

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SEPUTIH RAMAN

Oleh:

Ni Made Indrayani¹

Dxxindrayani@yahoo.co.id

Sekolah Tinggi Agama Hindu Lampung

Abstrak: Penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui penciptaan budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja guru, namun hal itu ditentukan oleh bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menanamkan nilai-nilainya. Masalah dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja guru, serta bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menanamkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi guna meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui masalah yang dihadapi oleh kepala sekolah dan untuk mengetahui upaya kepala sekolah SMA Negeri I Sepiutih Raman dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri I Sepiutih Raman dalam meningkatkan kinerja guru melalui penciptaan budaya organisasi yang positif berjalan dengan baik, nilai-nilai yang ditanamkan kepala sekolah seperti kejujuran, ketegasan, dan disiplin berperilaku, norma-norma yang dijadikan ukuran, nilai kebersamaan yang ingin dianut dapat dipahami dengan baik oleh guru. Guru sangat paham dengan makna profesional yang harus dijalani. Profesi guru dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dapat dijalani dengan baik sehingga karakter siswa dapat ditingkatkan.

Kata Kunci: *Implementasi Budaya Organisasi dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya (SDM). Keberadaan SDM disuatu organisasi memberikan warna organisasi tersebut melalui karya, bakat, kreatifitas, dorongan dan peran nyata. SDM yang berkualitas diharapkan mampu bersaing di era globalisasi yang merupakan era persaingan di abad 21 ini. Dengan demikian kinerja memiliki pengaruh terhadap ketercapaian tujuan strategis organisasi.

Organisasi sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan tempat berlangsungnya interaksi siswa dengan guru dalam suatu tatanan sistem yang kompleks, saling berhubungan, dan tidak lepas dari budaya yang diciptakan serta

mempunyai tujuan yang ingin dicapai. yang telah ditetapkan yang biasanya tertuang dalam visi dan misi sekolah.

Setiap sekolah tentunya berkomitmen untuk selalu peduli terhadap kualitas dan kuantitas lulusan (outcomes) yang ingin dihasilkan. Oleh karenanya organisasi sekolah membutuhkan adanya sistem manajemen kinerja secara profesional. Membangun harapan yang nyata untuk mencapai optimalisasi tidak terlepas dari kinerja seluruh komponen yang terlibat didalamnya. Sukmalana S, (2007 : 3) menyatakan bahwa “manajemen kerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi : (1) sasaran yang dicapai, (2) kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan (3) efektifitas kerja.”

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan, secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Guru sebagai pendidik harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan professional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam undang-undang no.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 40 ayat 2 menyatakan bahwa, pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (b) mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (c) menjadi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam undang-undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi (sumber ilmu) bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menjadi paradigma yang memposisikan para guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan

keteladanan, dan mengembangkan kreatifitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Mangkuprawira dan vitayala, 2007 (yasmin dan maisah , 2010. 129) menyatakan bahwa :

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak factor yang mempengaruhi. Factor-faktor tersebut terdiri dari faktor yang intrinsik guru (personal/individu), ekstrinsik, kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

- a. Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah), dan kultur kinerja dalam organisasi (sekolah)
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Mulyasa (2010: 74) menyatakan bahwa “produktifitas sekolah bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Selanjutnya Mulyasa (2008: 8) menyatakan bahwa “peningkatan kinerja guru salah satunya diupayakan melalui peningkatan kompetensi guru”.

Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari, dalam melaksanakan peran dan tugasnya disekolah terutama dalam pembelajaran dituntut mampu melakukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif guna mencapai keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan/ pembelajaran.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi yang ada disebuah sekolah. Suatu kekuatan yang tidak terlihat atau terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja didalam organisasi tersebut.

Organisasi sekolah memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan, kebijakan pendidikan dan perilaku orang-orang yang ada di dalamnya. Secara umum konsep budaya organisasi sekolah tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya walaupun ada perbedaan mungkin terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkan dan karakteristik dari pendukungnya.

Masalah yang timbul saat ini masih terdapat budaya organisasi sekolah menengah atas (SMA) yang belum kuat, belum cocok dan belum adaptif. Terbukti masih banyak dijumpai guru SMA yang memiliki kinerja buruk, seperti : (1) melalaikan kewajiban dalam mengerjakan tugas, (2) tidak terbuka menerima kritikan dan saran untuk perbaikan pembelajaran, (3) kurang tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesinolan, (4) tidak peduli terhadap kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas, (5) kurang memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, moral dan etika, (6) tidak mengelola kegiatan belajar mengajar dengan baik (7) kurang menguasai berbagai metode pembelajaran, (8) dalam menilai pekerjaan siswa tidak secara objektif.

