



THE EFFORT OF IMPROVING THE PERFORMANCE OF TEACHERS WHO GOT AN ADDITIONAL ASSIGNMENT AS A HOMEROOM TEACHER AT MIN 1 WEST ACEH IN ACADEMIC YEAR 2020-2021

M. Lidan

Kepala MIN 1 Aceh Barat /Aceh Barat, Meulaboh, Indonesia

E-mail : lidansuaktimah@gmail.com

ABSTRACT

The problem that was served as the basis of this study was the lack of teachers' professionalism in teaching which was brought on by: (1) The homeroom teacher who got an additional assignment as a teacher was one of the factors which determined the success or failure of the learning process. With all the duties as a homeroom teacher, he or she sometimes forgot his or her main duties as an educator (2) The suitability between educational qualifications and the subjects taught was still a separate problem. Though educational qualifications will affect productivity, work discipline and work performance. Homeroom teachers who got an additional assignment as a teacher whose educational background was different from the subject they taught would tend to be undisciplined in teaching, and only fulfill administrative requirements regarding the provision of teaching hours. An effort was made to fix the weaknesses as described above by carrying out a school action research activity. The principal's effort in Improving the Performance of Teachers Who Got Additional Assignment as a Homeroom Teacher was by having the Teachers' Performance Assessment at MIN 1 West Aceh. While the aim was to find out the description of the performance of the homeroom teachers' who were given an additional assignment as a teacher at Min 1 West Aceh for the 2021-2022 academic year. Data collection techniques used were observation and documentation activities. The data analysis technique used was a flow model recorded in field notes, which consisted of three flow activities that took place simultaneously, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results showed that the implementation of teachers' performance appraisal as an effort to improve the performance of teachers who got an additional assignment as a homeroom teacher at MIN 1 West Aceh was scientifically proven. It can be seen from the results in each cycle. The performance of teachers who got an additional assignment as a homeroom teacher after the performance assessment was carried out was only one teacher or 17%, in the first cycle and in the last cycle it increased to 100% or all teachers who got an additional assignment as a homeroom teacher stated that their performance is getting better.

Keywords: *Teacher and homeroom teachers' performance*

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU YANG MENDAPAT TUGAS TAMBAHAN SEBAGAI WALI KELAS DI MIN 1 ACEH BARAT TAHUN PELAJARAN 2021-2022

ABSTRAK

Permasalahan yang menjadi dasar dari pelaksanaan kegiatan penelitian ini adalah rendahnya profesionalisme guru dalam mengajar yang diakibatkan oleh: (1) Wali kelas yang mendapat tugas tambahan sebagai guru adalah salah satu pelaku pendidikan di tingkat sekolah sangat menentukan berhasil dan tidaknya proses pembelajaran, dengan tugas-tugas kependidikannya, seorang wali kelas terkadang melupakan tugas pokoknya sebagai seorang pendidik (2) Kesesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu masih menjadi permasalahan tersendiri. Padahal kualifikasi pendidikan akan berpengaruh pada produktifitas, disiplin kerja dan prestasi kerja. Wali kelas yang mendapat tugas tambahan sebagai guru yang latar belakang pendidikannya berbeda dengan mata pelajaran yang diampunya akan cenderung tidak disiplin dalam mengajar, dan hanya sekedar memenuhi syarat administrasi tentang ketentuan jam mengajar bagi Wali kelas yang mendapat tugas tambahan



sebagai guru. Upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kelemahan sebagaimana dijelaskan di atas adalah dengan melaksanakan kegiatan penelitian tindakan sekolah dengan Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru yang Mendapat Tugas Tambahan sebagai Wali Kelas melalui Penilaian Kinerja Guru di MIN 1 Aceh Barat. Sedangkan tujuannya adalah untuk mengetahui gambaran kinerja wali kelas yang mendapat tugas tambahan sebagai guru di MIN 1 Aceh Barat Tahun Pelajaran 2021-2022. Teknik pengumpulan data dengan kegiatan observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model alur yang terekam dalam catatan lapangan, yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang berlangsung secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan Pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas di MIN 1 Aceh Barat terbukti secara ilmiah dapat meningkatkan kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas. Hal tersebut dibuktikan dengan kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai guru kelas setelah dilakukan penilaian kinerja menjadi 1 orang guru atau 17%, pada siklus pertama dan pada siklus terakhir meningkat menjadi 100% atau semua guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas dinyatakan meningkat kinerjanya.

