

**KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI  
PROFESIONAL GURU PADA MTsN  
PEUREUMEU KABUPATEN ACEH BARAT**

Syamsul Bahri,<sup>1</sup> Nasir Usman,<sup>2</sup> Bahrin.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kepala MTsN Peureumeu Kabupaten Aceh Barat, Aceh, Indonesia

<sup>2</sup> Prodi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala  
Koresponden: nasir.fkip@gmail.com

**Abstract**

*The performance of principals is a crucial factor in improving the competence of educator professional as well as teachers. This observation is intended to let us know the steps taken in devising plans and strategies and obstacles found by leaders in schools for teacher professional enhancement on Madrasah Tsanawiyah Negeri Peureumeu Aceh Barat Regency. This observation uses exposure method with qualitative approach. Observation techniques, interviews, documentation and triangulation performed for data collection. Study subjects were school leaders, vice principals, MGMP leaders, and educators as well as teachers. The study results showed that: (1) The ability of school leaders to be taken in developing professional teacher improvement plans is to identify problems, analyze challenges and solve them, programming, formulating activities and formulating cost plans; (2) Strategies implemented by school leaders to improve the competence of teaching professionals as well as educators are using the stage of creating work programs, establishing and activating MGMP activities in schools, education and training, and giving permission to continue higher education; (3) Obstacles encountered in improving the professional competence of teachers is limited availability of facilities, time constraints, responsibilities sebahagian teachers who are still low and cost limitations.*

*Keywords: Principals' Performance and Teacher Professional Competence.*

**Abstrak**

Kinerja kepala Sekolah adalah faktor yang sangat menentukan untuk meningkatkan kompetensi profesional pendidik sekaligus pengajar. Pengamatan ini dimaksudkan agar kita tahu langkah yang ditempuh dalam menyusun rencana dan strategi serta kendala yang ditemukan oleh pemimpin di sekolah untuk peningkatan profesional guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Peureumeu Kabupaten Aceh Barat. pengamatan ini menggunakan metode paparan dengan pendekatan kualitatif. Teknik Observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi yang dilakukan untuk pengumpulan data. Subjek penelitian adalah pemimpin sekolah, wakil kepala sekolah, ketua MGMP, dan pendidik sekaligus pengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kemampuan pemimpin sekolah yang ditempuh dalam menyusun rencana peningkatan profesional guru yaitu, identifikasi masalah, analisis tantangan dan pemecahannya, penyusunan program, perumusan kegiatan dan perumusan rencana biaya; (2) Strategi yang dilaksanakan oleh pemimpin sekolah untuk peningkatan kompetensi profesional pengajar sekaligus pendidik yakni menggunakan tahap membuat program kerja, membentuk dan mengaktifkan kegiatan MGMP di sekolah, pendidikan dan pelatihan, dan member izin untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi; (3) Hambatan yang ditemui dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yaitu keterbatasan persediaan fasilitas, keterbatasan waktu, tanggungjawab sebahagian guru yang masih rendah dan keterbatasan biaya.

Kata kunci: Kinerja, Kepala Sekolah, Kompetensi, Profesional Guru.

## PENDAHULUAN

Globalisasi telah menimbulkan kaburnya batas-batas antar Negara, sehingga dunia menjadi terbuka dan transparan. Globalisasi terjadi antara lain disebabkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin hari semakin berkembang sehingga menuntut perubahan mendasar di dunia pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan perlu dimaknai sebagai sebuah tolak ukur kemajuan bangsa khususnya dalam dunia pendidikan sebagaimana diatur dalam UUD Negara RI Tahun 1945 tersebut dan kemudian mengalami perubahan dan diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

(Barthos 2009); mengatakan bahwa “secara nasional pengelolaan sumber daya manusia tidak berhasil maka pengelolaan pada tingkat perusahaan akan juga tidak berhasil”. Manajemen sumber daya pada tingkat nasional bertujuan untuk mengintegrasikan sumber-sumber daya manusia ke dalam pembangunan sehingga terjadi penggunaan sumber-sumber daya manusia yang rasional dan efektif dengan kesempatan kerja yang penuh (*full employment*). Berapapun besar Sumber Daya Alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai.

Kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru adalah merupakan motivasi dari kepala sekolah atas kepemimpinannya, Walaupun itu semu berkaitan dengan prosentase kehadiran, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran yang menjadi ketidakpatuhan pada aturan dan menurunnya produktivitas kerja dan apatis.

