

**EVALUASI PROGRAM
PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI SMP NEGERI 2 CILONGOK**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

IAIN PURWOKERTO

**Oleh
AFIF ZAKARIA
NIM. 1223303057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 2 CILONGOK

Afif Zakaria
1223303057

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah program peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik sebagai bekal menjalankan tugasnya sebagai pendidik, yakni melaksanakan kegiatan pengajaran, merencanakan pembelajaran, melakukan evaluasi. Dalam rangka menjalankan tugasnya tenaga pendidik dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik dengan modal kemampuan atau kompetensi yang dimiliki diharapkan menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas. Adanya kesan penurunan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Cilongok maka Kepala Sekolah mengupayakan peningkatan kinerja tenaga pendidik melalui program-program peningkatan kinerja, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih belum maksimal, hal tersebut perlu diperbaiki maka dalam pelaksanaannya harus senantiasa dilakukan evaluasi agar mendapatkan hasil yang maksimal dan juga segala macam kendala dialami ataupun hambatan yang timbul dapat segera diperbaiki.

Tujuan penelitian ini memfokuskan terhadap upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, serta mengetahui pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dimana data-data yang dihasilkan bersumber dari proses wawancara, dokumentasi dan observasi. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan tiga langkah analisis data, yang terdiri dari : Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan.

Hasil dari pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya Kepala SMP telah melaksanakan program peningkatan kinerja tenaga pendidik berupa program pembinaan kinerja, in house training dan reward. Selain itu evaluasi terhadap program peningkatan juga telah dilaksanakan dengan mengevaluasi terhadap sejumlah aspek antara lain kesesuaian program, pembiayaan. Pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok secara umum dapat dikatakan cukup baik, dengan adanya perbaikan-perbaikan yang dilakukan terhadap program peningkatan kinerja, kebutuhan akan tenaga pendidik yang berkualitas saat ini semakin dapat terpenuhi.

Kata Kunci: *Evaluasi, Program Peningkatan Kinerja, Kinerja Tenaga Pendidik.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	10
C. Rumusan Masalah.....	14
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat Penelitian	15
F. Kajian Pustaka	15
G. Sistematika Pembahasan.....	20
BAB II EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK	
A. Pengertian Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	22
B. Tujuan dan Manfaat Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	41
C. Model- Model Evaluasi Program	45
D. Komponen dan Indikator Program	48
E. Evaluator Program.....	49

F. Faktor- Faktor Kinerja Tenaga Pendidik	52
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	57
C. Subjek Penelitian	58
D. Objek Penelitian	59
E. Teknik Pengumpulan Data	59
F. Analisis data	63
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	
A. Gambaran umum lokasi penelitian	66
1. Sejarah berdirinya SMP Negeri 2 Cilongok	66
2. Identitas Sekolah.....	67
3. Letak geografis	67
4. Visi, misi dan tujuan SMP Negeri 2 Cilongok	68
5. Struktur Organisasi	71
6. Keadaan Tenaga Pendidik dan Sarana Prasarana Pendidikan	71
B. Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok	75
1. Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik...	75
2. Komponen dan Indikator Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	75
3. Bentuk Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	77
4. Pelaksanaan Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	82
C. Analisis Data	
1. Tujuan Evaluasi Program	87
2. Subjek dan Objek Pelaksanaan Evaluasi Program	88
3. Komponen dan Indikator Program	88
4. Bentuk Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	89

5. Dampak Positif dan Negatif Pelaksanaan Program.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	93
C. Daftar Pustaka.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pendidikan pada dasarnya memberikan sumbangan pada semua bidang pertumbuhan individu dalam pertumbuhan jasmani dari struktur fungsional juga menumbuhkan kesadaran sehingga menghasilkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang betul memperbolehkannya mencapai kesatuan jasmani yang mantap.¹ Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa pengaruh besar terhadap setiap aspek kehidupan manusia, dimana berbagai masalah yang timbul ditengah masyarakat hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan kapasitas ilmu *pengetahuan* maupun *teknologi*.

Agar bangsa ini mampu berperan dalam persaingan bebas pada era global dewasa ini, maka sebagai bangsa kita perlu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunannya, jika tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi saat ini.