Kata Kunci : *Kinerja Guru dan Wali Kelas*

PENDAHULUAN

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajar (Sulistryorini 2006:133). Harapan yang segera muncul dari para guru, siswa, staf administrasi, pemerintah dan masyarakat adalah agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diemban dalam mengoptimalkan sekolah., selain itu jugamemberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi. Peran seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peranan yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga kependidikan.

Pihak Madrasah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu di tunjang oleh kemampuan kepala Madrasah dalam menjalankan roda kepemimpinannya.Meskipun pengangkatan kepala sekolah tidak dilakukan secara sembarangan, bahkan di angkat dari guru yang sudah berpengalaman atau mungkin sudah lama menjabat sebagai wakil kepala madrasah, namun tidak sendirinya membuat kepala sekolah menjadi profesional dalam melaksanakan tugasnya.Berbagai kasus masih banyak menunjukkan masih banyak kepala madrasah yang terpaksa dengan urusan-urusan administrasi yang sebenarnya bisa dilimpahkan kepada tenaga administrasi.Dalam pelaksanaannya pekerjaannya kepala sekolah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra (Mulyasa 2005:98).

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah atau madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator*.

Madrasah sebagai organisasi kerja terdiri dari beberapa kelas, baik yang bersifat paralel maupun yang menunjukkan penjenjangan. Setiap kelas merupakan bentuk kerja yang berdiri sendiri dan berkedudukan sebagai sub sistem yang menjadi bagian dari sebuah sekolah sebagai total sistem. Pengembangan sekolah sebagai total sistem atau satu kesatuan organisasi, sangat tergantung pada penyelenggaraan dan pengelolaan kelas. Baik di lingkungan kelas masing-masing sebagai unit kerja yang berdiri sendiri maupun dalam hubungan kerja antara kelas yang satu dengan kelas yang lain.



Oleh karena itu setiap guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas bertindak sebagai pimpinan menengah (*middle manager*) atau administrator kelas, menempati posisi dan peran yang penting, karena memikul tanggung jawab mengembangkan dan memajukan kelas masing-masing yang berpengaruh pada perkembangan dan kemajuan sekolah secara keseluruhan, setiap murid dan guru yang menjadi komponen penggerak aktivitas kelas, harus didayagunakan secara maksimal agar sebagai suatu kesatuan setiap kelas menjadi bagian yang dinamis di dalam organisasi sekolah.

Kegiatan belajar mengajar yang melahirkan interaksi unsur-unsur manusiawi adalah suatu proses dalam mencapai tujuan pengajaran. Dalam mencapai tujuan pengajaran maka diperlukan interaksi antara pendidik dengan anak didiknya. Pendidik berusaha mengatur lingkungan belajar bagi anak didik. Untuk itu bagi pendidik diperlukan pemilihan strategi dan metode mengajar yang tepat sehingga mampu mengelola kelas dengan baik agar tercapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien dalam proses belajar mengajar.

Mengingat pentingnya peran seorang guru di Madrasah, guru bukan hanya dituntut untuk mengajar 24 jam dalam seminggu. Namun, guru juga harus dapat membimbing, mengarahkan dan mendidik siswanya menjadi insan yang berbudi pekerti, beriman dan bertakwa. Disinilah dituntut peran aktif seorang guru dalam mendidik siswanya di Madrasah.

Di suatu Madrasah terdiri dari banyak kelas, untuk mengatur, bertanggung jawab dan membina suatu kelas, dibutuhkan seorang wali kelas. Wali kelas biasanya ditunjuk dan ditugaskan oleh kepala Madrasah. Wali kelas mempunyai tugas, kewajiban dan tanggung jawab dalam mendidik, membimbing dan melatih peserta didik agar mempunyai kepribadian, akhlak, moral, karakter dan budi pekerti yang baik. Tugas seorang wali kelas, tidaklah mudah dan ringan, banyak hal yang menjadi tanggung jawabnya. Mulai dari mengelola kelas, siswa, dan permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam kelas tersebut.