Kedisiplinan, motivasi kerja, sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah fakta yang menunjukkan tingkat kedisiplinan guru pada MTsN Peureumeu Kabupaten Aceh Barat rendah. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidakhadiran) dari guru dalam kasus pada MTsN Peureumeu Kabupaten Aceh Barat yang sedang berusaha mencapai status menuju Sekolah Berstandar Nasional masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru.

Permasalahan pada MTsN Peureumeu Kabupaten Aceh Barat yang sedang berusaha mencapai status Sekolah Standar Nasional (SSN) masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kedisiplinan, motivasi kerja, sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan guru di MTsN Peureumeu Kabupaten Aceh Barat rendah. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidakhadiran) dari guru.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian “Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru MTsN Peureumeu Kabupaten Aceh Barat”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu memaparkan dan menganalisa data informasi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tentang kinerja kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi profesional guru. dalam penelitiannya ini ingin mengkaji tentang Kinerja Kepala sekolah, Kompetensi dan Profesional Guru. Maka hal tersebut dipertegas oleh (Sugiyono 2013) yang mengatakan “penelitian kualitatif adalah

berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan". Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik Observasi, wawancara, dokumentasi, triangulasi dan teknik analisis data dengan cara menganalisis secara deskriptif mulai dari proses perencanaan, proses pelaksanaan, proses evaluasi dan data-data lain yang penulis kumpulkan.

## HASIL PEMBAHASAN

### **Kemampuan Kepala Sekolah dalam Menyusun Rencana meningkatkan Profesionalisme Guru.**

Hasil yang telah diperoleh dalam penelitian dirangkum dan disusun dalam rencana yang telah diperoleh, dapat dirangkum bahwa kepala sekolah dalam menyusun rencana peningkatan kompetensi profesional guru dengan melewati beberapa langkah, yaitu mulai dari mengidentifikasi masalah, analisis tantangan dan pemecahannya, penyusunan program, perumusan kegiatan dan perumusan biaya, telah mengikuti prosedur perencanaan yang baik. Perencanaan peningkatan kompetensi profesional guru harus membuat rancangan secara logis dan rasional yang berujung pada kualitas dan kuantitas guru. Rancangan peningkatan kompetensi kinerja guru juga dilaksanakan oleh kepala sekolah agar bisa menempatkan diri dalam membimbing SDM nya. Hal ini sesuai dengan ungkapan Wibowo (2009: 35) bahwa: "perencanaan merupakan kegiatan mendesain tentang apa yang harus dikerjakan agar tujuan organisasi tercapai". Dari pernyataan tersebut dapat diuraikan kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru yang membantu dalam menyusun rancangan bisa bekerja sama dalam pembinaan yang dapat disesuaikan sesuai kebutuhan. jadwal

pembinaan peningkatan profesionalisme juga harus disertakan, disediakan dan dianggarkan dana berdasar pada kebutuhan dan pendapat dari guru.

1. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Banghart dan Trull yang disadur oleh (Usman 2009); bahwa "model pendekatan perencanaan komprehensif mengembangkan tahapan perencanaan sebagai berikut: Pendahuluan
2. Mengidentifikasi permasalahan pendidikan
3. Analisis area masalah perencanaan
4. Penyusunan konsep dan rencana
5. Mengevaluasi rencana
6. Menentukan rencana
7. Penerapan rencana
8. Rencana umpan balik.

Tahap-tahap rangsangan yang dikemukakan oleh ahli tersebut telah dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam menyusun rencana peningkatan kompetensi profesional guru di sekolahnya. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa program yang telah disusun tersebut belum sepenuhnya bisa dilaksanakan seperti jadwal yang sudah diatur, namun program itu sebahagian besar sudah dijalankan dan juga membuahkan hasil yang baik.

Kepala sekolah harus memahami dengan baik tindakan yang perlu dilakukannya agar berhasil dalam memberikan bantuan peningkatan kompetensi profesional kepada guru, juga dapat diungkap dari kegiatannya melalui observasi, kepala sekolah tidak menempatkan guru sebagai bawahannya, melainkan sebagai mitra kerja sesama anggota profesi yang sederajat. Guru dapat diajak kerjasama memperbaiki mutu pembelajaran dalam keadaan setara dengan menganggap mereka sebagai teman sejawat.

