

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DAN PENGANGKATAN GURU BERDASARKAN
PRESTASI (MERIT SYSTEM) TERHADAP KINERJA
PROFESIONAL GURU PESANTREN
DI KABUPATEN 50 KOTA**

TESIS



Oleh
SALI SIREGAR
NIM 1103640

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
Mendapatkan gelar Megister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

Abstract

Sali Siregar, 2014. "The Contribution of Transformational Leadership Principal and Teachers of Merit System toward Performance Professional of Teacher in Boarding School District 50 Kota". Graduate Thesis, State University of Padang.

Based on field observations, indicate a problem with the professional performance of teachers in the District 50 City boarding. Researchers speculate that transformational leadership factors and influencing teacher merit system, therefore it is necessary for research to examine the factors that cause it, because it gives teachers the professional performance of considerable influence on educational success.

This study aims to reveal: (1) Contributions of transformational leadership principals to teachers' professional performance boarding schools in the District 50 City; (2) Contributions of transformational leadership to the school head teacher's professional performance boarding schools in the District 50 City, and (3) Contributions of transformational leadership principals and merit system to the professional performance of teachers boarding . The hypothesis tested in this study are: (1) the principal transformational leadership contributes to the professional performance of teachers, (2) Merit system contributes to the professional performance of teachers, (3) Transformational leadership and merit system jointly contribute to the professional performance of teachers .

The population of this study were all teachers of Civil Servants (PNS) and non- civil servants who actively teach the academic year 2013/2014 are teaching at the school district the City Fifty 200 people. Samples numbered 63 people were selected using Cochran formula. Data were collected by questionnaire Likert scale models that have been tested validity and reliability. Data were analyzed using correlation and regression techniques.

The results showed that: (1) transformational leadership make a meaningful contribution to the Teachers 'Professional performance of 33.8 %; (2) Merit System Teachers make a meaningful contribution to the Teachers' Professional performance by 44.2 %; (3) Transformational Leadership and Merit System Master together make a meaningful contribution to the Teachers' Professional performance by 65,6 %. Based on the conclusions put forward the following suggestions: (1) Need Teacher Professional Performance improvement efforts through KKG and MKSS and other scientific forums; (2) Need transformational leadership improvement efforts in order to increase performance Teacher Professional done by conducting training both at the regional and national level, and (3)improved communication between teachers and principals, through friendly meeting between the community school, with sports, lectures and so forth, and (4) provide rewards to outstanding teachers thus increasing teacher in charge of the Professional Performance

ABSTRAK

Sali Siregar. 2014. “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Pengangkatan Guru Berdasarkan Prestasi (Merit System) Terhadap Kinerja Profesional Guru Pesantren Di Kabupaten 50 Kota”.*Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.*

Berdasarkan pengamatan dilapangan, menunjukkan adanya masalah dalam kinerja profesional guru pesantren di Kabupaten 50 Kota. Peneliti menduga faktor kepemimpinan transformasional dan merit system guru yang mempengaruhinya, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji faktor yang menyebabkannya, karena kinerja profesional guru memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan: (1) Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja profesional guru pesantren di Kabupaten 50 Kota; (2) Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja profesional guru pesantren di Kabupaten 50 Kota; dan (3) Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan merit system terhadap kinerja profesional guru pesantren. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja profesional guru, (2) Merit system berkontribusi terhadap kinerja profesional guru, (3) Kepemimpinan transformasional dan merit system bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja profesional guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non PNS yang aktif mengajar tahun ajaran 2013/2014 yang mengajar di pesantren Kabupaten Lima Puluh Kota yakni sebanyak 200 orang. Sampel penelitian berjumlah 63 orang yang dipilih dengan menggunakan rumus Cochran. Data penelitian dikumpulkan dengan angket model skala Likert yang telah diuji kesahihan dan kehandalannya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

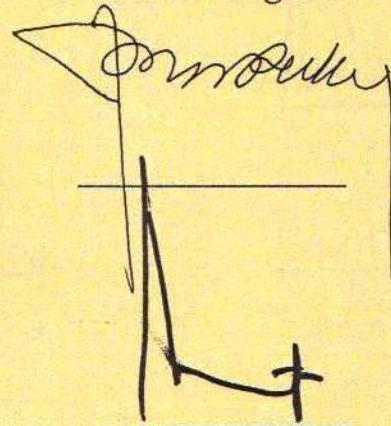
Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Profesional Guru sebesar 33,8%; (2) Merit System Guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Profesional Guru sebesar 44,2%; (3) Kepemimpinan Transformasional dan Merit System Guru secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Profesional Guru sebesar 65,6%. Berdasarkan kesimpulan maka diajukan saran sebagai berikut: (1) Perlu upaya peningkatan Kinerja Profesional Guru melalui kegiatan KKG dan MKKS serta forum ilmiah lainnya; (2) Perlu upaya peningkatan Kepemimpinan Transformasional agar Kinerja Profesional Guru dapat meningkat dilakukan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan baik di tingkat daerah maupun tingkat nasional; (3) peningkatan komunikasi antara guru dan kepala sekolah, melalui temu ramah antar masyarakat sekolah, olahraga bersama, pengajian dan lain sebagainya; dan (4) memberikan reward kepada guru-guru berprestasi sehingga meningkatkan Kinerja Profesional Guru dalam bertugas.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : **SALI SIREGAR**
NIM. : 1103640

