

**STUDI DESKRIPTIF TENTANG KINERJA GURU DI SMKN 4 LEBONG****Zulfianti<sup>1)</sup>, Johanes Sapri<sup>2)</sup>****<sup>1)</sup>SMKN 4 Lebong, <sup>2)</sup>Universitas Bengkulu****<sup>1)</sup>[santikamek01@gmail.com](mailto:santikamek01@gmail.com), <sup>2)</sup>[johanessapri@unib.ac.id](mailto:johanessapri@unib.ac.id)****ABSTRAK**

Kegiatan belajar mengajar di SMKN 4 Lebong, dapat berlangsung dengan baik didukung oleh banyak faktor, salah satunya adalah kinerja guru. Di SMKN 4 Lebong terdapat 27 orang guru, yang memiliki kinerja kurang optimal. Ketidacocokan materi yang diajarkan dengan rencana pelaksanaan pembelajaran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab kinerja guru di SMKN 4 Lebong masih rendah dan untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja guru di SMKN 4 Lebong. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan situasi aktual pada saat penelitian melalui pengumpulan data yang kemudian diinterpretasikan satu sama lain sehingga diperoleh rumusan dan analisa masalah yang ada. Kinerja guru di SMKN 4 Lebong sudah baik, tetapi unsur kualitasnya pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan dan inisiatif yang sering menyebabkan kinerja guru menjadi rendah. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SMKN 4 Lebong berdasarkan analisa adalah salah satunya dengan meningkatkan kinerja berdasarkan kuantitas pekerjaan, meningkatkan kinerja berdasarkan peningkatan kualitas pekerjaan, meningkatkan kinerja dengan peningkatan kualitas pribadi.

**Kata kunci:** kinerja, kinerja guru

**DESKRIPTIVE STUDY OF TEACHER PERFORMANCE IN SMKN 4 LEBONG****Zulfianti<sup>1)</sup>, Johanes Sapri<sup>2)</sup>****<sup>1)</sup>SMKN 4 Lebong, <sup>2)</sup>Universitas Bengkulu****<sup>1)</sup>[santikamek01@gmail.com](mailto:santikamek01@gmail.com), <sup>2)</sup>[johanessapri@unib.ac.id](mailto:johanessapri@unib.ac.id)****ABSTRACT**

*Teaching and learning activities in SMK 4 Lebong, can take place well supported by many factors, one of which is teacher work performance. In SMK 4 Lebong has 27 teachers who are often found teacher performance is not optimal in the teaching process, incompatibility of material taught with Learning Implementation Plans (RPP). Therefore teacher performance has a very important role for education. The aim of the study was to find out the causes of the performance of teachers in 4 Lebong Vocational High Schools were still low and to find out ways to improve teacher performance in SMK 4 Lebong. This study uses a descriptive method with a qualitative approach. Descriptive research method is a research method that describes the actual situation at the time of the research through collecting data which is then interpreted with prestige with each other so that the formulation and analysis of existing problems is obtained. Teacher performance in SMK 4 has been good, but the elements of quality are work, knowledge of work and initiatives that often causes teacher performance to be low. efforts made to improve teacher performance in SMK 4 Lebong based on SWOT analysis are one of them by improving performance based on quantity of work, improving performance based on improving the quality of work, improving performance with improved personal quality.*

**Keywords:** *performance, teacher performance*

## PENDAHULUAN

Menurut Undang- Undang Guru pasal 1 ayat 1 (2006: 3), guru adalah pendidik professional dengan tugas utama: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, pemerintah telah menetapkan Undang- Undang Sistem Pendidikan. Undang- Undang tersebut memuat dua puluh dua bab, tujuh puluh tujuh pasal dan penjelasan. Undang-Undang Sistem Pendidikan (2003: 37) menjelaskan bahwa setiap pembaruan system pendidikan nasional bertujuan untuk memperbarui visi, misi, dan strategi pembangunan pendidikan nasional. Visi pendidikan nasional di antaranya adalah (1) mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat Indonesia, (2) membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar, (3) meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral, (4) meningkatkan keprofesioanal dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar nasional dan global, (5) memperdayakan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan RI.