KAJIAN TEORI

1. Guru

a. Profesi guru

Kata profesi identik dengan kata keahlian. Jarvis via Yamin (2007: 3) mengartikan seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai seorang ahli (*expert*). Pada sisi lain, profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berdasarkan intelektualitas. Sardiman (2009: 133) berpendapat secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut dalam *science* dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam kegiatan yang bermanfaat. Pengertian profesi menurut Sardiman ini dikuatkan dengan pengertian profesi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Menurut KBBI (2005: 897), kata profesi berarti bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu. Dari beberapa pengertian mengenai istilah profesi menurut Jarvis, Sardiman, dan KBBI, dapat disimpulkan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus untuk melakukannya. Karena dua kata kunci dalam istilah profesi adalah pekerjaan dan keterampilan khusus, maka guru merupakan suatu profesi. Hal ini dikuatkan dengan pendapat Uno. Menurut Uno (2008: 15), guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian

Akadum (1999:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai



dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Akadum, 1999:67). Secara definitif Bernandin dan Russell dalam (Akadum, 1999:67) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. (Hasibuan, 2005:87). Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2005), penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Dale Yoder mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai (Hasibuan, 2005:25). Sedangkan menurut Siswanto (2003: 231) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Tujuan Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya

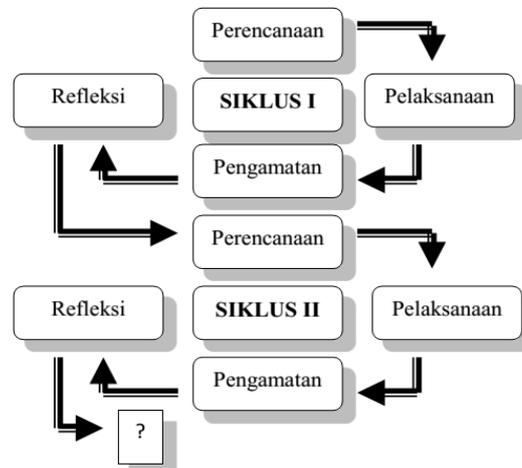
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian tindakan sekolah (*School Action Research*) karena peneliti bertindak secara langsung dalam penelitian, mulai dari awal sampai akhir tindakan. Penelitian adalah kegiatan mencermati suatu obyek, menggunakan aturan metodologi tertentu untuk memperoleh data atau informasi yang bermanfaat bagi peneliti atau orang-orang yang berkepentingan dalam rangka peningkatan kualitas di berbagai bidang.

Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah MIN 1 Aceh Barat ini berlokasi di Jln.Meulaboh Kuala Bhee, Kabupaten Aceh Barat.

Metode dan rancangan penelitian tindakan sekolah ini dilakukan dengan prosedur penelitian berdasarkan pada prinsip Kemmis dan Taggart (1988:10) yang mencakup kegiatan sebagai berikut : (1) perencanaan (*planning*) , (2) pelaksanaan tindakan (*action*), 3) observasi

(*observation*) , (4) refleksi (*reflection*) atau evaluasi. Keempat kegiatan ini berlangsung secara berulang dalam bentuk siklus.



Gambar 1. Alur Penelitian Tindakan Sekolah (di modifikasi dari Model Kemmis & Mc. Taggart)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pelaksanaan kegiatan penelitian yang dilaksanakan dalam 2 siklus dengan melaksanakan kegiatan penilaian kinerja guru kepada 6 orang guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut :

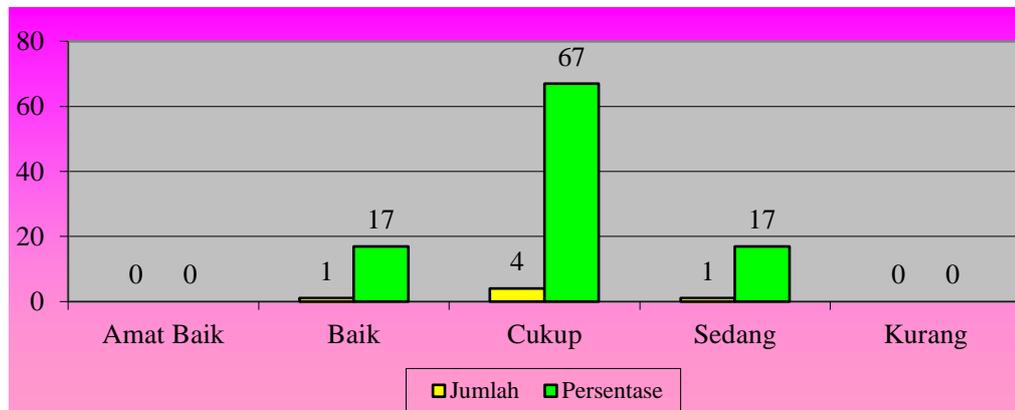
1. Siklus Pertama

Dari pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja terhadap guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas pada pelaksanaan siklus pertama dapat dirangkum sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja pada Siklus Pertama Berdasarkan Kategori Penilaian

No	Rentang	Kategori	Jumlah	Persentase	Ket
1	91 – 100	Amat Baik	-	-	
2	76 – 90	Baik	1	17	
3	61 – 75	Cukup	4	67	
4	51 – 60	Sedang	1	17	
5	<50	Kurang	-	-	

Untuk memperjelas, Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja pada Siklus Pertama Berdasarkan Kategori Penilaian dalam bentuk diagram batang sebagaimana gambar di bawah ini.



Gambar 2. Grafik Peningkatan Kinerja pada Siklus Pertama

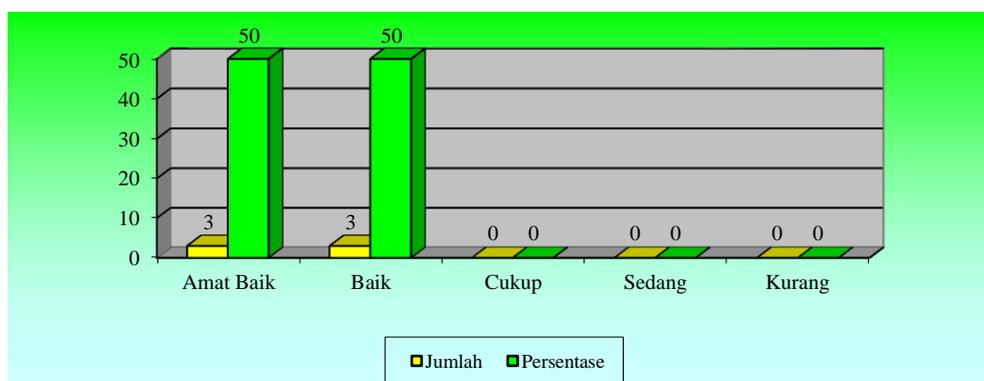
2. Siklus Kedua

Dari pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja terhadap guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas pada pelaksanaan siklus pertama dapat dirangkum sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja pada Siklus Kedua Berdasarkan Kategori Penilaian

No	Rentang	Kategori	Jumlah	Persentase	Ket
1	91 – 100	Amat Baik	3	50	
2	76 – 90	Baik	3	50	
3	61 – 75	Cukup	-	-	
4	51 – 60	Sedang	-	-	
5	<50	Kurang	-	-	

Untuk memperjelas, Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja pada Siklus Pertama Berdasarkan Kategori Penilaian dalam bentuk diagram batang sebagaimana gambar di bawah ini.



Gambar 3. Grafik Peningkatan Kinerja pada Siklus Kedua

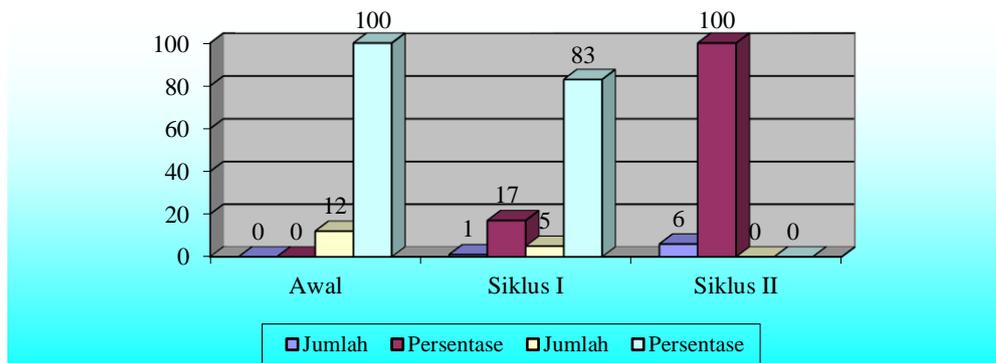
3. Antar Siklus

Dari pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja terhadap guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas pada pelaksanaan kondisi awal, siklus pertama, dan siklus kedua dapat dirangkum sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja pada Kondisi Awal, Siklus Pertama dan Siklus Kedua Berdasarkan Kategori Penilaian