Belum kuat budaya organisasi SMA antara lain disebabkan : (1) penyampaian informasi yang tidak menyeluruh, (2) pembagian tugas yang tidak merata, (3) program sekolah yang tidak terencana, (4) komunikasi yang tidak efektif, (5) penghargaan terhadap prestasi kinerja guru tidak merata, (6) interpretasi suatu program tidak sama, (7) pelayanan terhadap siswa sebagai konsumen belum memuaskan, (8) evaluasi penilaian kinerja tidak efektif, (9) pembagian tugas berdasarkan faktor kedekatan, (10) disiplin kerja masih perlu perbaikan dan (11) tidak ada keterbukaan.

Pentingnya membangun budaya organisasi sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Dan merupakan salah satu tugas utama kepala sekolah selaku leader dan manajer disekolah. Budaya organisasi yang kondusif akan meningkatkan produktifitas sumber daya manusia sehingga menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik; membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan, dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dari perkembangan dunia luar.

METODE PENELITIAN

Guru yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah Dan Guru SMA Negeri 1 Seputih Raman.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Seputih Raman dengan jumlah guru 30. Sedangkan sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian diambil sesuai dengan teknik pengambilan sampel data kualitatif semua guru dijadikan sampel karena guru yang ada di SMA Negeri 1 Seputih Raman berjumlah sedikit.

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan

sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari Data primer diteliti di SMA Negeri 1 Seputih Raman langsung untuk memperoleh data dari melihat langsung Budaya Organisasi dan Kinerja Guru disekolah.

Sedangkan data sekunder atau data penunjang adalah berupa Data skunder dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, kemudian data ini biasanya diperoleh dari profil SMA Negeri 1 Seputih Raman. Semua sumber data akan dipergunakan untuk memperkuat analisis yang akan diuraikan pada pembahasan.

Selanjutnya, pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan Setiap kegiatan penelitian untuk mendapatkan data yang valid serta dalam usaha mengadakan analisis secara logis diperlukan langkah-langkah pengkajian dengan menggunakan analisis. Penggunaan analisis penelitian yang tepat dalam suatu usaha penelitian ini sangat penting, karena tercapai tidaknya tujuan yang diinginkan tergantung pada analisis data yang didapatkan dari hasil penelitian, hal ini sesuai dengan pandangan ahli yang ditulis sugiyono sebagai berikut :

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasi data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (sugiyono, 2013:244).

Analisis dalam penelitian jenis apapun merupakan cara berpikir. Hal ini berkaitan dengan pengkajian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian dan hubungan dengan keseluruhan. Peneliti menggunakan penelitian yang bersifat kualitatif, maka analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

Setelah data dikumpulkan secara keseluruhan, kemudian dilakukan analisis data secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan mendeskripsikan permasalahan berdasarkan penelitian kedalam bentuk penjelasan atau uraian kalimat dari para responden yang disusun secara sistematis. Setelah dilakukan analisis data selanjutnya ditarik suatu kesimpulan secara deduktif yaitu suatu cara berfikir yang didasarkan fakta-fakta yang bersifat umum ke kesimpulan yang bersifat khusus. kemudian menyusun data tersebut secara sistematis agar mendapatkan hasil penelitian yang valid dan bermanfaat, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik analisis data meliputi teori pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Masalah Yang Dihadapi Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Seputih Raman

Dilihat dari kepangkatan dan pengalaman mengajar, guru umumnya telah berpengalaman dalam mengajar. Hal itu tercermin dari mayoritas guru 80% telah golongan IV. Selanjutnya berjumlah 24 orang telah berpendidikan S1 dan 6 orang berpendidikan diploma (D3).

Dari sisi sarana dan prasarana dari 18 ruangan yang tersedia di SMA Negeri 1 Seputih Raman 4 diantaranya dalam kondisi rusak dalam kerusakan mencapai 50%. SMA Negeri 1 Seputih Raman belum memiliki ruang khusus laboratorium bahasa, kegiatan belajar bahasa inggris sepenuhnya dilaksanakan didalam kelas.

Kondisi sarana dan prasarana sebagai kegiatan belajar mengajar cukup lengkap. Hanya saja ruang laboratorium bahasa belum ada sehingga dilakukan diruang kelas.

SMA Negeri 1 Seputih Raman yang diteliti telah menggunakan media

pembelajaran audio visual (proyektor), akan tetapi belum terpasang secara permanen diseluruh ruangan kelas, karena fasilitas proyektor masih terbatas, sehingga penggunaannya dilakukan bergantian sesuai dengan kebutuhan.