Untuk mencapai tiga kompetensi tersebut, sekolah harus melaksanakan pembinaan terhadap guru baik melalui workshop, PKG, diskusi, dan supervise edukatif. Hal ini harus dilakukan secara

periodik agar kinerja dan wawasan guru bertambah. Sebab, berdasarkan diskusi yang dilakukan guru di SMK Negeri 4 Lebong, rendahnya kinerja dan wawasan guru diakibatkan oleh (1) rendahnya kesadaran guru untuk belajar; (2) kurangnya kesempatan guru mengikuti pelatihan, baik secara regional maupun nasional; (3) kurang efektifnya PKG; dan (4) supervise pendidikan yang bertujuan memperbaiki proses pembelajaran cenderung menitikberatkan pada aspek administrasi; (5) kurangnya motivasi dalam bekerja.

Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu sebagai seorang guru yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu dan berdaya saing tinggi. Sudharto ( 2007: 35) menyatakan bahwa “ menjadi guru yang professional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk peningkatannya”. Adapun salah satu cara untuk mewujudkan pengembangan profesionalisme membutuhkan dorongan dan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam proses belajar mengajar yaitu kepala sekolah.

Menurut Undang- Undang Guru pasal 1 ayat 1 (2006: 3), guru adalah pendidik professional dengan tugas utama: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, pemerintah telah menetapkan Undang- Undang Sistem Pendidikan. Undang- Undang tersebut memuat dua puluh dua bab, tujuh puluh tujuh pasal dan penjelasan. Undang-Undang Sistem Pendidikan (2003: 37)

menjelaskan bahwa setiap pembaruan system pendidikan nasional bertujuan untuk memperbarui visi, misi, dan strategi pembangunan pendidikan nasional. Visi pendidikan nasional di antaranya adalah (1) mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat Indonesia, (2) membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar, (3) meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral, (4) meningkatkan keprofesioanal dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar nasional dan global, (5) memperdayakan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan RI.

Jika mencermati visi pendidikan tersebut, semuanya mengarah pada mutu pendidikan yang akhirnya dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik. Mutu pendidikan ternyata dipengaruhi oleh banyak komponen. Menurut Syamsuddin (2005: 66), ada tiga komponen utama yang saling berkaitan dan memiliki kedudukan strategis dalam kegiatan belajar mengajar. Ketiga komponen itu adalah kurikulum, guru, dan pembelajar (siswa). Dari ketiga komponen itu, guru menduduki posisi sentral sebab peranannya sangat menentukan. Dalam pembelajaran seorang guru harus mampu menerjemahkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum secara optimal. Walaupun system pembelajaran sekarang sudah tidak *teacher center* lagi, seorang guru tetap memegang peranan yang penting dalam membimbing siswa. Oleh karena itu, seorang guru harus mempunyai

pengetahuan yang memadai baik di bidang akademik maupun pedagogik. Menurut Usman (2000), seorang guru dituntut memiliki wawasan yang berhubungan dengan mata pelajaran yang diajarkannya dan wawasan yang berhubungan kependidikan untuk menyampaikan isi pengajaran kepada siswa. Kedua wawasan tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Seorang guru harus selalu meningkatkan kemampuan profesionalnya ( pengetahuan, sikap, dan keterampilan) secara terus-menerus sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk paradigma baru pendidikan yang menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK). Menurut Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (2004: 2) , seorang guru harus memenuhi tiga standar kompetensi: (1) Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran dan Wawasan Kependidikan; (2) Kompetensi Akademik/Vokasional sesuai materi pembelajaran; (3) pengembangan Profesi. Ketiga kompetensi tersebut tidak hanya bertujuan agar guru bermutu, tetapi juga menjadikan pembelajaran bermutu sehingga meningkatkan mutu pendidikan Indonesia.

Untuk mencapai tiga kompetensi tersebut, sekolah harus melaksanakan pembinaan terhadap guru baik melalui workshop, PKG, diskusi, dan supervise edukatif. Hal ini harus dilakukan secara periodik agar kinerja dan wawasan guru bertambah. Sebab, berdasarkan diskusi yang dilakukan guru di SMK Negeri 4 Lebong, rendahnya kinerja dan wawasan guru diakibatkan oleh (1) rendahnya kesadaran guru untuk belajar; (2) kurangnya kesempatan guru mengikuti pelatihan, baik secara regional maupun nasional; (3) kurang efektifnya PKG; dan (4) supervise pendidikan yang bertujuan

memperbaiki proses pembelajaran cenderung menitikberatkan pada aspek administrasi; (5) kurangnya motivasi dalam bekerja.

Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu sebagai seorang guru yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu dan berdaya saing tinggi. Sudharto (2007: 35) menyatakan bahwa "menjadi guru yang professional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk peningkatannya". Adapun salah satu cara untuk mewujudkan pengembangan profesionalisme membutuhkan dorongan dan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam proses belajar mengajar yaitu kepala sekolah.

Guru-guru harus konsisten dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan karena hal tersebut memberikan gambaran bahwa guru-guru telah melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik, seperti ; sebelum mengajar terlebih dahulu membuat persiapan mengajar dengan tujuan mengajar yang baik, penetapan materi pelajaran yang baik, penetapan metode yang baik, penetapan alat dan media yang baik, penetapan sumber belajar yang baik, serta penetapan evaluasi belajar yang baik. Disamping membuat persiapan materi pelajaran, penggunaan metode belajar, penggunaan media alat, penggunaan sumber belajar, pelaksanaan evaluasi mengacu kepada persiapan mengajar yang telah dibuat dan kurikulum yang baku.

Di dalam UU RI no 14 tahun 2005 pasal 20 dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalanya guru mempunyai kewajiban: (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang

bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademis dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, status social ekonomi peserta didik; (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru, serta nilai nilai agama dan etika; (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan kinerja guru di SMKN 4 Lebong dan factor-faktor yang mempengaruhinya.

## **METODE**

Menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada saat berlangsungnya penelitian melalui pengumpulan data yang kemudian diinterpretasikan satu sama lain sehingga diperoleh perumusan dan analisa terhadap masalah yang ada. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penuangan pikiran yang memaparkan, menggambarkan dan melaporkan suatu keadaan atau obje dari apa yang diteliti berdasarkan fakta-fakta dan keterangan yang diperoleh. (Sugiyono, 2008). Tempat penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 4 Lebong, selama 2 bulan mulai bulan maret sampai mei 2019, atau pada semester genap tahun pelajaran 2018/2019.

Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jika bicara tentang subjek penelitian, sebetulnya juga berbicara tentang unit analisis yaitu subjek yang menjadi pusat

perhatian atau sasaran peneliti (Arikunto, 2002: 122).. Yang menjadi subjek penelitian pada penelitian ini adalah guru-guru PNS di SMKN 4 Lebong. Mereka berjumlah 15 orang. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian tindakan sekolah ini antara lain adalah : 1) lembar wawancara, 2) lembar pengamatan , 3) dokumentasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 4 Lebong berdasarkan hasil wawancara adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Kinerja Berdasarkan Kuantitas Kerja Memotivasi guru meningkatkan tanggung jawab yang berhubungan dengan beban kerjanya, membuat pelaporan beban kerja tidak hanya untuk guru bersertifikasi namun juga guru honorer.
- 2) Meningkatkan Kinerja Berdasarkan Peningkatan Kualitas Kerja Meningkatkan kompetensi guru dengan mengikuti pelatihan/ workshop/ seminar atau bahkan memotivasi untuk studi lanjut, mengikuti pertemuan dan diskusi KKG (Kelompok Kerja Guru), Kepala sekolah dan Pengawas meningkatkan supervisi dan pembinaan berkelanjutan yang terencana dan terprogram.
- 3) Peningkatan Kinerja yang berhubungan dengan Pengetahuan Kerja Kepala Sekolah dan Pengawas melakukan supervisi, koordinasi dan sosialisasi mengenai tupoksi atau gambaran pekerjaan guru, kurikulum, sehingga guru dapat berdiskusi mengenai permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
- 4) Peningkatan Kinerja Guru berdasarkan Peningkatan Kreatifitas Dikarenakan adanya kendala sarana dan prasarana terutama IT (Information Technology) yaitu LCD dan Laptop karena dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) belum mencukupi maka Kepala Sekolah berupaya meningkatkan kreatifitas guru dengan melakukan modifikasi media pembelajaran.
- 5) Peningkatan Kinerja Guru berdasarkan Peningkatan Kerjasama Meningkatkan kerja sama dan kekompakan, membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas, membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.
- 6) Peningkatan Kinerja Guru Berdasarkan Peningkatan Inisiatif Mengajak guru untuk rapat koordinasi setiap pagi 10 menit supaya ada ide-ide yang bisa disampaikan demi kemajuan sekolah, melakukan kegiatan koordinasi dengan komite sekolah dan wali murid untuk membicarakan program-program peningkatan mutu sekolah.
- 7) Peningkatan Kinerja dengan Peningkatan Kualitas Pribadi Meningkatkan kualitas individu selain dengan diklat, supervisi juga acara keagamaan dan berperan serta dalam perlombaan.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan di SMK Negeri 4 Lebong, disadari oleh warga sekolah bahwa guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan kualified, namun potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan

berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cep at mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan teknologi serta mobilitas masyarakat (Sucipto, 2003).