No	Siklus	Kriteria Ketuntasan				Ket
		Tuntas		Belum Tuntas		
		F	%	F	%	
1	Awal	0	0	6	100	
2	Siklus I	1	17	5	83	
3	Siklus II	6	100	0	0	

Untuk memperjelas, Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja pada Siklus Pertama Berdasarkan Kategori Penilaian dalam bentuk diagram batang sebagaimana gambar di bawah ini.



Gambar 4. Peningkatan Kinerja pada Kondisi Awal, Siklus Pertama dan Siklus Kedua

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas terbukti meningkat setelah dilaksanakan kegiatan penilaian kinerja guru oleh guru di MIN 1 Aceh Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan peningkatan kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas berdasarkan hasil observasi dan penilaian terhadap perangkat pembelajaran yang telah dipersiapkan oleh masing guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas, dimana pada kondisi awal semua guru mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas dinyatakan kinerjanya masih kurang, karena semua dinyatakan belum tuntas. Pada siklus pertama, kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas terbukti meningkat setelah dilakukan penilaian kinerja menjadi 1 orang guru atau 17%, pada siklus pertama dan pada siklus terakhir meningkat menjadi 100% atau semua guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas dinyatakan meningkat kinerjanya.

Berdasarkan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan penelitian tindakan sekolah yang dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan akhir bahwa kegiatan penelitian dinyatakan selesai dan tuntas pada siklus kedua, karena semua indikator penelitian telah tercapai



SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan diskusi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas di MIN 1 Aceh Barat menunjukkan peningkatan pada tiap-tiap siklusnya.
2. Pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas di MIN 1 Aceh Barat terbukti secara ilmiah dapat meningkatkan kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas. Hal tersebut dibuktikan dengan kinerja guru yang mendapat tugas tambahan sebagai guru kelas setelah dilakukan penilaian kinerja menjadi 1 orang guru atau 17%, pada siklus pertama dan pada siklus terakhir meningkat menjadi 100% atau semua guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas dinyatakan meningkat kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadum. 1999. *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. Suara Pembaharuan
- Ali Imran. 2010. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarman dan Suparno, 2009, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta
- Depdiknas. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Dirjen Dikdasmen.
- Depdiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, Tentang *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. Jakarta: Depdiknas
- Koesoema Albertus, Doni. 2007. *Pendidikan Karakter Strategi Mendidik Anak di Zaman Global*. PT Grasindo: Jakarta.
- Lamatenggo, 2001. *Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SD di Gorontalo* . Jakarta: Universitas Negeri Jakarta. ” Tesis
- Megawangi, Ratna. 2007. *Semua Berakar pada Karakter*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 2001. *Paradigma Pendidikan Islam (Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah)*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya
- Munir, Abdullah. 2008. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta : Depdiknas
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang *Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta : Depdiknas
- Permana, Johar, Drs. H. M.A. dan Kesuma, Darma, Drs. 2009. *Kepemimpinan Pendidikan*; dalam Riduwan, M.Pd. (Ed), *Manajemen Pendidikan* (hlm. 351-368). Bandung: Alfabeta
- Rachman, Maman. 1999. *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*. Semarang : IKIP Semarang Press
- Sardiman. A.M., (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Rajawali Pers.
- Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara



-
- Suparlan. 2008. Mencerdaskan Kehidupan Bangsa: dari Konsepsi sampai dengan Implementasi. Hikayat Publising: Yogyakarta.
- Suyanto. 2001. Guru Profesional . *Pusat Pembukuan. Vol.5 tahun 2001*:Jakarta:
- Trianto. 2008, Oktober. *Branding Sekolah Yes, Komersial Sekolah No. Media*, hlm. 35-36.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang *Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Uno, Hamzah B., 2008, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, cet. Ke-2, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, M. 2007. *Desain Pembelajaran Berbasis Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press.