Nama
Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
Pembimbing I

Dr. Yahya, M.Pd.
Pembimbing II

Tanda Tangan	Tanggal
	<u>12/05 - 2014</u>
	<u>12/05 - 2014</u>

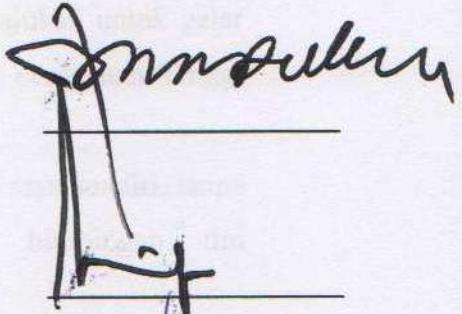
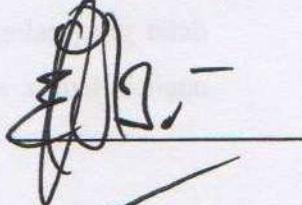
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 003
ST PLT.No.2513/UN35/KP/2013
Tanggal : 24 Desember 2013

PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> <i>(Ketua)</i>	
2	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> <i>(Sekretaris)</i>	
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i>	
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i>	
5	<u>Prof. Dr. Eri Barlian, M.Si.</u> <i>(Anggota)</i>	

Mahasiswa

Mahasiswa : **SALI SIREGAR**
NIM. : 1103640
Tanggal Ujian : 2 - 5 - 2014

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "*Kontribusi Kepemimpinan Transformasional kepala Sekolah dan Pengangkatan Guru Berdasarkan Prestasi (Merit System) Terhadap Kinerja Profesionalguru Pesantren Di Kabupaten 50 Kota*", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan perumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali bimbingan tim pembimbing/penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Mei 2014

Saya yang menyatakan



KATA PENGANTAR

Syukur alhamdullilah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat dan salam atas Rasulullah SAW. sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan hasil penelitian yang berjudul “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Pengangkatan Guru Berdasarkan Prestasi (Merit System) terhadap kinerja profesional guru pesantren di Kabupaten Limapuluh Kota,” ini tepat pada waktunya.

Selesainya penyusunan tesis ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. dan Dr. Yahya, M.Pd. selaku pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal hingga selesainya penulisan Tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd. dan Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. serta Prof. Dr. Eri Barlian, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangannya dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan beserta staf yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses penelitian dan guna dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak ketua program studi Administrasi Pendidikan beserta dosen yang telah memberikan bantuan dan ilmu kepada penulis.

5. Orang tua tercinta, Ayahanda H. Muhammad Siregar (Alm) dan Ibunda Hj. Hasni Tanjung dan Kedua mertua Gustan Tanjung dan Siti Rosmawarni dalimunte serta seluruh keluarga besar saya yang sudah membantu baik moril maupun materil dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Kemenag Kabupaten limapuluh kota yang telah memberi izin penelitian untuk mendapatkan data-data penelitian dari para guru.
7. Bapak/Ibu Ustadz dan Ustadzah pesantren di Kabupaten Limapuluh Kota yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data yang dibutuhkan.
8. Istriku tercinta, Ruqoyyah Tanjung yang telah banyak memberikan motivasi dan inspirasi serta bersabar mendampingiku dalam menyelesaikan tesis ini
9. Putri-putriku tersayang, Sarah Siregar, Atikah Siregar dan Salwa Siregar yang menjadi penyejuk hatiku ketika ada kesulitan dalam penyusunan tesis ini.
10. Rekan-rekan pada program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa laporan hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan, keterbatasan, dan kelemahan dalam penulisannya. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran dari pembaca demi untuk kesempurnaan hasil penelitian ini di masa mendatang.