Berbicara mengenai kualitas sumberdaya manusia, pendidikan memegang peranan sangat penting dalam proses peningkatan kualitas

¹ Kompri, *Manajemen Pendidikan, Komponen-Komponen Elementer Kemajaun Sekolah* (Yogyakarta:2017 Ar-Ruzz Mendia) Hlm. 15

sumberdaya manusia. Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999-2004 mengamanatkan bahwa salah satu arah kebijakan pembangunan pendidikan adalah mengupayakan perluasan dan pemerataan memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi bagi seluruh rakyat Indonesia. GBHN 1999-2004 juga mengamanatkan agar pembangunan pendidikan diarahkan pula untuk mengembangkan kualitas sumberdaya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh.

Peningkatan *kualitas pendidikan* merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan sumberdaya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia, maka pemerintah beserta kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha *pembangunan pendidikan* yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan lainnya.

Namun dewasa ini, realitas menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih relatif rendah yang menyebabkan sulitnya bangsa Indonesia bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Kualitas pendidikan sebuah bangsa sangat ditentukan oleh dua faktor yang mendukung yaitu internal dan eksternal. Faktor internal meliputi jajaran dunia pendidikan, seperti

Depdiknas, Dinas Pendidikan Daerah dan sekolah yang berada di garis depan, dan faktor eksternal yaitu masyarakat pada umumnya.²

Jika penelitian ini bukan hanya sekedar syarat formal untuk kelulusan, akan tetapi dijadikan sebagai salah satu alternatif solusi. Maka menurut Budayawan Emha Ainun Nadjib (Cak Nun) harus menemukan ide-ide baru yang belum pernah ada. Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan sementara bahwa ide-ide yang pemerintah rumuskan belum sepenuhnya berhasil.

Tenaga pendidik (Guru) merupakan sumberdaya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan suasana sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antara unsur-unsur yang ada disekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga adminstrasi dan siswa. Serta hubungan yang baik pula antara unsur-unsur yang ada diluar sekolah yakni masyarakat pada umumnya.

Tenaga pendidik memiliki pengaruh yang besar dikarenakan menjadi pihak yang paling banyak bersentuhan secara langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Karena besarnya pengaruh tenaga pendidik dalam menentukan mutu pendidikan sehingga diperlukan manajemen yang handal agar mereka menjalankan fungsinya dengan senang hati, mampu mengembangkan dirinya sendiri, dan tercipta suasan kerja yang efektif dan efisien. Menurut UUNo.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen profesi guru

² Arif Rohman dan Teguh Wiyono, *Education Policy in Decentralization Era*(Yogyakarta: 2010. Pustaka Pelajar) Hlm. 3

adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³

Tenaga Pendidik (Guru) berperan dalam menentukan mutu pendidikan manakala memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan profesionalisme yang memadai. Tercapainya tujuan pendidikan nasional juga menjadi tanggung jawab guru, sebagaimana dinyatakan dalam UU SPN No.20 Tahun 2003 pasal 42 bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rokhani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴ Lebih lanjut pasal 28 PP Nomor 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjabarkan bahwa;

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang- undangan yang berlaku.

³ UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

⁴Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi* (Yogyakarta: 2014. Pustaka Pelajar) Hlm. 190

- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi profesional dan Kompetensi sosial.
- 4) Seorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat 2 tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.
- 5) Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat 1 sampai ayat 4 dikembangkan oleh BNSP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.⁵

Tenaga Pendidik merupakan profesi profesional dimana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumberdaya yang potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁶

Maka dalam hal ini tenaga pendidik hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan tujuan pendidikan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

⁵ Buchari Alma. *Guru Profesional Mengusai Metode dan Terampil Mengajar* (Bandung: 2010. Alfabeta)

⁶ Eka Prihatin. *Teori Administrasi Pendidikan* (Bandung:2011, Alfabeta) Hlm. 72

selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance, yang menurut Mangkunegara berasal dari akar kata "to perform" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kinerja berasal dari kata "Performance" dan sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.⁷ Secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Depdikbud dan Jonson (1980 dalam Sanusi, 1991: 36) mencakup tiga aspek, yaitu; (a) kemampuan profesional, (b) kemampuan sosial, dan (c) Kemampuan personal (pribadi).