Disisi lain kinerja guru juga perlu ditingkatkan dalam hal rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengann RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Sehingga upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu: (Mulyasa, 2007)

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru dalam pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran, kemampuan penggunaan metode pembelajaran.
3. Kemampuan Guru Dalam Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Dalam Penilaian dalam Kurikulum 2013 berdasarkan Panduan Teknis

Penilaian Sekolah Dasar Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar, memiliki karakteristik belajar tuntas, otentik dan berkesinambungan, serta menggunakan teknik penilaian yang bervariasi berdasarkan acuan kriteria. Penilaian didasarkan pada ukuran pencapaian kompetensi yang ditetapkan. Kemampuan peserta didik tidak dibandingkan terhadap kelompoknya, tetapi dibandingkan terhadap kriteria yang ditetapkan, misalnya ketuntasan belajar minimal (KKM), yang ditetapkan oleh satuan pendidikan masing-masing dengan mempertimbangkan karakteristik kompetensi dasar yang akan dicapai, daya dukung (sarana dan guru), dan karakteristik peserta didik. KKM diperlukan agar guru mengetahui kompetensi yang sudah dan belum dikuasai secara tuntas. Guru mengetahui sedini mungkin kesulitan peserta didik, sehingga pencapaian kompetensi yang kurang optimal dapat segera diperbaiki. Bila kesulitan dapat terdeteksi sedini mungkin, peserta didik tidak sempat merasa frustrasi, kehilangan motivasi, dan sebaliknya peserta didik merasa mendapat perhatian yang optimal dan bantuan yang berharga dalam proses pembelajarannya. Namun ketuntasan belajar minimal tidak perlu dicantumkan dalam buku rapor, hanya menjadi catatan guru.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa

1. Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Lebong masih perlu ditingkatkan terutama unsur kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas dan inisiatif yang seringkali menyebabkan kinerja guru menjadi rendah, apalagi ditambah dengan kendala yang sering dihadapi antara lain guru kurang sharing

dengan teman sejawatnya, sebagian guru belum menguasai IT, sarana prasarana yang kurang, guru dalam memberikan pelajaran tambahan belum optimal, dukungan orang tua dalam program pengembangan sekolah kurang optimal, motivasi guru kurang, masih ada guru yang enggan melanjutkan S2, lemahnya pemantauan supervisi dan evaluasi dan guru kurang profesional karena kurangnya diklat. Inilah yang terkadang membuat kinerja guru kurang baik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 4 Lebong diantaranya : Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang), Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja), Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan atau reward system).

#### SARAN

Penulis menyarankan atau merekomendasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Sebaiknya kegiatan supervisi dan pembinaan berkelanjutan terus ditingkatkan baik oleh Kepala Sekolah maupun oleh Pengawas, sehingga dapat dijadikan ajang sharing atau bertukar pikiran mengenai peningkatan kinerja guru dan peningkatan Kegiatan pembelajaran yang baik sesuai dengan Kurikulum yang berlaku.
2. Sebaiknya diselenggarakan pelatihan IT bagi para guru, sehingga guru dapat semakin mahir dalam mencari dan mengelola materi pembelajaran serta menyelesaikan tugas-tugas administrasi Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

dapat dijadikan sebagai pembinaan kepala sekolah dalam memotivasi untuk meningkatkan kinerja guru di SMKN 4 Lebong.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2000). *Proses Penelitian : Suatu Penekatan Praktek. Edisi Revisi III*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudharto. (2007). *Metodologi Penelitian Sosial: Kuantitatif, Kualitatif dan Kaji Tindak*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsudin. (2005). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, *Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Depdiknas, Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Depdiknas Citra Umbara.
- Usman, Moh Uzer. (2000). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.