneter, dan imbalan non moneter. Pemerintah berharap, dengan disertifikasinya guru, kinerjanya akan meningkat sehingga prestasi siswa meningkat pula. Melalui sertifikasi ini juga ditingkatkan kesejahteraan guru melalui tunjangan sertifikasi yang dibayarkan oleh pemerintah.

Berdasarkan pembicaraan informal dengan beberapa orang guru di SMAN Kabupaten Solok, rendahnya kinerja guru karena diduga kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Kinerja Guru Geografi di SMAN Kabupaten Solok”**.

B. Batasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah ditemukan di atas dan luasnya permasalahan yang akan diteliti, maka perlu kiranya dilakukan pembatasan masalah sehingga penelitian ini dapat terarah dan tidak mengambang. Masalah penelitian ini adalah kinerja guru geografi di SMAN Kabupaten Solok.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka, rumusan masalah dari penelitian ini adalah : Bagaimanakah kinerja guru geografi di SMAN Kabupaten Solok?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan data mengenai kinerja guru geografi di SMAN Kabupaten Solok.

E. Manfaat Penelitian

Proses dan hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebesar-besarnya, terutama sebagai:

1. Bahan masukan bagi pimpinan di SMAN Kabupaten Solok dalam rangka meningkatkan kinerja agar lebih baik.
2. Bahan pertimbangan bagi guru geografi di SMAN Kabupaten Solok dalam meningkatkan kinerja.

3. Sebagai informasi bagi peneliti selanjutnya.
4. Bagi peneliti, menjadi masukan sebagai salah seorang calon guru dan menjadi bahan acuan dalam melaksanakan proses pembelajaran nantinya.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Para ahli memberikan berbagai batasan tentang istilah kinerja yang masing-masing mempunyai pandangan atau pendapat yang agak berbeda akan tetapi pada prinsipnya mereka sependapat bahwa kinerja mengarah pada suatu proses dalam rangka pencapaian suatu hasil.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2003) kinerja adalah cara kerja, kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan dalam sesuatu yang dicapai. Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya

dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja Guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif, kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran. (<http://uharsputra.wordpress.com/pengembangan-kinerja-guru>)

Guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas. Upaya pemerintah untuk terus meningkatkan kemampuan tenaga pendidik termasuk Guru nampak menunjukkan koncern yang makin meningkat, sertifikasi tenaga pendidik yang akan berdampak pada tambahan imbalan jelas akan cukup membantu dalam meningkatkan kinerja Guru/tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Pengembangan kinerja guru dilihat dari sudut manajemen kinerja dapat dilakukan dengan dua pendekatan yakni pendekatan berbasis kompetensi (*Competency Based Performance Management/CBPM*) dan pendekatan berbasis kinerja (*Performance Based Performance Management/PBPM*). Pendekatan berbasis kompetensi melakukan

pengembangan kinerja melalui peningkatan kemampuan pegawai/guru untuk melakukan sesuatu pekerjaan sesuai dengan peran dan tugasnya, sedangkan pendekatan berbasis kinerja melakukan pengembangan pegawai/guru melalui implementasi praktek-praktek terbaik (best practice) dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya. (http://uharsputra.wordpress.com/pengembangan_kinerja_guru)

Berdasarkan beberapa pemikiran dan defenisi tentang kinerja dapat diperoleh kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

1.) Faktor Internal

- a) Motivasi, merupakan suatu kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Dengan dorongan yang dimiliki Guru akan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.
- b) Persepsi tentang pengawasan oleh pimpinan
- c) Memegang peranan penting baginya dalam bekerja karena akan mempengaruhi kinerjanya.
- d) Pengetahuan perlu dimiliki oleh seorang pimpinan tanpa pengetahuan guru maupun pimpinan tidak dapat bekerja dengan baik. Karena pengetahuan akan mempengaruhi prestasi kerjanya.
- e) Intelegansi merupakan kecerdasan yang perlu dimiliki oleh seorang guru dalam menanggapi dan menyiasati berbagai tuntutan kerja.

- f) Aspirasi merupakan harapan-harapan yang diinginkan seseorang sehingga aspirasi itu akan mempengaruhi kinerjanya.