### **Strategi Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru**

Hasil penelitian memperoleh gambaran bahwa kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, ditujukan untuk meningkatkan kompetensi professional guru dalam menjalankan profesinya ini terlihat dari usaha yang dilakukan oleh pemimpin di sekolah untuk membina pendidik sekaligus pengajar. Pembinaan para pendidik dan pengajar yang dilakukan oleh kepala sekolah yang dilakukan tidak bermaksud bahwa pendidik dan pengajar itu kurang professional untuk mengajar, tetapi dilakukan untuk membantu dari guru untuk guru agar bisa merubah cara-cara mendidik dan membimbing anak didiknya. perbaikan bisa terwujud dari pencapaian kerja yang dilakukannya sesuai peraturan.

(Usman 2012); menyatakan bahwa “Strategi pengembangan profesional guru dapat dilakukan melalui dua cara yaitu pendidikan dalam pekerjaan (*on the job training*) dan pendidikan di luar pekerjaan of the job training: Strategi pengembangan on the job training dapat berupa induksi, penyesuaian kedudukan, penataran dan kedudukan, penataran dan pelatihan. Sedangkan of the job training dapat berupa kerja lapangan, kursus atau pendidikan/pengembangan individual. Pendidik menduduki posisi yang sangat strategis dalam kegiatan pendidikan, berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru sehingga dapat meningkatkan kompetensi profesional guru sekaligus meningkatkan prestasi belajar siswa dan berimplementasi terhadap mutu pendidikan secara luas.

Bagi guru tidak boleh ketinggalan dalam penguasaan ilmu dan teknologi yang terus maju yang sesuai dengan perkembangan zaman. Melalui kegiatan

KKG dapat memperoleh pengetahuan, pengalaman, wawasan yang baru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di sekolah.

Hal ini berarti kepala sekolah berupaya untuk membantu profesional guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, ketrampilan dalam proses belajar mengajar yang dipimpinya yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

Strategi pembinaan profesional guru diarahkan dalam pencapaian meningkatkan kompetensi yang telah diatur dalam standar kompetensi guru. Standard yang diartikan di sini berhubungan dengan; kompetensi pencapaian kinerja, kompetensi kepatuhan diri dan disiplin, kompetensi diri sendiri, serta kompetensi dalam mendidik. Yang telah diatur dalam PP No 19 Tahun 2005. Mengenai Standard Nasional Pendidikan, berhubungan dengan pasal 28 yang berisi standard kompetensi yang akan dikembangkan, yakni “kompetensi kepatuhan diri dan disiplin, kompetensi diri sendiri, serta kompetensi dalam mendidik”.

Berdasarkan analisis deskriptif di lapangan, strategi pembinaan profesional merupakan kegiatan kepala sekolah dalam memberikan bantuan profesional, ditujukan untuk mengidentifikasi masalah serta memberikan bantuan profesional yang semestinya di berikan. Strategi pembinaan yang dilakukan dapat dianalisis dalam kegiatan yang berupa Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang dilakukan secara berkelompok atau individu, penelitian tindakan kelas, pertemuan mengenai evaluasi kegiatan MGMP.

Pertemuan kelompok dan individual, kepala sekolah menemukan masalah dalam situasi pergaulan dengan guru, dengan kemampuannya bergaul dengan guru sesama profesi, kepala sekolah membahas permasalahan pembelajaran secara tak

langsung dalam pembicaraan rutin sabtu atau ketika saat berkumpul. Kegiatan kepala sekolah untuk menemukan dan meningkatkan kemampuan guru diungkapkan oleh guru dalam pernyataan; dalam keadaan santai dengan penuh gurau, guru saling menunjukkan kelemahan masing-masing dalam mengajar sambil guyon, padahal sesungguhnya jika dimaknai merupakan kritik tajam. Jika masalah itu dicuatkan dalam suasana formal akan menyakitkan. Kepala sekolah harus peka mencatat tanpa memberi komentar. Informasinya dapat dijadikan bahan pembinaan untuk perbaikan mutu guru. Selanjutnya temuan dalam situasi pergaulan sesama teman sejawat tersebut ditindak lanjuti secara wajar tanpa dirasakan sebagai pengawasan ataupun guru menerimanya sebagai suatu ketegangan. Penerapan saran dan nasihat rutin kepada guru dari kepala sekolah berdasarkan temuan dalam situasi pergaulan diadopsi menjadi bahan pembinaan kepala sekolah, implementasinya dicek dalam kegiatan pembelajaran oleh kepala sekolah untuk mengetahui bagaimana guru menerapkannya.