Pada saat ini karakteristik guru yang berkualitas belum dapat terpenuhi karena berbagai permasalahan yang kompleks. Permasalahan guru tersebut antara lain berkaitan dengan perencanaan kebutuhan, pengadaan, formasi, sistem rekrutmen (seleksi dan pengangkatan) distribusi dan penempatan,

⁷ <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-kinerja-guru.html> (diakses pada tanggal 10 Agustus 2017)

kepangkatan dan karier, profesionalisme, dan kompetensi guru yang belum memenuhi standar kualifikasi sebagaimana yang diharapkan.

Menyadari hal tersebut, maka dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga pendidik, peningkatan kinerja tenaga pendidik sangatlah diperlukan. Karena kegiatan tersebut merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri, semakin bermutunya kinerja tenaga pendidik maka akan semakin bermutu pula hasil pendidikannya. Peningkatan kinerja tenaga pendidik dapat diupayakan dengan beberapa program yang dirancang oleh pihak sekolah. Kepala Sekolah pada proses peningkatan kinerja tenaga pendidik memiliki posisi yang sangat strategis yakni berperan dalam merencanakan menjalankan dan mengevaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik secara berkesinambungan.

Program menurut para ahli diantaranya diartikan sebagai cara yang diusahakan guna mencapai tujuan dimana melalui hal tersebut bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan demi tercapainya kegiatan pelaksanaan karena dalam program tersebut telah dimuat berbagai aspek yang harus dijalankan atau dilaksanakan agar tujuan program itu sendiri dapat tercapai.⁸

Program peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan kegiatan yang terstruktur dan terencana dalam pelaksanaannya, maka program peningkatan kinerja tenaga pendidik diperlukan adanya evaluasi. Evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan proses untuk menilai

⁸<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/05/pengertian-dan-definisi-program-menurut-para-ahli.html> (diakses pada tanggal 10 Agustus 2017)

dan menganalisis berbagai masalah yang timbul pada pelaksanaan program maupun mengukur tingkat keberhasilan program yang telah dicapai.

Menurut pengertian bahasa kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*, yang berarti penilaian atau penaksiran (Jhon M. Echols dan Hasa Shadily, 1983:220). Sedangkan menurut pengertian istilah evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan suatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan.⁹

Sebagai salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah pertama di wilayah kecamatan Cilongok, SMP Negeri 2 Cilongok merupakan salah satu lembaga pendidikan yang sudah cukup bermutu, hal tersebut dapat dinilai dari sejumlah prestasi baik berupa prestasi akademik maupun non akademik yang diraih oleh peserta didik maupun lembaga pendidikan secara umum, selain itu SMP Negeri 2 Cilongok juga sudah terakreditasi A oleh Badan Standarisasi Nasional Pendidikan.¹⁰ Prestasi yang pernah diraih tersebut tidak lepas dari pengaruh kinerja yang baik yang dihasilkan oleh tenaga pendidik, karena pada saat merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pendidikan tenaga pendidik telah dibekali kompetensi yang cukup memadai, akan tetapi beberapa tahun belakangan kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik ada kecenderungan menurun, hal tersebut juga berdampak pula terhadap mutu pendidikan, dari hasil observasi pada tanggal 19 Februari 2018 telah diperoleh data berupa informasi dari (*Bapak Sarno; Wakil Kepala Sekolah*)

⁹ M. Chabib Thoha, *Teknik Evaluasi Pendidikan*. (Jakarta : 1994, Raja Grafindo) Hlm.1

¹⁰ Wawancara pada tanggal 19 Februari 2018 dengan Bapak Sarno.S.Pd. (Tenaga Pendidik)

bahwasanya Kepala SMP Negeri 2 Cilongok telah melaksanakan program peningkatan kinerja tenaga pendidik guna meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi: (1) Pembinaan kinerja, (2) Pelatihan (In House Training) dan (3) Reward. Beberapa program tersebut merupakan langkah yang dianggap cukup efektif dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik, karena kinerja tenaga pendidik yang berkualitas akan berdampak baik terhadap keberhasilan proses pendidikan.¹¹

Dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja tenaga pendidik tentunya masih terdapat beberapa kendala yang dialami, baik kendala teknis maupun non teknis, antara lain seperti tingkat keikutsertaan dan antusiasme para tenaga pendidik pada program peningkatan kinerja yang belum maksimal, masih terdapat beberapa tenaga pendidik yang belum menguasai teknologi komputer serta sarana prasarana penunjang kegiatan yang masih belum lengkap, seperti jaringan internet yang tidak stabil, ruangan yang terbatas dan lain-lain. Hal demikian menyebabkan kurang maksimalnya proses peningkatan kinerja tenaga pendidik. Maka evaluasi terhadap program peningkatan kinerja senantiasa dilakukan oleh Kepala Sekolah, dengan mengevaluasi terhadap sejumlah aspek meliputi evaluasi kinerja tenaga pendidik, administrasi tenaga pendidik dan ketertiban atau kedisiplinan tenaga pendidik.¹²

Dari uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana evaluasi program peningkatan

¹¹ Wawancara pada tanggal 19 Februari 2018 dengan Bapak Sarno (Wakil Kepala Sekolah)

¹² Wawancara pada tanggal 19 Februari 2018 dengan Bapak Sarno (Wakil Kepala Sekolah)

kinerja pendidik. Dalam hal ini penulis melakukan pembahasan spesifik pada pelaksanaan dan evaluasi program dengan judul “*Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 2 Cilongok*”

B. Definisi Operasional

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dalam memahami persoalan yang akan dibahas dan menghindari sebuah kesalahan dalam menerapkan masalah penelitian ini yang berkaitan dengan judul, maka akan peneliti jelaskan istilah-istilah yang penting digunakan, yakni sebagai berikut:

1. Evaluasi Program

Evaluasi adalah pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam kaitan dengan manajemen pendidikan, tujuan evaluasi antara lain: (1) Untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai, apa yang belum dicapai dan apa yang perlu mendapatkan perhatian khusus, (2) Untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien yang membawa organisasi kepada penggunaan sumberdaya pendidikan (manusia, tenaga, sarana prasarana dan biaya) secara efisien ekonomis dan (3) untuk memperoleh fakta tentang kesulitan, hambatan, penyimpangan dilihat dari aspek tertentu misalnya program tahunan, dan kemajuan belajar (Fatah, 2006).¹³

Jadi yang dimaksud dengan evaluasi yaitu proses yang menentukan keadaan dimana suatu tujuan kegiatan akan dapat dicapai. Oleh karena itu

¹³ Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi dan Implementasi* (Bandung:2011.Afabeta.) Hlm.62

evaluasi harus dilakukan secara sistematis dan kontinue sesuai dengan tahapan-tahapan evaluasi agar dapat menggambarkan secara keseluruhan hasil yang telah dievaluasi.

Istilah *Program* menurut para ahli diantaranya diartikan sebagai cara yang diusahakan untuk mencapai tujuan dimana melalui hal tersebut bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan demi tercapainya kegiatan pelaksanaan karena dalam program tersebut telah dimuat berbagai aspek yang harus dijalankan atau dilaksanakan agar tujuan program itu sendiri dapat tercapai (Jones :1994).¹⁴ Maka yang disebut dengan program adalah serangkaian rencana kegiatan yang telah disusun dalam rangka menentukan kegiatan kedepan dalam sebuah organisasi, dimana tujuan yang akan dicapai sebuah organisasi telah terkandung didalam program-program yang telah ditetapkan dan akan dijalankan secara berkesinambungan.