2.) Faktor eksternal

- a) Kepemimpinan yang dianut seseorang akan mempengaruhi kinerja orang lain. Kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan situasi tertentu dan kebutuhan pengikut cenderung akan berhasil.
- b) Suasana/iklim kerja yang kondusif akan mendukung tercapainya tujuan, dengan demikian suasana kerja akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja seseorang.
- c) Imbalan, merupakan suatu harapan untuk memperoleh penghargaan atau usaha yang dilakukan. Imbalan yang setimpal dengan usaha yang dilakukan akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.
- d) Sarana dan Prasarana, merupakan alat yang diperlukan sebagai sarana penunjang dalam bekerja kelengkapan sarana dan prasarana akan mempengaruhi prestasi kerja seseorang.
- e) Pengawasan, merupakan suatu kegiatan mengontrol apakah sesuatu pekerjaan sudah berjalan sebagaimana mestinya atau belum.

c. Pentingnya Kinerja

Kinerja sangat penting untuk membantu ketercapaian setiap tujuan yang telah direncanakan, karena kinerja merupakan hasil yang diperoleh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diembankan kepadanya.

Kinerja yang tinggi dari seorang guru akan meningkatkan efektifitas kerja guru tersebut, sehingga secara tidak langsung tujuan yang telah

ditetapkan dapat pula tercapai secara optimal. Sebagaimana pendapat Sri (1997:49) adalah“ *Peninjauan kembali kinerja seseorang penting bagi pencapaian tujuan tugas-tugas pekerjaan pengembangan individu dalam kelompok kerja dan penting bagi segala bentuk program peningkatan kerja*”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau hasil kerja seseorang guru sangat penting sekali dalam pencapaian tujuan. Sehingga pimpinan dapat menilai kinerja serta mendapat gambaran mengenai kinerja guru.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses dimana suatu organisasi mengevaluasi kinerja suatu pekerjaan sehingga akan berdampak pada sekolah maupun guru. Menurut pendapat Hall dan Goodale yang dikutip oleh Sukanti (1989:191) adalah suatu proses melalui mana suatu organisasi menaksir kualitas pekerjaan pegawai-pegawai dan berusaha memajukan kinerja mereka.

Dalam melakukan penilaian kinerja banyak aspek yang perlu diperhatikan, menurut pendapat Hasibuan (1994:98) ada 5 hal yang perlu diperhatikan yaitu:

- 1) Penilaian kinerja merupakan evaluasi yang dilakukan terhadap prilaku dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
- 2) Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan suatu proses menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para guru.

- 3) Penilaian kinerja adalah membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai guru tersebut.
- 4) Penilaian kinerja dilakukan atasan terhadap bawahannya.
- 5) Penilaian kinerja akan mendasari penentuan kebijaksanaan selanjutnya.

Sedangkan menurut Siagian (1997:227) manfaat penilaian kinerja tersebut antara lain:

- 1) Mendorong peningkatan kinerja
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam memberikan imbalan
- 3) Membantu para guru menentukan rencana karirnya.

Tujuan dari penilaian kinerja (*performance*) adalah menaikkan produktivitas melalui berkurangnya jumlah absensi dan bertambah baiknya kualitas kerja guru. Maka tujuan dari penilaian tersebut yaitu:

- 1) Pengembangan manajemen memberikan kerangka untuk mengembangkan pegawai dimasa yang akan datang dengan cara mengenali dan mempersiapkan secara individu untuk tanggung jawab yang lebih.
- 2) Pengukuran *performance* menetapkan nilai relative dari kontribusi dari tiap-tiap individu kepada instansi atau perusahaan dan membantu menilai keberhasilan masing-masing.
- 3) Perbaikan *performance* mendorong secara terus menerus *performance* yang baik dan meningkatkan kelemahan individual agar pegawai lebih efektif dan produktif.

- 4) Konfensasi: Membantu menentukan upah yang pantas untuk performance dan upah yang adil dan bonus insentif yang didasarkan kepada jasa atau hasil.
- 5) Pengenalan potensi: Mengenali calon-calon untuk kemungkinan promosi.
- 6) Umpan Balik: Merupakan garis besar dari apa yang diharapkan dari pegawai terhadap tingkat performansi yang aktual.
- 7) Perencanaan personalia memeriksa kemampuan manajemen untuk mengevaluasi persediaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk rencana pergantian (Sukamti, 1989;193).

e. Komponen-komponen kinerja

Menurut Umar (2002:102) komponen-komponen kinerja dapat dilihat dari:

- 1) Kualitas pekerjaan.
- 2) Kejujuran karyawan.
- 3) Inisiatif.
- 4) Kehadiran.
- 5) Sikap.
- 6) Kerja sama.
- 7) Pengetahuan tentang pekerjaan.
- 8) Tanggung jawab.
- 9) Pemanfaatan waktu.