Menurut pengakuan kepala sekolah pada dasarnya permasalahan yang dihadapi bukanlah kendala yang harus menyurutkan kegiatan belajar mengajar secara umum. Kekurangan-kekurangan sarana yang ditanggulangi dengan kreativitas dan inovasi yang dilakukan guru sehingga Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) tetap dapat dilaksanakan dengan baik. Namun, diakui kepala sekolah, fasilitas yang lengkap dan dalam kondisi baik tentunya sangat diharapkan karena akan menunjang segala aktifitas disekolah menjadi lebih efektif.

Permasalahan yang masih dihadapi kepala sekolah adalah masih adanya guru yang berpendidikan Diploma. Padahal peraturan mengamatkan bahwa guru harus berpendidikan Sarjana (S1).

B. Upaya Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Seputih Raman Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pendekatan Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, diperoleh data bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru secara garis besar meliputi identifikasi kebutuhan, koordinasi, pengambilan keputusan, komunikasi, dan perhatian.

a. Identifikasi Kebutuhan

Identifikasi kebutuhan merupakan kegiatan yang dimaksudkan untuk menggali informasi tentang suatu keadaan yang terjadi disekolah dan tuntutan dari *stakeholder*. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, identifikasi kebutuhan dilaksanakan melalui pengamatan, masukan-masukan (*input*) yang diterima dari warga sekolah dan *stakeholder*. Data atau informasi

yang diperoleh dan dirangkum yang selanjutnya dikaji dan dianalisa secara mendalam tentang kebutuhan-kebutuhan penciptaan budaya organisasi yang positif dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil identifikasi kebutuhan selanjutnya dianalisa dan dirangkum kedalam kebijakan kepala sekolah untuk menentukan strategi apa yang akan dilakukan oleh kepala sekolah. Secara umum, identifikasi kebutuhan yang dilaksanakan kepala sekolah menghasilkan strategi yang meliputi koordinasi, pengambilan keputusan, komunikasi, serta dukungan dan perhatian. yang dibutuhkan oleh kepala sekolah antara lain :

- SDM (guru yang berkualitas)
- Kependidikan
- Sarana
- Prasarana

b. Koordinasi

Guna membangun hubungan kerja yang harmonis dan dinamis, dengan bawahan, kepala sekolah berlaku sebagai coordinator disetiap fungsi dan bidang kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah memberikan pendelegasian wewenang dan pembagian tugas/pekerjaan kepada bawahan. Namun, pengerjaan dan pelaksanaan program sekolah dilakukan dengan menekankan kerja sama tim (*team work*). Pendelegasian wewenang dan pembagian tugas pekerjaan kepada bawahan dilakukan secara merata dan sesuai dengan keahlian serta kemampuan masing-masing guru. Pada prinsipnya dalam menciptakan koordinasi yang baik menggunakan istilah selaras, serasi, dan seimbang serasi diartikan adanya persamaan persepsi antara pimpinan dan bawahan dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Seimbang diartikan dalam dalam hal pendelegasian wewenang dan pembagian tugas selalu merata. Selaras diartikan dengan adanya keserasial dalam bekerja dan keseimbangan pembagian tugas maka akan tercipta keharmonisan suasana kerja. Disamping itu, kepala

sekolah pun menekankan pentingnya kesetiakawanan, rasa simpati, atas kerja keras rekan kerja, rasa tanggung jawab penuh atas pekerjaan, saling menghargai sesama rekan kerja. Dengan kata lain, metode yang digunakan kepala sekolah untuk menciptakan koordinasi yang baik adalah “kesatuan dalam tindakan”.

c. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan sebagai proses pemilihan alternatif solusi untuk suatu masalah, kepala sekolah selalu melibatkan guru, yaitu dengan cara menampung ide dan pendapat para guru yang dianggap relevan dengan permasalahan. Keputusan diambil berdasarkan kesepakatan bersama secara transparan apa tujuan, keuntungan serta manfaat bagi bawahan sehingga bawahan setuju dengan keputusan tersebut. Menurut kepala sekolah, pengambilan keputusan dengan melibatkan partisipan penuh para guru akan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil dan seluruh partisipan akan merasa turut bertanggung jawab mendukung keputusan tersebut.