Evaluasi program adalah proses menentukan kualitas suatu program secara sistematis dan bagaimana program tersebut dapat ditingkatkan (Sanders & Sullin 2006:11). Evaluasi program termasuk pengukuran kinerja program, sumber biaya, aktivitas program, dan outcomes program dan pengujian asumsi sementara yang berhubungan dengan tiga elemen ini.¹⁵

Evaluasi program mencakup pokok bahasan yang lebih luas. Cakupan bisa dimulai dari evaluasi kurikulum sampai pada evaluasi program dalam

¹⁴<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/05/pengertian-dan-definisi-programmenurutpara-ahli.html> (Diakses pada tanggal 10 Agustus 2018)

¹⁵ Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi dan Implementasi...*, Hlm.64

suatu bidang studi. Sesuai dengan cakupan yang lebih luas maka yang menjadi objek evaluasi program juga dapat bervariasi, termasuk diantaranya kebijakan program, implementasi program dan efektivitas program.¹⁶

Maka evaluasi program merupakan upaya penilaian terhadap sebuah program kegiatan yang telah dijalankan, evaluasi program dilaksanakan secara sistematis. Dalam pelaksanaan evaluasi program mencakup sejumlah aspek program baik itu terhadap indikator program, komponen program, kesesuaian program dan berbagai aspek yang menunjang keberhasilan sebuah program.

2. Peningkatan Kinerja.

Peningkatan/pe·ning·kat·an/n proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dan sebagainya): *kini telah diadakan~di bidang pendidikan; Menteri Kesehatan menentukan perlunya ~ pengawasan terhadap usaha perdagangan eceran obat;*¹⁷. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.¹⁸ Maka Peningkatan kinerja merupakan usaha untuk meningkatkan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada periode tertentu, sehingga tugas-tugas yang telah diberikan dapat dikerjakan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

¹⁶ M. Sukardi, *Evaluasi Pendidikan, Prinsip & Operasionalnya*(Jakarta:2008. Sinar Grafika Offset) Hlm. 5

¹⁷ <https://kbbi.web.id/tingkat>(Diakses pada tanggal 24 Agustus 2018)

¹⁸ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Mnajemen..* (Jakarta : 2013.Kencana Prenada Media Group) Hlm.271

3. Tenaga Pendidik.

Tenaga pendidik merupakan sumberdaya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan, pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁹ Tugas tenaga pendidik dalam proses pendidikan sering disebut dengan kinerja tenaga pendidik, baik dalam proses merencanakan hingga proses pelaksanaan pembelajaran.

Program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dimaksud disini adalah segala bentuk upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang disusun secara terencana dan sistematis. Evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan proses untuk menilai dan menganalisis berbagai masalah yang dialami maupun mengukur tingkat keberhasilan program yang telah dicapai.

Maka evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dimaksud disini adalah suatu rangkaian kegiatan penilaian terhadap program yang telah dilaksanakan berupa program peningkatan kinerja tenaga pendidik guna melihat berbagai kemungkinan yang timbul antara lain ketercapaian program, hambatan atau kendala yang dialami, dan melihat segala hal yang perlu diperbaiki dalam pelaksanaan program peningkatan

¹⁹ UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

kinerja tenaga pendidik. Selain itu evaluasi program juga bertujuan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan.

4. SMP Negeri 2 Cilongok

SMP Negeri 2 Cilongok adalah sekolah menengah tingkat pertama yang beralamatkan di Jalan Singadipa No.1 desa Panembangan, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas. SMP Negeri 2 Cilongok Memiliki sejumlah program untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik, antara lain In House Training, Pembinaan Kinerja dan kompensasi.

Dari data diatas penulis akan mengkaji mengenai bagaimana pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Cilongok.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas maka masalah pokok yang menjadi fokus penelitian adalah: Bagaimana pelaksanaan dan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Cilongok.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi maupun masukan yang positif dan konstruktif bagi dunia pendidikan, khususnya dalam kegiatan evaluasi program guna meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan wawasan dan informasi baru tentang pelaksanaan evaluasi program
- b. Bagi lembaga pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi untuk semakin meningkatkan mutu pendidikan dan senantiasa melakukan perbaikan khususnya pada wilayah manajemen kinerja tenaga pendidik, agar kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik semakin meningkat.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan uraian mengenai penelitian yang mengandung arti pentingnya dilaksanakan penelitian yang relevan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti dan hasil penelitian yang menjadi bahan rujukan dalam penelitian ini antara lain yaitu :

Khusnul Khotimah (2013) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen pembinaan tenaga pendidik yang dilakukan oleh

kepala sekolah, pembinaan yang dimaksud merupakan upaya yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan yayasan dalam rangka meningkatkan kemampuan tenaga pendidik sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.²⁰