Berdasarkan seluruh pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komponen tersebut dapat dilakukan pengawasan dan dapat meningkatkan

kinerja guru dengan indikator kinerja dapat dilihat dari aspek: a) Kerja sama, b) Tanggung jawab, c) Pemanfaatan waktu, d) Kehadiran dan e) Kualitas pekerjaan.

2. Pengawasan Kepala Sekolah

Kegiatan utama di sekolah dalam menggapai tujuan sekolah adalah kegiatan pembelajaran, sehingga aktivitas organisasi sekolah bermuara kepada efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu salah satu tugas kepala sekolah adalah menjadi supervisor bagi tenaga kependidikan yakni mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai tindakan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan control agar kegiatan pendidikan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan. Program supervisi tersebut antara lain :

- a. Supervisi kelas.
 - b. supervisi kegiatan ekstrakurikuler.
 - c. supervisi laboratorium.
 - d. supervisi perpustakaan.
 - e. supervisi ujian
- (Wahjosumidjo. 2002)

Dalam pelaksanaannya kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip :

- a. Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan Hirarkhis.
- b. Dilaksanakan secara demokratis.
- c. Berpusat kepada tenaga kependidikan.
- d. Merupakan bantuan profesional.

Pada prinsipnya tenaga kependidikan (guru) harus disupervisi secara periodic dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah tenaga guru cukup banyak maka kepala sekolah dapat meminta bantuan kepada wakil kepala sekolah atau guru senior.

Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjuk oleh :

- a. Meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk memperbaiki kinerjanya.
- b. Meningkatnya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Matutina (1989:68) Pengawasan adalah suatu usaha untuk memonitor sejauh mana kegiatan-kegiatan administrative telah tercapai dan sekaligus mengetahui seberapa kemampuan dan keterampilan personil melaksanakan kegiatan-kegiatan administrative.

Pengertian pengawasan Susilo (1998:123) Pengawasan adalah Suatu proses untuk menentukan apa yang harus dikerjakan, menilai proses dan hasil pelaksanaan pekerjaan/tugas melakukan koreksi-koreksi atas kesalahan agar sesuai dengan hasil yang telah direncanakan.

Sedangkan menurut Instruksi Menteri P&D no. 3/U/1987 Pasal 1 pengawasan atasan langsung adalah Pengawasan yang diselenggarakan oleh pimpinan masing-masing satuan kerja/satuan kerja proyek pembangunan/satuan kerja BUMN terhadap bawahannya melalui pengarisab struktur organisasi, perincian kebijaksanaan prosedur kerja, rencana kerja, pencatatan hasil kerja, serta laporan secara terus menerus dan intensif sampai dengan tingkatan tiga eselon dibawahannya.

Dari pengertian pengawasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan masing satuan kerja agar dapat mengawasi bawahannya melalui perincian kebijakan prosedur kerja, rencana kerja serta laporan yang disampaikan secara terus menerus.

b. Pentingnya pengawasan

Kegiatan pengawasan merupakan bagian dari kegiatan manajemen, oleh sebab itu keberhasilan pengawasan ikut menentukan keberhasilan manajemen. Pada dasarnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan mengacu kepada hal-hal yang berkenaan dengan perencanaan pengawasan, teknik pengawasan serta metode pengawasan disamping pengalaman, pengalaman dari dalam diri pimpinan itu sendiri.

Pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk melihat apakah kegiatan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan dengan kata lain pengawasan merupakan tindakan preventif agar orang-orang melaksanakan tugasnya tidak menyimpang dari ketentuan yang ada sehingga dapat menghindari kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

c. Tujuan Pengawasan

- 1) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan, dalam hal ini bersifat pemantauan pelaksanaan yang telah dikerjakan.
- 2) Untuk mengetahui apakah segala instruksi sesuai dengan pelaksanaan.
- 3) Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Untuk mengetahui segala sesuatu apakah berjalan secara efektif dan efisien, pengawasan disini lebih menjaga kualitas kerja personilnya.
- 5) Untuk mencari jalan keluar bila ada terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan, pengawasan ini lebih bersifat bimbingan terhadap bawahannya.

d. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan yang dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan.