Payakumbuh, 25 April 2014

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	17
1. Kinerja Profesional Guru.....	18
2. Kepemimpinan Transformasional	36
3. Merit System	45
B. Penelitian yang Relevan	57
C. Kerangka Pemikiran	58
D. Hipotesis	61

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	62
B. Populasi dan Sampel	62
C. Definisi Operasional	67

D. Instrumen Penelitian	68
E. Teknik Pengumpulan Data	74
F. Teknik Analisa Data	74

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	78
B. Pengujian Persyaratan Analisis	86
C. Pengujian Hipotesis.....	88
D. Pembahasan	93

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	97
B. Implikasi	98
C. Saran.....	100

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Keadaan Populasi Penelitian Guru pesantren Kabupaten Lima Puluh Kota	63
2. Hasil perhitungan sampel.....	65
3. Penyebaran Sampel berdasarkan Strata Masa Kerja dan Pendidikan Guru.....	66
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	70
5. Butir Instrumen OK dan Gugur	72
6. Perhitungan Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	73
7. Kategori Tingkat Pencapaian	75
8. Distribusi FrekuensiSkor Kinerja Profesional Guru	78
9. TingkatCapaian Responden Per Indikator Kinerja Profesional Guru	80
10.Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional.....	81
11. Tingkat Capaian Responden Per Indikator Kepemimpinan Transformasional	83
12. Distribusi FrekuensiMerit System Guru	84
13. Tingkat Capaian Responden Per Indikator Merit System Guru	85
14. Rangkuman Uji Normalitas Data.....	87
15. Hasil Uji Kesamaan Varians	87
16. Hasil Uji Independensi.....	88
17. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kinerja Profesional Guru (Y)	89
18. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Merit System Guru (X_2) dengan Kinerja Profesional Guru (Y).....	90
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda dengan Tiga Variabel (X_1 dan X_2 terhadap Y).....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja profesional Guru (Mulyasa(2007:227)	8
2. Konsep <i>Merit System</i>	47
3.Kerangka Pemikiran Ketiga Variabel Penelitian	60
4.Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Profesional Guru.....	79
5.Histogram Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional	82
6.Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Profesional Guru.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja profesional guru merupakan komponen paling utama dalam meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Oleh karena itu setiap tenaga pendidik, terutama guru, harus memahami tujuan pendidikan nasional, agar setiap sikap dan tindakan dalam mengajar diarahkan pada tujuan pendidikan nasional tersebut.

Dalam undang-undang sistem pendidikan nomor 20 tahun 2003 pasal 3 menyatakan bahwa:

Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berkaitan dengan peranan guru sebagai tenaga pendidik yang merupakan pilar utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, lebih lanjut undang-undang sistem pendidikan nomor 20 tahun 2003 menyatakan, bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional memiliki peranan sentral dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Selain guru sebagai komponen utama dalam menukseskan tujuan pendidikan nasional juga diperlukan sistem pendidikan nasional yang berkualitas. Dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas diperlukan adanya standar pendidikan yang menjadi bahan acuan, termasuk didalamnya standar kompetensi guru serta standar mengajar guru.

Faktor utama dalam mencapai standar nasional pendidikan (SNP) tersebut adalah guru, secara khusus diberdayakan untuk mendukung dan bahkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu dijelaskan dalam pasal 8 undang-undang nomor 4 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut: "*Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan*".

Jabatan guru sebagai jabatan profesional menuntut guru untuk terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga kuantitas dan kualitas mengajar dalam proses pembelajaran dapat terus ditingkatkan, karena salah satu tolak ukur guru sebagai tenaga pengajar profesional adalah kinerja profesional guru dalam mengajar pada tingkatan institusional, instruksional dan eksperiensial (Surya, 2005:4). Hal ini menunjukkan guru merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memegang peranan pokok dan strategis ditingkat operasional dalam lembaga pendidikan yang mampu mendayagunakan faktor-faktor sumber daya yang ada dalam penyelenggaraan pendidikan ditingkat operasional, sehingga mutu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru.

Guru sebagai pelaku utama dalam merealisasikan tingkatan operasional pendidikan dijalur sekolah menjadi tujuan dan harapan untuk mewujudkan agenda-agenda pendidikan nasional, terutama dalam peningkatan mutu pendidikan perlu mendapatkan prioritas pemberdayaannya dalam pengambilan keputusan institusi dan penyusunan program-program sekolah, sehingga guru

menjadi bagian dari proses pembelajaran disekolah seutuhnya, sebagaimana yang dinyatakan Brandt (Supriyadi,2001:262) bahwa:

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada dititik sentral dari setiap usaha pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Setiap usaha mutu pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasaranaanya akan berarti apabila melibatkan guru.