Dalam skripsi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen pembinaan tenaga pendidik dapat dikatakan telah berjalan dengan baik, dengan terciptanya hubungan yang baik diantara elemen yang ada didalam sekolah baik guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan dan siswa mampu mempengaruhi kinerja tenaga pendidik sehingga dalam melaksanakan tugasnya para guru tidak mengalami kendala yang berarti. Selain itu kegiatan pembinaan tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh pimpinan sekolah dan yayasan menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Veni Ftriatun (2016) Hasil penelitian menunjukkan: (1) Evaluasi terhadap Konteks program prakerin meliputi kesesuaian tempat dan materi pembelajaran. (2) Evaluasi terhadap input program prakerin yang terdiri dari: (a) Pemantapan organisasi, (b) Penyusunan program kerja, (c) Rencana pembiayaan prakerin, (d) Penyiapan administrasi, (e) Pembekalan, (f) Kualifikasi DuDi. (3) Evaluasi terhadap Process program prakerin yang terdiri dari: (a) Pengiriman peserta ke DUDI, (b) Pelaksanaan diklat, (c) Pengiriman agenda harian, (d) Pelaksanaan monitoring, (e) Penilaian praktik kerja pada DuDi maupun pelaksanaan seminar. (4) Evaluasi terhadap Product program

²⁰ Khusnul Khotimah, Skripsi, *Manajemen Pembinaan Kinerja tenaga Pendidik Di SMA Islman Buana Kroya Tahun Pelajaran 2012/2013*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2013. Tidak diterbitkan) Hlm.V

prakerin meliputi manfaat prakerin, dan (5) Evaluasi terhadap Outcomes program prakerin meliputi keterserapan lulusan.²¹

Dalam skripsi tersebut dapat disimpulkan Evaluasi program prakerin diartikan sebagai kegiatan evaluasi terhadap kebutuhan prakerin, persiapan prakerin, pelaksanaan prakerin dan hasil atau manfaat dari kegiatan prakerin, sehingga proses evaluasi dapat dijadikan perbaikan untuk melaksanakan program selanjutnya. Pemenuhan kebutuhan dan kesesuaian tempat dalam kegiatan prakerin sudah dilaksanakan dengan baik. Meski masih ada industri yang memberikan tugas diluar dari kompetensi keahlian. Pada tahap persiapan prakerin telah dilakukan dengan baik yaitu meliputi pementapan organisasi, menyusun program prakerin, rencana pembiayaan prakerin, penyiapan administrasi, pembekalan, dan kualifikasi DuDi.

Uci Rahmawati (2016) Hasil penelitian yang dilakukan penulis adalah: Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain: a) menjalin hubungan kerjasama dengan guru; b) menjalin komunikasi yang baik dengan guru; c) Memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru; d) memberikan semangat dan penghargaan kepada guru; e) menyelesaikan segala permasalahan di sekolah.²²

Dalam skripsi tersebut dapat disimpulkan upaya yang dilakukan kepala sekolah RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul dapat dilihat dari beberapa hal

²¹ Veni Fitriatun, Skripsi, *Evaluasi Program Praktek Kerja Industri (Prakerin) Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Peserta Didik Di SMK Negeri 1 Purwokerto*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.Tidak diterbitkan) Hlm.V

²² Uci Rahmawati, Skripsi, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2015/2016*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.Tidak diterbitkan) Hlm.V

yaitu: a.Mengikutsertakan guru dalam diklat/pelatihan; b.Menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran; c.Menghimbau/meminta guru saat rapat *briefing* untuk menggunakan fasilitas tersebut demi kelancaran proses pembelajaran; d.Memantau guru saat pembelajaran berlangsung dan secara berkala berkeliling melihat kekelas; e.Memberi keleluasaan kepada guru untuk memilih metode yang tepat; f. Menyediakan presensi dan mengecek secara berkala; g. Melakukan pengaturan meja guru agar mudah berkomunikasi baik sharing maupun diskusi sesama guru; h. Memberikan motivasi, arahan kepada guru; i. Memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin baik secara umum dalam rapat *briefing* maupun secara pribadi dengan memanggil guru; j.Kepala sekolah terbuka dan memberikan teladan kepada guru baik dalam hal kedisiplinan maupun dalam berkomunikasi.