Meski demikian, tidak semua pengambilan keputusan selalu melibatkan guru. Bagi masalah yang sulit dipecahkan dan mengandung konflik kepentingan, misalnya, kepala sekolah menggunakan haknya secara penuh untuk menentukan keputusan yang dianggap perlu namun tetap dapat diterima semua pihak.

d. Komunikasi

Kepala sekolah selaku koordinator disetiap fungsi dan bidang kerja perlu membentuk saling kesepahaman pandangan dalam pertukaran ide ataupun gagasan dengan bawahan atau warga sekolah lainnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menyampaikan informasi, arahan, pandangan secara jelas dan efektif agar mudah dimengerti dan dipahami.

Dengan demikian, kepala sekolah dalam menyampaikan pesan, gagasan,

bimbingan, arahan, nasihat atau kritik, dilakukannya secara jelas, menyeluruh dan dapat dipahami bawahan. Selain itu kepala sekolah secara terbuka bersedia dikritik dan menerima masukan yang bersifat membangun dari bawahannya. Dalam rangka meningkatkan stabilitas dinkungan belajar kepala sekolah harus mampu memberikan keteladanan sikap, memberikan penajaman tentang nilai dan norma-norma yang dianggap penting. Demikian juga dalam memberikan penajaman tentang nilai dan norma yang dianggap penting dilakukan secara lugas dan ringkas, konsisten tidak plin plan terhadap yang diucapkannya sehingga tidak terkesan membosankan. Dan kepala sekolah harus menguasai ragam komunikasi baik secara lisan maupun tulisan.

e. Dukungan dan Perhatian

Sebagai pucuk pimpinan disekolah, kepala sekolah dituntut untuk mempunyai empati terhadap bawahan. Tujuannya agar warga sekolah secara keseluruhan merasa nyaman dan mendapat perhatian.

Selaku kepala sekolah memberikan motivasi kepada para guru agar profesional dan inovatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Guru yang berprestasi diberikan penghargaan atas dasar penilaian kualitatif dan pengamatan secara objektif dan bukan atas dasar senioritas atau pilih kasih. Demikian pula sebaliknya, sanksi/hukuman wajib diberikan kepada siapa pun yang melanggar Norma-Norma atau aturan-aturan yang diberlakukan disekolah. Disamping itu, kepala sekolah juga wajib peduli dan membantu setiap kesulitan yang dihadapi warga sekolah dalam pelaksanaan tugas.

PENUTUP

A. Simpulan

Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 1 Seputih Raman mampu meningkatkan kinerja guru melalui

penciptaan budaya organisasi yang positif, adapun nilai-nilai yang ditanamkan kepala sekolah kepada guru antara lain kejujuran, ketegasan dan kedisiplinan berperilaku, norma-norma yang dijadikan ukuran, nilai kebersamaan. Guru sangat paham dengan makna professional yang harus dijalaninya, seorang guru menjalankan tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dapat dijalani dengan baik sehingga karakter siswa dapat ditingkatkan.

Masalah yang dihadapi kepala sekolah pada dasarnya cukup kompleks karena guru umumnya mampu menjalankan tugasnya meski sarana dan prasarana kurang memadai karena adanya kerusakan-kerusakan dan keterbatasan sarana pendidikan. Namun masalah tersebut sedikit demi sedikit dapat diatasi disamping itu, masih adanya guru yang belum menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) menjadi masalah tersendiri bagi kepala sekolah yang belum dituntaskannya.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru telah memiliki standar karena upaya tersebut dilakukan dengan pendekatan persuasive, sehingga guru sepakat mengikuti kebijakan-kebijakan dengan kesadaran tanpa paksaan. Dalam pembagian tugas, kepala sekolah melakukannya secara merata dan disesuaikan dengan tugas masing-masing guru. Sementara dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah melibatkan guru sehingga hasil keputusan

berdasarkan kesepakatan bersama. Komunikasi yang dibangun kepala sekolahpun berlangsung dengan baik, dimana informasi disampaikan secara efektif sehingga guru dan warga sekolah lainnya mudah memahaminya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka ada beberapa hal yang dapat disarankan peneliti kepala sekolah dapat mengkordinir guru-guru dalam semua kegiatan organisasi sekolah agar terciptanya komunikasi yang baik dalam meningkatkan profesional guru.

Untuk gur diharapkan aktif dalam kegiatan organisasi di lingkungan sekolah agar mengenal lebih dekan rekan kerja di sekolah untuk mencitakan kondisi yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Sukmalana, S. 2000. *Manajemen Kinerja*.PT Intermedia Personalia Utama. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.Sinar Grafika. Jakarta
- Mangkunegara, Vitalaya, 2007. *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.Bandung
- Mulyasa, E (2008). *Standar Kompetensi dan seertifikasi guru*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mulyasa, E (2010). *Penelitian tindakan sekolah*.PT Remaja Rosda Karya. Bandung.