Guru yang profesional tidak akan lahir dengan sendirinya, tapi ada faktor-faktor yang menjadikan seorang guru menjadi profesional. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

“Kesepuluh faktor tersebut adalah: 1) dorongan untuk bekerja, 2) tanggung jawab terhadap tugas, 3) minat terhadap tugas, 4) penilaian guru berdasarkan prestasi (merit system), 5) peluang untuk berkembang, 6) perhatian dari kepala sekolah, 7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, 8) MGMP dan KKG, 9) kelompok diskusi terbimbing serta, 10) layanan perpustakaan”.

Dari pendapat Mulyasa di atas, ada dua faktor penting yang menjadikan seorang guru menjadi tenaga profesional, yaitu perhatian dari kepala sekolah (kepemimpinan transformasional) dan penilaian guru berdasarkan prestasi (merit system)

Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi bawahan karena, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, seperti mempengaruhi bawahan dengan emosi-emosi yang menyentuh, memberikan rangsangan intelektual kepada bawahan, menginspirasi bawahan, dan yang lebih penting adalah memberikan perhatian kepada bawahan secara individual. Sehingga

dengan sikap pemimpin yang seperti ini, dapat meningkatkan kinerja guru menjadi profesional. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Di samping kepemimpinan transformasional, pengangkatan guru berdasarkan prestasi (merit system) dianggap sebagai salah satu solusi untuk mengatasi Low Performance disebabkan merit system dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, karena adanya penilaian untuk mengukur kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan oleh Veithzal (2005), merit system merupakan sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan, sehingga penghasilan yang diberikan kepada guru akan dikaitkan dengan kinerja guru tersebut secara individual.

Sehingga dengan dua faktor ini dapat meningkatkan kinerja guru. Akhirnya lahirlah guru-guru profesional dan bermartabat yang mendidik anak-anak bangsa yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, sesuai dengan kewajiban guru dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 35 ayat (1), mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran,

melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Dari uraian di atas sudah tergambar bahwa, dengan kepemimpinan transformasional dan merit sistem yang dilakukan akan dapat mempengaruhi kinerja profesional guru. Namun kenyataan yang terjadi pada guru-guru pesantren di Kabupaten 50 kota tidak demikian. Pada tanggal 20 April 2013 peneliti mengadakan observasi awal tentang kinerja profesional guru di pesantren-pesantren yang ada di kabupaten 50 kota, melalui supervisi pimpinan pesantren, pengamatan secara langsung ke kelas-kelas ketika proses belajar mengajar berlangsung, pengamatan pelaksanaan kegiatan di pesantren, dan wawancara dengan beberapa orang guru pesantren di Kabupaten 50 Kota, terindikasi berbagai fenomena yang terjadi di lapangan seperti: a) masih banyak guru yang tidak membuat RPP, b) ketika memulai pelajaran tanpa melakukan kegiatan apersepsi, c) ada sebagian guru yang tidak menguasai materi pembelajaran dengan sempurna, d) penguasaan kelas yang masih rendah, e) mayoritas guru tidak menggunakan media secara efektif dan efisien dalam pembelajaran, f) masih banyak guru ketika mengajar tidak mengacu pada silabus yang telah dibuat, g) masih ada sebagian guru memberikan penilaian secara subjektif, dll.

Begitu juga dengan hasil supervisi team pengawas dari kementerian agama kabupaten 50 kota tahun 2012 terhadap kinerja professional guru pesantren di kabupaten 50 kota menyatakan bahwa, guru-guru pesantren di 50 kota mayoritas tidak melaksanakan kinerja profesional kegurunya dengan baik, dan dari hasil supervisi itu, hanya 30% guru yang melengkapi tugas kegurunya atau

administrasinya sebagai guru seperti pembuatan program tahunan, program semester, silabus, RPP, evaluasi, dan lain-lain.

Fenomena di atas, menunjukkan adanya masalah dalam kinerja profesional guru pesantren di Kabupaten 50 Kota. Keadaan ini membuat peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang kinerja profesional guru Pesantren di Kabupaten 50 Kota, serta faktor yang menyebabkannya, karena kinerja profesional guru memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

“Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan,
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi”.

Sedangkan menurut Gibson (1987) masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

“Tiga faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang)
- 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja)
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan atau Merit system)”.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat

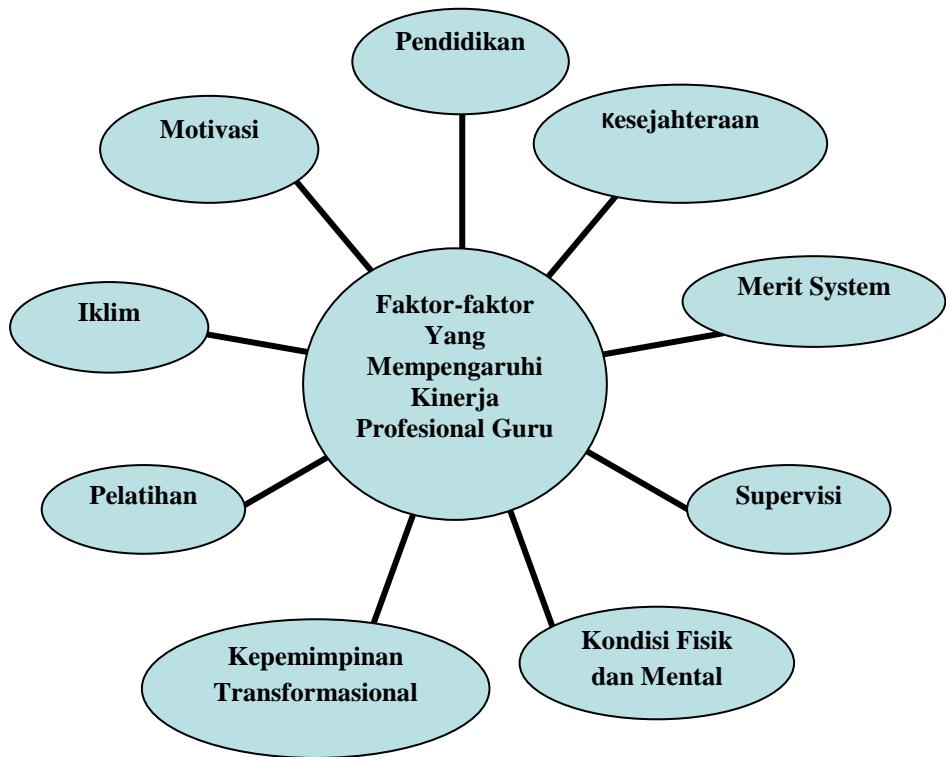
sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

“Kesepuluh faktor tersebut adalah: 1) dorongan untuk bekerja, 2) tanggung jawab terhadap tugas, 3) minat terhadap tugas, 4) penilaian guru berdasarkan prestasi (merit system), 5) peluang untuk berkembang, 6) perhatian dari kepala sekolah, 7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, 8) MGMP dan KKG, 9) kelompok diskusi terbimbing serta, 10) layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja profesional guru.

“Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja professional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: 1) imbalan jasa, 2) rasa aman, 3) hubungan antar pribadi, 4) kondisi lingkungan kerja, 5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja professional guru dapat disimpulkan antara lain: 1) tingkat pendidikan guru, 2) supervisi pengajaran, 3) program pelatihan, 4) iklim yang kondusif, 5) sarana dan prasarana, 6) kondisi fisik dan mental guru, 7) gaya kepemimpinan kepala sekolah, 9) pengangkatan guru berdasarkan prestasi (merit system). Secara skematis faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja profesional guru dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. *Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja profesional Guru (Mulyasa (2007:227)*

Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja profesional guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya. Fenomena yang ditemui di Pesantren Kabupaten 50 Kota masih banyak guru yang memiliki pendidikan tinggi namun

kurang bisa mengaplikasikan ilmunya di sekolah, gelar yang mereka sandang hanya sekedar simbol belaka.

Supervisi pengajaran diduga dapat meningkatkan kinerja profesional guru, dengan mengadakan serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal. Menurut Yahya (2011:30) perlunya supervisi pendidikan bertolak dari keyakinan dasar bahwa guru adalah suatu profesi, selalu tumbuh dan berkembangan agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Fenomena yang ditemui di Pesantren Kabupaten 50 Kota masih banyak guru yang merasa supervisi yang dilakukan oleh pengawas atau kepala sekolah sebagai tekanan psikis, dimana kebanyak dari mereka tidak siap untuk di supervisi dan anggapan dari kebanyakan guru supervisi sama dengan mencari-cari kesalahan guru.

Kinerja profesional guru juga dipengaruhi oleh program pelatihan yang diikutinya.Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Fenomena yang kita temui di Pesantren Kabupaten 50 Kota banyak guru yang sudah mengikuti pelatihan dan

pengembangan keguruan namun kebanyakan dari mereka tidak mampu menerapkannya di sekolah. Ketika ada peluang untuk mengikuti pelatihan itu ada, dari tiap-tiap sekolah selalu mengutus utusan, tetapi kenyataannya belum ada membawa perubahan yang cukup berarti.

Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja profesional guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik akan lebih mudah dalam pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan guru sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena yang terjadi di Pesantren Kabupaten 50 Kota, sebagian pesantren secara fasilitas sudah memadai, baik yang berbentuk prasarana maupun sarana, namun sebagian guru belum bisa memanfaatkan itu secara maksimal untuk menunjang pembelajaran yang lebih baik.