Selain dari itu bantuan pembinaan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan pembelajaran juga dapat dilaksanakan dengan menganjurkan guru untuk melakukan penelitian tindakan kelas. Dengan melakukan tahap-tahap penelitian tindakan kelas, guru dapat menemukan solusi dari masalah yang timbul di kelasnya sendiri, dengan menerapkan berbagai teori yang relevan secara kreatif mengangkat masalah-masalah aktual yang dihadapi oleh guru di lapangan. Dengan melakukan penelitian tindakan dalam proses di dalam ruangan. Menggunakan cara melakukan step-step pengamatan di dalam ruangan. Sebagai pendidik dan pengajar bisa mencari solusi dari

permasalahan yang timbul di kelas guru tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas, jelas bahwa pengamatan di dalam ruangan adalah usaha yang dilakukan secara tahap demi tahap terhadap berbagai tindakan oleh pendidik sekaligus pengajar sebagai peneliti. Selain dari pada itu, dilaksanakan pengamatan pembelajaran dalam ruangan yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan atau pengajaran yang dilaksanakan oleh pendidik sekaligus pengajar tersebut sehingga kondisi yang tidak diinginkan tidak lagi mengganjal dalam ruangan pembelajaran. Yang diinginkan dari penelitian tindakan kelas tersebut bisa mempengaruhi mutu pendidikan siswanya dalam hal pemikiran, keterampilan, ilmu kepatuhan dan disiplin maupun hal-hal lain yang berguna bagi siswa dalam mengembangkan potensi diri lebih dewasa.

Kemampuan menangani tugas pembelajaran di kelas yang dipegang oleh guru pada setiap kelas datang dari dua sumber, menurut kepala sekolah pemahamannya harus cermat dan jeli diketahui terlebih dahulu. Pertama kemampuan itu telah ada sebagai bagian dari kompetensi yang dimiliki sejak awal, dan kedua kemampuan yang dihasilkan dari binaan dalam menangani tugasnya. Kedua kemampuan akan berkembang apabila guru telah dibangkitkan terlebih dahulu kemauannya. Tidak sedikit guru yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang besar sebagai potensi kerja yang dimilikinya, akan tetapi kemampuan sering tidak tampak ketika menjalankan tugasnya. Karena guru tidak memiliki kemauan dalam mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya itu. Kemampuan mengajar merupakan aspek utama dalam menangani proses mengajar. Di kelas manapun guru ditempatkan akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tidak canggung

dalam mengaktifkan kegiatan belajar, sebab guru dibangkitkan kemauannya untuk melaksanakannya, sehingga menjadi mampu.

Pembinaan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah sejalan dengan konsep supervisi pendidikan yang bertujuan untuk membantu meningkatkan situasi belajar mengajar, Suhardan (2010: 217) menyatakan bahwa “supervisi pembelajaran dilaksanakan oleh para kepala sekolah berdampak terhadap perbaikan prestasi belajar, pengajaran yang ditangani guru yang semakin profesional hasil binaan para kepala sekolah akan direfleksikan guru dalam member pelayanan belajar peserta didiknya”.

### **Hambatan yang dihadapi dalam kepemimpinan kepala Sekolah untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru**

Berdasarkan pengamatan, kepala sekolah melaksanakan kegiatan peningkatan profesional guru mengalami beberapa hambatan. Kendala yang dihadapi oleh kepala MTsN Peureumeu tidak jauh bedanya dengan sekolah-sekolah lain yang ada di Aceh. Kendalanya adalah seperti, masih ada sebagian guru yang belum menguasai kemampuan media teknologi dalam proses pembelajaran, masih adanya guru-guru yang enggan ataupun lambat membuat program pembelajaran, silabus, RPP, media pembelajaran dan masih ada sebagian guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, dan tidak tercukupi waktu untuk pelaksanaan kegiatan peningkatan profesional guru.

Dalam pelaksanaan kinerja kepala sekolah, terutama menyangkut peningkatan profesional guru, ada asumsi bahwa MTsN Peureumeu memiliki guru-guru yang berkinerja rendah, maka kiranya perlulah dilaksanakannya pembinaan secara rutin. Namun dalam pelaksanaannya banyak kesulitan yang ditemui. Semua kesulitan

tersebut berpangkal pada motivasi guru yang menjadi sasaran peningkatan profesional guru. Motivasi merupakan suatu faktor yang timbul di dalam diri seseorang.