Iman Musyaffa (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran yang dilakukan pimpinan madrasah terkait dengan pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik sudah dilaksanakan dengan baik. Melalui tugas, fungsi dan gaya kepemimpinannya, pimpinan MTs Plus melaksanakan program pembinaan kinerja tenaga pendidik berdasarkan situasi dan kebutuhan yang ada, sehingga dapat mencapai tujuan.²³

Sekripsi tersebut dapat disimpulkan secara umum dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, melalui tugasnya, pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya berperan sebagai edukator, manajer, leader, innovator, dan motivator. Sedangkan tugas sebagai administrator dan supervisor dalam

²³ ImanMusyaffa, Skripsi, *Peran Pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015.Tidak diterbitkan) Hlm.V

hal ini tidak begitu ditonjolkan. Dengan menyesuaikan situasi dan kondisi, pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya menekankan pada aspek motivasi melalui konseling, dan ketrampilan melalui pelatihan. Aspek yang dijadikan pedoman pembinaan kinerja pendidik di MTs Plus Al Hidayah Kroya adalah kompetensi tenaga pendidik yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Dari beberapa kajian penelitian yang telah diuraikan diatas jelaslah letak perbedaannya antara penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian yang pernah ada sebelumnya.

Hasil dari beberapa penelitian yang diruaikan diatas lebih memfokuskan pada upaya-upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidikan, manajemen pembinaan tenaga pendidik, evaluasi terhadap pelaksanaan program praktek kerja industri serta menjelaskan peran kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga. Maka kajian pustaka yang telah diuraikan diatas sudah jelas letak perbedaan dari masing-masing hasil penelitian. Penelitian yang penulis lakukan adalah tentang pelaksanaan evaluasi terhadap program peningkatan kinerja tenaga pendidik. Sebagai salah satu fungsi manajemen, evaluasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap pimpinan lembaga dalam hal ini kepala sekolah SMP Negeri 2 Cilongok. Maka fokus penilitian yang penulis lakukan mengarah kepada bagaimana kepala sekolah mengevaluasi program-program yang telah dilaksanakan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap penelitian ini, maka perlu dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian, yaitu;

Bagian awal meliputi: halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel.

Pada bagian kedua skripsi ini terdiri dari lima bab, pada setiap bab terbagi ke dalam beberapa sub-bab, dengan rincian sebagai berikut:

Bab *Pertama* adalah Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan skripsi.

Bab *Kedua* adalah Landasan Teori, berisi teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu tinjauan tentang evaluasi program, tinjauan tentang peningkatan kinerja tenaga pendidik, tinjauan mengenai evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Bab *Ketiga* adalah Metode Penelitian, membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis dan keabsahan data.

Bab *Keempat* adalah Penyajian data dan Pembahasan, membahas mengenai gambaran umum SMP Negeri 2 Cilongok yang meliputi sejarah singkat berdirinya, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, sarana dan prasarana, keadaan guru, karyawan dan siswa, kemudian pembahasan yang

memuat penyajian dan analisis data tentang Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Di SMP Negeri 2 Cilongok.

Bab *Kelima* adalah Penutup yaitu berisi kesimpulan dan saran.

Pada bagian akhir memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Manajemen merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya. Proses pendidikan sangat bergantung kepada kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya yakni mendidik siswa dengan baik, dimana tujuan pendidikan yang telah tercantum dalam undang-undang sitem pendidikan nasional hanya akan tercapai apabila segenap unsur yang terlibat didunia pendidikan mampu mengelola lembaga pendidikan dengan baik. Melalui program peningkatan kinerja tenaga pendidik, kemampaun tenaga pendidik terus diasah agar dalam menjalankan tugasnya tidak menemui kendala yang cukup berarti.