Agar guru memiliki kinerja profesional yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula. Fenomena yang ditemui di Pesantren Kabupaten 50 Kota, ada sebagian guru selagi masih bisa kesekolah tetap diusahakan untuk melakukan PBM, dan sebagian guru yang lain sangat

mudah untuk minta izin dengan berbagai alasan yang ringan, seperti hujan turun, ada tamu dan sakit ringan lainnya.

Merit system adalah sebagai pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada prestasi (merit) yaitu segenap perilaku kerja guru dalam wujudnya sebagai baik atau buruk, hal mana berpengaruh langsung pada naik atau turunnya penghasilan dan/atau karir jabatan guru (Wungu, 2003). Merit system ini bertujuan untuk memotivasi para guru agar terus meningkatkan kinerja mereka karena makin baik kinerja mereka, makin tinggi pula imbalan yang mereka terima. Baik buruknya kinerja prestasi kerja guru ditentukan dengan adanya penilaian prestasi kerja dan kriteria-kriteria yang dinilai dalam penilaian tersebut adalah kriteria-kriteria yang erat kaitannya dengan pekerjaan dan yang berkaitan dengan karakteristik dari pekerja, sehingga dihasilkan suatu kinerja yang baik dari guru. Fenomena yang ditemui di Pesantren Kabupaten 50 Kota masih banyak guru yang kurang berprestasi, mereka cenderung bekerja apa adanya, tidak mau mengembangkan potensi yang mereka miliki, sehingga berpengaruh kepada pendapatan atau prestasi mereka.

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk berkerja. Seseorang yang memiliki motivasi rendah akan menghasilkan kualitas kerja yang rendah, seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Motivasi biasanya timbul karena adanya harapan dan tujuan yang ingin dicapai. Harapan dan tujuan yang ingin dicapai inilah yang diperkirakan dapat meningkatkan kinerja profesional guru. Fenomena yang ditemui di Pesantren Kabupaten 50 Kota masih banyak guru yang kurang termotivasi untuk

melakukan kegiatan yang lebih banyak, mereka cenderung santai dan bahkan berusaha untuk menghindar jika diberi suatu pekerjaan.

Kepemimpinan transformasional diduga dapat meningkatkan kinerja profesional guru dalam kerja. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mengajar memberikan kontribusi positif bagi pergerakan sistem kerja organisasi dalam menumbuhkan kinerja mengajar guru sehingga keberhasilan sekolah dalam mencapai target program-program yang telah ditetapkan. Lipham (1985:2) mengatakan bahwa, kualitas kepemimpinan kepala sekolah secara substansial berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah. Fenomena yang ditemui di Pesantren Kabupaten 50 Kota, hanya sedikit guru yang mau terlihat aktif dan bertanggung jawab terhadap suatu kegiatan, bahkan banyak guru atau guru yang berusaha menghindar dari kepala sekolah.

Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi bawahan karena, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, seperti mempengaruhi bawahan dengan emosi-emosi yang menyentuh, memberikan rangsangan intelektual kepada bawahan, menginspirasi bawahan dan yang lebih penting adalah memberikan perhatian kepada bawahan secara individual. Sehingga dengan sikap pemimpin yang seperti ini, dapat meningkatkan kinerja guru menjadi profesional. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek

kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Di samping kepemimpinan transformasional, Merit system dianggap sebagai salah satu solusi untuk mengatasi Low Performance disebabkan merit system dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, karena adanya penilaian untuk mengukur kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan oleh veithzal (2005), merit system merupakan sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan sehingga penghasilan yang diberikan kepada guru akan dikaitkan dengan kinerja guru tersebut secara individual.

Penerapan kepemimpinan transformasional dan merit syistem dapat meningkatkan kinerja guru, karena ada perhatian dengan cara-cara tertentu dari seorang pemimpin yang membuat para guru semakin percaya kepada kepala sekolah, sehingga dengan kepercayaan tersebut, para guru akan memberikan kinerja yang diharapkan oleh kepala sekolah bahkan lebih, di samping itu juga, mereka diberikan imbalan sesuai dengan prestasi kerja mereka (merit syistem). Ketika kedua hal ini singkronkan dengan baik akan melahirkan guru-guru yang profesional, yang dapat mendidik anak-anak bangsa yang cerdas dan mulia.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan fenomena yang terjadi di lapangan, diduga banyak faktor yang mempengaruhi kinerja profesional guru Pesantren di Kabupaten 50 Kota. Oleh karena itu, peneliti berkeyakinan bahwa ada dua faktor dominan yang menyebabkan rendahnya kinerja profesional guru yaitu: 1) faktor kepemimpinan transformasional, 2) faktor merit system.