Kepala sekolah adalah sebagai orang yang pertama yang bertanggungjawab terhadap rendahnya mutu pendidikan di sekolah di mana ia bertugas, maka apabila ada kesulitan-kesulitan seperti yang dikemukakan di atas harus segera mengambil tindakan seperti menegur dan memberi pengertian kepada guru-guru yang bersangkutan supaya untuk ke depan dapat memperbaikinya. Fahmi (2010: 65) menjelaskan bahwa: “Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka perlu melakukan penilaian kinerja”. Jadi di sini jelas bahwa kepala sekolah harus berusaha semaksimal mungkin supaya kendala-kendala yang dihadapinya dapat dibenahi dan dapat diselesaikan dengan baik.

Dari penjelasan dan teori di atas jelas bahwa kepala sekolah wajib meminimalkan hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses meningkatkan profesionalisme, Namun demikian kepala sekolah harus dengan sangat hati-hati dan bijaksana dalam mengambil suatu tindakan dan keputusan, karena kalau salah dalam mengambil keputusan suasananya semakin sangat rumit dan kepala sekolah akan hilang pamongnya di mata guru.

Selain kesulitan-kesulitan yang tersebut di atas masih banyak juga hambatan yang ditemui oleh kepala sekolah dalam usahanya untuk meningkatkan profesional guru yang bersifat ekstern. Di mana ada beberapa kegiatan peningkatan profesional guru sempat tertunda bahkan kadang-kadang terlewatkan dengan banyaknya rapat-rapat dinas ataupun undangan lainnya pada waktu jam sekolah. Selain itu juga hambatan yang dapat menunda kegiatan peningkatan profesional guru disebabkan hadirnya tamu-tamu dinas ataupun dari

pihak kepolisian yang secara rutin untuk keperluan keamanan di sekolah. Hal inilah yang sering kali menjadi hambatan untuk keperluan keamanan di sekolah. Hal inilah yang sering kali menjadi hambatan untuk melaksanakan kegiatan ataupun sebahagian program yang telah di susun di sekolah. Dengan demikian kebijakan dari kepala sekolah dalam menentukan suatu keputusan untuk dapat meminimalkan hambatan tersebut sangat diperlukan, agar segala rencana yang telah disusun sebelumnya dapat terlaksana dengan baik serta tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

## KESIMPULAN

1. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk menyusun rencana peningkatan profesional pendidik sekaligus pengajar yang dilakukan oleh kepala MTsN Peureumeu Kabupaten Aceh Barat dilakukan melalui lima langkah, yaitu identifikasi masalah, analisis tantangan dan pemecahannya, penyusunan program, perumusan kegiatan dan perumusan rencana biaya. Semua itu dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin supaya terdapat perubahan tujuan sekolah yang bisa ditingkatkan dengan tingkat kepastian yang tinggi dan akibat yang bisa dikurangi dan meningkatkan terarahnya penggunaan sumber daya yang sebagaimana mestinya, singkat padat dan jelas, berkeselimbangan dan berkesinambungan.

2. Strategi pemimpin di sekolah dalam meningkatkan profesional guru dilaksanakan dengan cara membuat program kerja, membentuk dan mengaktifkan kegiatan MGMP di sekolah, pendidikan dan pelatihan serta mengizinkan guru untuk meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. kemudian juga cara yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dalam peningkatan

profesional guru adalah dengan mengobservasikan dan auditing kekurangan kelengkapan administrasi yang dimiliki oleh guru, dan kegiatan pengajaran yang di dapat kepada pendidik dan pengajar lainnya dengan bermacam-macam tehnik, dalam MGMP yang mereka adakan sendiri.

3. Hambatan/kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah sebagai pemimpin untuk meningkatkan profesional pendidik sekaligus pengajar pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Peureumeu berupa: kurangnya kedisiplinan guru dalam proses pembelajaran, keterbatasan waktu, tanggung jawab sebahagian guru yang masih rendah dan masih ada sebagian guru yang kurang menguasai komputer dalam proses pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, B. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Fahmi, I. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_ 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_ 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Alfabeta, Bandung.
- Suhardan, D. 2010. *Supervisi Profesional*. Alfabeta, Bandung.
- Usman, 2009. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, N. 2012. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*. Citapustaka Media Perintis, Bandung.

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*.  
Rajawali, Jakarta.