Menurut Mulyasa (2004) yang terdiri dari hal-hal:

- 1) Pemeriksaan
- 2) Pengujian dan penilaian
- 3) Pengurusan yang dilakukan untuk meneliti mengenai kebenaran.
- 4) Laporan atau pengaduan tentang hambatan-hambatan atau penyalahgunaan terhadap ketentuan-ketentuan
- 5) Penijauan
- 6) Pengamatan dan pemantauan
- 7) Kunjungan staf

- 8) Pembinaan yang dilakukan pimpinan kepada bawahan
- 9) Pengendalian yang dilakukan terhadap aparatur bawahannya supaya tidak menyimpang atau bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku
- 10) Penertiban
- 11) Mengusahakan suatu struktur yang terorganisir dengan baik

e. Proses Pengawasan

Sebelum melaksanakan pengawasan terlebih dahulu kita membuat langkah-langkah pengawasan itu sendiri. Menurut Kadarman (1997:159) yang menyatakan bahwa proses pengawasan terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

- 1) Menetapkan standar
- 2) Mengukur kinerja
- 3) Memperbaiki penyimpangan
- 4) Memperbaiki penyimpangan

f. Tipe-tipe pengawasan

Untuk melihat keberhasilan dari pengawasan maka perlu memperhatikan tipe pengawasan yang akan atau telah dilakukan. Maksudnya adalah apakah objek pengawasan yang akan diawasi mulai dari perencanaan kegiatan, kegiatan yang sedang berjalan atau kegiatan yang sudah dilaksanakan.

Menurut Handoko (1996:361) Pengawasan dibedakan atas 3 tipe yaitu:

- 1) Pengawasan pendahuluan atau preventif

- 2) Pengawasan dilaksanakan bersamaan dengan berlangsungnya pengawasan atau kuratif
- 3) Pengawasan dilaksanakan setelah pelaksanaan kegiatan selesai bila juga disebut dengan evaluasi kegiatan atau represif

g. Teknik dan aspek-aspek pelaksanaan pengawasan

1) Teknik pelaksanaan pengawasan

Menurut Soewarno (1981:147) teknik pengawasan dapat dilakukan dengan cara:

“Pengawasan atasan langsung adalah apabila aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan pekerjaan, baik dengan system inspeksi, verifikasi maupun system investigasi. Sedangkan pengawasan tidak langsung ialah aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan hanya melalui laporan”.

2) Aspek-aspek pengawasan

Sedangkan aspek pengawasan dilakukan agar pengawasan yang dilakukan berjalan baik dan efisien maka pimpinan harus memperhatikan aspek yang diawasi.

Dalam hal ini untuk melihat bagaimana pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat dilakukan dengan melihat bagaimana pelaksanaan pengawasan atasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan

h. Pelaksanaan pengawasan atasan langsung

Pedoman pelaksanaan pengawasan atasan langsung terdapat dalam Instruksi Mendikbud No.3/U/1987, terutama menyangkut aspek tujuan, ruang lingkup, metoda dan tindak lanjut pelaksanaan.

1) Tujuan pelaksanaan pengawasan atasan langsung

Sama halnya dengan pelaksanaan pengawasan pada umumnya, maka pelaksanaan pengawasan atasan langsung bertujuan untuk menekan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi sehingga kemungkinan timbul kerugian yang besar dapat dihilangkan atau setidaknya diperkecil.

2) Ruang lingkup pelaksanaan pengawasan atasan langsung

Pelaksanaan pengawasan atasan langsung mempunyai lingkup kegiatan yang meliputi:

- a) Aspek-aspek pengelolaan semua pelaksanaan tugas pokok fungsi untuk kerja yang berada dibawah pembinaan suatu unit kerja.
- b) Mencakup penilaian hasil program, keuangan, ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku efisien, penggunaan dana serta waktu dan tenaga.

3) Metoda Pengawasan atasan langsung

Metoda pengawasan atasan langsung dapat dilakukan dengan cara:

- a) Pemeriksaan setempat untuk mengetahui sejauh mana tugas, fungsi dan tanggung jawab telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b) Peneguran baik secara lisan atau tulisan terhadap kesalahan atau penyimpangan yang telah terjadi untuk segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya.
- c) Menanggapi laporan rutin maupun berkala untuk dipertimbangkan dan dinilai secara objektif serta mendapat perhatian dalam laporan hasil pemeriksaan.

