BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakikatnya adalah suatu usaha untuk memanusiakan manusia. Melalui pendidikan manusia dapat mengembangkan diri sesuai dengan potensinya. Pendidikan didefinisikan sebagai sebuah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. [[1]](#footnote-1) Pendidikan juga didefinisikan sebagai sebuah usaha yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis untuk memotivasi, membina, membantu, serta membimbing seseorang untuk mengembangkan segala potensinya sehingga ia mencapai kualitas diri yang lebih baik.[[2]](#footnote-2)Tujuan pendidikan secara umum adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan mutu secara menyeluruh dalam bidang pendidikan, termasuk diantaranya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang bersentuhan langsung dengan dunia pendidikan yaitu guru. Guru mempunyai posisi strategis dan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Namun demikian, posisi strategis guru dalam meningkatkan mutu pendidikan juga dipengaruhi oleh kualitas kepribadian dan mutu kinerja yang dimilikinya.

Pengawas, Kepala Sekolah dan guru merupakan tenaga pendidik dan kependidikan yang mutlak terstandarisasi kompetensinya secara nasional [[3]](#footnote-3) menurut PP No 19 tahun 2005 di atas. Karena pengawas, kepala sekolah dan guru adalah tiga unsur yang berperan aktif dalam pendidikan di sekolah. Guru sebagai pelaku pembelajaran yang secara langsung berhadapan dengan para siswa di ruang kelas, dan pengawas serta kepala sekolah adalah pelaku pendidikan didalam pelaksanaan tugas Kepengawasan dan manajerial pendidikan yang meliputi tiga aspek yaitu supervisi, pengendalian dan inspeksi kependidikan.

Meningkatkan mutu pendidikan disekolah, guru, pengawas maupun kepala sekolah, dituntut keprofesionalannya untuk melaksanakaan tugas pokok dan fungsinya sesuai tuntutan kompetensi guru, pengawas maupun kepala sekolah yang tertuang dalam Standar Nasional Pendidikan dan Permendiknas nomor 12 tahun 2007 tentang Pengawas.[[4]](#footnote-4) Guru sebagai penjamin mutu pendidikan di ruang kelas, sementara pengawas dan kepala sekolah adalah penjamin mutu pendidikan dalam wilayah yang lebih luas lagi. Pada era otonomi sekarang ini, sekolah harus berubah kearah yang sesuai dengan tuntutan masa, agar tidak ketinggalan zaman.: ”Perubahan yang seharusnya terjadi di sekolah pada era otonomi pendidikan terletak pada : (1). Peningkatan kinerja staf, (2). Pengelolaan sekolah menjadi berbasis lokal, (3). Efisiensi dan efektivitas pengelolaan lembaga, (4). Akuntabilitas, (5).Transparansi, (6).Partisipasi masyarakat, (7) Profesionalisme pelayanan belajar, dan (8). Standarisasi.[[5]](#footnote-5)

 Kedelapan aspek tersebut seharusnya membawa sekolah kepada keunggulan mutu lembaga, sebab sekolah memiliki keleluasaan dalam melaksanakan peningkatan mutu layanan belajar, namun kenyataannya belum terjadi. " Sekolah-sekolah kini belum mampu memberi layanan belajar bermutu karena belum mampu memberi kepuasan belajar peserta didiknya"[[6]](#footnote-6). Usaha apapun yang telah dilakukan pemerintah mengawasi jalannya pendidikan untuk mendobrak mutu bila tidak ditindak lanjuti dengan pembinaan gurunya, maka tidak akan berdampak nyata pada kegiatan layanan belajar dikelas. Kegiatan pembinaan guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam setiap usaha peningkatan mutu pembelajaran. Disatu pihak peranan pengawas dan kepala sekolah didalam pembinaan dan pengembangan kompetensi profesional guru sangat signifikan terhadap produktivitas dan efektifitas kinerja guru tersebut.

Kinerja pengawas satuan pendidikan yang profesional tampak dari unjuk kerjanya sebagai pengawas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menampilkan prestasi kerja atau performance hasil kerja yang baik, serta berdampak pada peningkatan prestasi dan mutu sekolah binaannya. Dalam MBS misalnya, kinerja pengawas tentunya juga akan nampak secara tidak langsung dalam mengupayakan bagaimana Kepala Sekolah : memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia, terwujudkannya visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Bagaimana kemampuan manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah mampu mengambil inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kinerja pengawas satuan pendidikan juga tampak dampaknya pada bagaimana guru menerapkan PAKEM (pembelajaran siswa yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan), bagaimana pemahaman guru tentang implikasi dari implementasi MBS, penilaian portofolio dalam penilaian [[7]](#footnote-7). Selain itu kinerja pengawas satuan pendidikan juga berkaitan dengan kiprah dan keberadaan komite sekolah dan peran serta orang tua dan masyarakat dalam pendidikan.Jadi kinerja pengawas diartikan sebagai unjuk kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pengawas yang tercermin dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, kreativitas dan aktivitasnya dalam proses kepengawasan, komitmen dalam melaksanakan tugas, karya tulis ilmiah yang dihasilkan serta dampak kiprahnya terhadap peningkatan prestasi sekolah yang menjadi binaannya.