Namun tidak cukup dengan menyelenggarakan program-program berupa pelatihan dan sebagainya, akan tetapi evaluasi terhadap program yang telah dijalankan juga harus selalu dilakukan, hal ini bertujuan agar tingkat ketercapain program dapat dilihat sejauh mana memberikan dampak terhadap kinerja para tenaga pendidik. Progam peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Cilongok sedikit banyak telah mempengaruhi hasil kinerja tenaga pendidik, bertambahnya kemampuan yang dimiliki para tenaga pendidik memberi dampak cukup positif, karena dalam menjalankan tugasnya para tenaga pendidik sudah memiliki bekal kamampuan yang dihasilkan dari pelatihan, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena adanya program pembinaan kinerja dan reward.

Pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok secara umum dapat dikatakan cukup baik, dengan adanya perbaikan-perbaikan yang dilakukan terhadap program peningkatan kinerja, kebutuhan akan tenaga pendidik yang berkualitas semakin dapat terpenuhi. Hasil dari pada kegiatan evaluasi program kemudian dijadikan sebagai bahan untuk mengambil keputusan, tentang bagaimana langkah-langkah atau upaya selanjutnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang lebih berkualitas.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan di SMP Negeri 2 Cilongok ada beberapa masukan untuk dapat dijadikan bahan evaluasi ataupun perbaikan antara lain :

1. Program yang telah dilaksanakan agar selalu dipantau perkebangannya, sejauh mana memberikan dampak positif terhadap kinerja tenaga pendidik.
2. Melakukan analisis kebutuhan program, langkah-langkah apa saja yang akan diupayakan harus ditentukan sejak awal, agar pada prakteknya tidak menemui kendala yang cukup berarti.
3. Tahap persiapan evaluasi direncanakan lebih matang sebelum melaksanakan evaluasi, agar aspek-aspek yang akan dinilai tidak tumpang tindih sehingga menghasilkan penilaian yang objektif.
4. Hasil evaluasi diinformasikan lebih terbuka kepada seluruh pihak yang berkepentingan, agar pengambilan keputusan tidak menimbulkan kesalahan

pahaman atau lebih buruknya menimbulkan konflik antara pimpinan dengan bawahannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, Onisimus, 2011. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah, (Konsep, Strategi dan Implementasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, Juliansyah, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Arif Rohman dan Teguh Wiyono, 2010. *Education Policy in Decentralization Era* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hermino,Agustinus, 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alma, Buchari dkk. 2010. *Guru Profesional Mengusai Metode dan Terampil Mengajar* Bandung: Alfabeta.
- Prihatin, Eka. 2011. *Teori Administrasi Pendidikan* Bandung:, Alfabeta.
- Yamin, Martinis, *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia, dilengkapi dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. 2007 Jakarta:Gaung Persada Press.
- Thoha, M.Chabib, 1994, *Teknik Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek (edisi revisi)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Kompri, 2017. *Manajemen Pendidikan, Komponen - Komponen Elemnter Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta:Ar-Ruzz Media.
- Sukardi, 2008. *Evaluasi Pendidikan Prisip & Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi & Abdul Jabar, Cepi Safrudin. 2004, *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar, 2002, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem* Jakarta: Bumi Aksara

Umar, Husein, 2002, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Moleong, Lexy J. 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Creswell, John W. 2010, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sukmadinata. Nana Syaodih, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Hadi, Sutrisno, 1995. *Metode Research II*. Yogyakarta: Ando Offset

Azwar, Saifudin , 2003 *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-kinerja-guru.html>

<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/05/pengertian-dan-definisi-program-menurut-para-ahli.html>

<http://seputar-evaluasi.blogspot.co.id/2015/01/pengertian-evaluasi-program.html>

<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/05/pengertian-dan-definisi-program-menurut-para-ahli.html>

<https://kbbi.web.id/tingkat>

<https://pokjawascilacapblogcom.wordpress.com/2010/07/09/kemadrasahan>

<http://ilmuamalilmiyah.blogspot.com/2013/12/pengertian-tenaga-pendidik.html>

<http://rjsyahrulloh.blogspot.com/2015/04/upaya-peningkatan-kinerja-guru.html>

<http://lastridwan.blogspot.com/2008/07/upaya-meningkatkan-kinerja-guru-agar.html>