Oleh kerena itu penelitian ini dibatasi pada “*Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Pengangkatan Guru Berdasarkan Prestasi (Merit System) Terhadap Kinerja Profesional Guru Pesantren di Kabupaten 50 Kota*”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja profesional guru pesantren di Kabupaten 50 Kota?
2. Apakah pengangkatan guru berdasarkan prestasi (merit system) guru berkontribusi terhadap kinerja profesional guru pesantren di Kabupaten 50 Kota?
3. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengangkatan guru berdasarkan prestasi (merit system) secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja profesional guru pesantren?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan mengungkap:

1. Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja profesional guru pesantren di Kabupaten 50 Kota
2. Kontribusi pengangkatan guru berdasarkan prestasi (merit system) guru terhadap kinerja profesional guru pesantren di Kabupaten 50 Kota

3. Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengangkatan guru berdasarkan prestasi (merit system) terhadap kinerja profesional guru pesantren

F. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menemukan 2 manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis.

Bagi penulis, berharap dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori tentang kinerja profesional guru. Disamping itu juga peneliti berharap dari hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan yang sangat berharga pada perkembangan ilmu pendidikan, terutama yang berkaitan dengan kinerja profesional guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

2. Manfaat Praktis

Secara spesifik hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

a. Pimpinan Pesantren

Dengan mengungkapkan data empiris diharapkan pimpinan pesantren dapat membuat rencana dan strategi pengembangan sistem pendidikan yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan lingkungan pesantrennya, baik yang menyangkut sistem rekruitmen guru maupun upaya berkelanjutan dalam memberdayakan dan meningkatkan kinerja profesional guru.

b. Guru.

Guru yang merupakan ujung tombak dalam upaya menghantarkan tujuan pendidikan diharapkan selalu berupaya meningkatkan kualitas profesinya dengan terus melakukan introspeksi baik yang menyangkut kualitas teknis maupun kualitas sosial. Sehingga performance guru akan sesuai dengan tuntutan profesinya.

c. Siswa

Siswa yang merupakan subyek dan obyek pendidikan akan memperoleh pelayanan pembelajaran yang optimal. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa jika kinerja guru dapat dilaksanakan secara baik maka pelayanan kepada siswa pun akan menjadi baik.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan mungkin dapat dijadikan sebagai bahan literatur pensinkronan masalah yang akan diteliti berkaitan dengan kinerja profesional guru.

e. Kepala Kemenag Kabupaten 50 Kota

Sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja profesional guru, guna peningkatan kualitas pendidikan Pesantren di Kabupaten 50 Kota.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Merit System Guru terhadap Kinerja Profesional Guru. Temuan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Profesional Guru. Ini signifikan apabila semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka akan semakin tinggi pula Kinerja Profesional Guru pada Pesantren di Kabupaten 50 Kota.
2. Merit System Guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Profesional Guru. Ini signifikan apabila semakin tinggi Merit System Guru maka akan semakin tinggi pula Kinerja Profesional Guru pada Pesantren di Kabupaten 50 Kota.
3. Kepemimpinan Transformasional dan Merit System Guru secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Profesional Guru. Ini signifikan apabila semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional dan Merit System Guru secara bersama-sama maka akan semakin tinggi dan meningkat pula Kinerja Profesional Guru pada Pesantren di Kabupaten 50 Kota.

Dari temuan tersebut dapat dimaknai bahwa Kinerja Profesional Guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan Kepemimpinan Transformasional dan Merit System Guru.

B. Implikasi

1. Upaya meningkatkan Kinerja Profesional Guru melalui peningkatan Kepemimpinan Transformasional.

Guru merupakan profesi yang selalu dituntut untuk mengedepankan keprofesionalannya dalam melaksanakan tugas di sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru sangat perlu memiliki kinerja yang tinggi, tanpa ada kinerja yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan, apalagi pekerjaan itu pekerjaan profesional maka boleh dikatakan pekerjaan itu belum tuntas. Dalam hal menuju keprofesionalan terdapat motivasi untuk berprestasi dalam diri guru itu sediri

O'Leary (2001) menyebutkan kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan

termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Oleh karena itu perlu sekali peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional seperti; memberikan *reward* kepada guru berprestasi untuk meningkat kinerja dan tanggung jawabnya dalam bertugas, memberikan motivasi kepada guru dan membangun komunikasi yang kondusif antara guru dan kepala sekolah sebagai atasan.