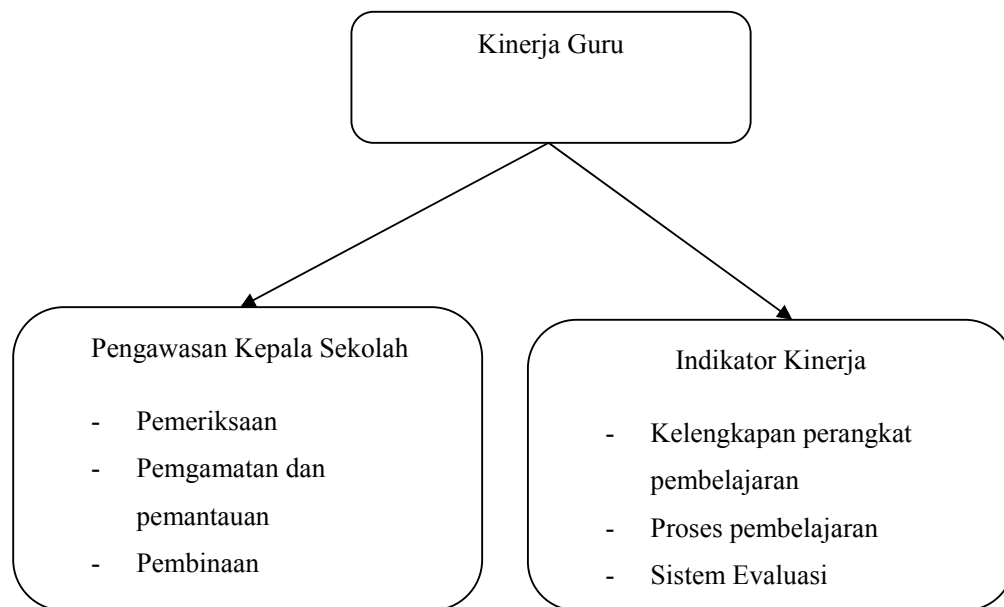
Sedangkan menurut Instruksi Menteri No 3/U/1987 pasal 11 yang menyatakan pelaksanaan pengawasan dilakukan melalui:

- a) Pemeriksaan penggarisan organisasi, pembagian tugas dan fungsi.
- b) Perincian kebijaksanaan pelaksanaan yang dituangkan secara tertulis yang dapat dijadikan pegangan dalam pelaksanaan oleh bawahannya yang menerima pelimpahan oleh atasan.
- c) Rencana kerja yang menggambarkan kegiatan yang harus dilaksanakan, untuk hubungan kerja antara kegiatan tersebut dan hubungan antara berbagai kegiatan beserta sasaran yang harus dicapai.
- d) Prosedur kerja yang merupakan petunjuk pelaksanaan yang jelas dari atasan kepada bawahan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil indikator bagi pelaksanaan pengawasan atasan secara langsung adalah: a) Ruang lingkup pelaksanaan pengawasan, b) Metoda pelaksanaan pengawasan, c) Tindak lanjut pelaksanaan pengawasan.

B. Kerangka Konseptual.

Seperti yang telah diuraikan terlebih dahulu bahwa pengawasan yang baik dilakukan oleh pimpinan akan membawa pengaruh yang positif terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh guru.



Gambar.II.1 Kinerja Guru Geografi di SMA N 1 Kabupaten Solok

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap Guru Geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok termasuk sangat baik ditinjau dari pemeriksaan, pengamatan dan pemantauan, sedangkan pada pembinaan termasuk baik
2. Kinerja guru geografi di SMA Negeri Kabupaten Solok termasuk sangat baik ditinjau dari kelengkapan perangkat pembelajaran, proses pembelajaran dan sistem evaluasi sangat baik

Saran

Berdasar dari kesimpulan di atas, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala sekolah SMA Negeri Kabupaten Solok untuk memberikan pengawasan sesuai dengan tugas kepala sekolah, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Disarankan kepada guru untuk melengkapi perangkat pembelajaran, sehingga kinerja dapat meningkat
3. Disarankan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Solok untuk memperhatikan kinerja guru, terutama guru geografi.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Sri. 2008. Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Online), (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com>, diakses pada 6 Juni 2012).
- Handoko, T. Hani. 1995. Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Instruksi Mendikbud No. 3/U/1987 tentang Pelaksanaan Pengawasan Atasan Langsung. Depdikbud
- Mulyasa, E. 2004. Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2007. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Wahjosumidjo. 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- <http://uharsputra.wordpress.com/Pengembangan Kinerja Guru>