2. Upaya peningkatan Kinerja Profesional Guru melalui Merit System Guru.

Guru dan kepala sekolah sangat berperan penting dalam memajukan pendidikan di sekolah. Guru adalah tenaga kependidikan yang melaksanakan proses pembelajaran secara profesional, dapat dikatakan bahwa jabatan seorang guru merupakan suatu profesi artinya suatu pekerjaan dan jabatan yang menuntut keahlian, keterampilan, kemampuan dan tanggung jawab.

Menurut Widodo (2005), merit system merupakan suatu sistem pengangkatan atau promosi guru yang didasarkan pada pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Dengan menggunakan merit system membuat orang-orang yang terlibat dalam kegiatan usaha kerjasama menjadi cakap dan profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Merit system dianggap sebagai salah satu solusi untuk mengatasi Low Performance disebabkan merit system dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, karena adanya penilaian untuk mengukur kinerja

pegawai. Jika penilaian yang dilakukan baik maka penerapan merit system akan efektif.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka diajukan beberapa saran yaitu :

1. Perlu peningkatan Kepemimpinan Transformasional agar Kinerja Profesional Guru dapat meningkat, dengan cara peningkatan dan pengembangan diri dalam rangka pencapaian tugas dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, baik di tingkat daerah maupun tingkat nasional. Mengikuti KKG bagi kepala sekolah dan seminar untuk meningkatkan aspek dalam Kepemimpinan Transformasional.
2. Perlu analisa pengangkatan guru berdasarkan prestasi (merit sistem), sebelum menempatkan seorang guru di suatu jabatan maka perlu pihak manajemen, kepala sekolah atau orang yang berwenang melakukan analisa jabatan yang akurat. Keseuaian antara prestasi (merit sistem) dengan jabatan yang diemban akan meningkatkan kinerja seorang guru.
3. Perlu peningkatan Kinerja Profesional Guru melalui peningkatan kompetensi dirinya dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar tentang bahan pembelajaran, penyusunan, pelaksanaan serta penilaian hasil belajar melalui kegiatan KKG dan MKKS serta forum ilmiah lainnya. Terkhususnya dalam rangka seminar meningkatkan tanggung jawab sebagai seorang pendidik agar dapat bekerja secara maksimal didalam tugasnya.

4. Perlu upaya peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam memimpin masyarakat sekolah agar Kinerja Profesional Guru dapat meningkat dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan memotivasi dan kualifikasi dirinya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar melalui forum-forum baik yang bersifat daerah maupun nasional.
5. Perlu Peran atasan atau kepala sekolah dalam memimpin bawahan atau seluruh masyarakat sekolah untuk senantiasa memberikan masukan dan mendorong guru untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap Kepemimpinan Transformasional dalam peningkatan Kinerja Profesional Guru serta peningkatan komunikasi antara guru dan kepala sekolah, melalui temu ramah antar masyarakat sekolah, olahraga bersama, pengajian dan lain sebagainya.
6. Perlu peran serta pihak menajemen lembaga untuk memberikan penilaian kepada guru berdasarkan prestasi kerja, dalam rangka memotivasi guru dan memberikan keadilan kepada guru dalam memperoleh imbalan.
7. Perlu peran atasan dalam upaya memberikan imbalan lebih kepada guru-guru berprestasi sehingga meningkatkan Kinerja Profesional Guru dalam bertugas.

DAFTAR RUJUKAN

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Ro Pesantren Karya, 2000.
- _____, *Evaluasi kinerja SDM*, Cetke-II, Bandung: Refika Aditama, 2006
- Akadum, 1999, *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*, SuaraPembaharuan. (Online) (<http://www.SuaraPembaharuan.com/News/1999/01/220199/OpEd>)
- Arifin, *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang, 2000.
- Arikunto, Suharsimi, 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*: Jakarta, Rineka Cipta .
- Burns, J.M. ,1978. *Leadership*. New York: Harper & Row
- Daryanto S.S, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Apollo, 1997.
- Dedi Supriyadi, 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adi cita Karya Nusa.
- Djamarah, S.B. 1994. *PrestasiBelajar Dan Kompetensi Guru*. Surabaya. Usaha Nasional.
- Fakultas Pascasarjana. 2011. *Buku Panduan Penulisan Tesis Dan Disertasi*. Padang: PPS Padang
- Fatah N, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Ro Pesantrena karya, 1996.
- Henry Simamora, *Manajemen Sunber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN, 1995.
- Horn dkk., 1973. *The advanced Learner's Dictionary of Current English*: Great Britain, oxford University.
- Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Kartono, kartini. 1983. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta. Rajwali
- Leithwood, K. &Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). *Changing Leadership for Changing Times*. Philadelphia: Open University Press.
- M. Suyanto. 2003. *Strategi Periklanan pada E-Commerce Perusahaan Top Dunia*. Andi.Yogyakarta