Agar mutu lulusan meningkat, pengawas, kepala sekolah dan guru serta staf bekerja sama dalam mengupayakan kelancaran proses belajar sebagai upaya mengadakan perubahan yang dapat meningkatkan produktivitas sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini hendaknya melaksanakan fungsi fungsi kepemimpinan, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan yang efektif dan efisien menuju produktifitas yang bermutu, bahwa; Satu hal yang perlu disadari adalah bahwa produktifitas pendidikan harus dimulai dari menata SDM tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hal kedua adalah bahwa penataan SDM harus dilaksanakan dengan prinsip efektifitas dan efisien karena efektifitas dan efisien adalah kriteria dan ukuran yang mutlak bagi produktifitas pendidikan untuk menghasilkan lulusan baik secara kuantitas maupun kualitas.[[8]](#footnote-8) Fenomena di lapangan, khususnya di Kecamatan Kemiri menunjukkan bahwa produktifitas sekolah di Kecamatan Kemiri perlu ditingkatkan diantaranya dengan mengoptimalkan Pengaruh Supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja Guru terhadap Efektivitas Manajemen sekolah di Kecamatan Kemiri.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas administrasi guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena merupakan pihak yang banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.[[9]](#footnote-9) Untuk memenuhi harapan mutu pendidikan dan tuntutan profesionalisme, guru harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.[[10]](#footnote-10)

Kardiawarman dalam pidatonya mengungkapkan data ijazah tertinggi guru untuk semua jenjang pendidikan. Dari data tersebut ditemukan bahwa guru-guru pada lembaga pendidikan Islam cenderung memiliki jenjang pendidikan yang rendah, misalnya dari jumlah guru MI sebanyak 204.774 hanya 15,29% guru yang mempunyai jenjang pendidikan sarjana, dan dari jumlah guru MTs sebanyak 179.809 hanya 53,20% guru yang memiliki jenjang pendidikan sarjana. Selebihnya adalah guru yang memiliki jenjang pendidikan SLTA, D1, D2 dan D3.[[11]](#footnote-11)

Dari data diatas terlihat persentase yang tidak imbang antara jumlah guru dan jenjang pendidikan yang dimiliki, sehingga dapat diasumsikan bahwa kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh guru di lembaga-lembaga pendidikan Islam belum cukup memadai yang secara langsung maupun tidak langsung hal ini akan memberikan pengaruh pada kinerjanya. Dengan demikian, jelaslah bahwa tugas Pengawas dan peran guru dari hari ke hari semakin berat, seiring dengan tuntutan zaman yang sarat dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan, guru dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang di tengah masyarakat. Melalui sentuhan guru di sekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi. Sekarang dan ke depan, sekolah (pendidikan) harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara keilmuan (akademis) maupun secara sikap mental. [[12]](#footnote-12)

Penelti berusaha mengeksplorasi pandangan-pandangan yang relevan sebagai pijakan normatif pada Pengaruh Supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) Terhadap Efektivitas Manajemen dalam beberapa lembaga pendidikan yang mempunyai kesamaan dalam visi, misi dan tujuan pendidikan. Maka penelitian yang akan dilakukan mencakup beberapa variabel yang berhubungan dengan:

1. Pengaruh Supervisi Pengawas sesuai dengan Petunjuk teknis dan pelaksanaan yang ditentukan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya yang meliputi pelaksanaan supervisi akademik dan supervisi manajerial difokuskan pada empat komponen utama dengan indikator :

(1) penyusunan program, (2) pelaksanaan program, (3) evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan (4) membimbing dan melatih profesional guru.

1. Penilaian Kinerja Guru (PKG), dengan indikator merujuk kepada (Kemendikbud, 2012) dan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dengan indikator sebagai berikut:
	* 1. Kompetensi Pedagogik, b. Kompetensi Kepribadian, c. Kompetensi Sosial, d. Kompetensi Profesional [[13]](#footnote-13)
2. Efektifitas Manajemen Sekolah merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”[[14]](#footnote-14) yang indikatornya yaitu kegiatan-kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, dan penilaian. Adapun Indikator Keberhasilan Manajemen Sekolah yang dapat dijadikan acuan diantaranya adalah : (1) Adanya pemerataan pendidikan (berupa kesamaan kesempatan antara siswa desa-kota, kaya miskin, laki-perempuan, cacat-tidak cacat) (2) Kualitas pendidikan (input, proses, output). (3) Efektivitas dan efisiensi pendidikan (angka kenaikan kelas, angka kelulusan, angka putus sekolah). (4) Tata pengelolaan sekolah yang baik (melalui partisipasi, transparansi, tanggung jawab, akuntabilitas, wawasan ke depan, keadilan, demokrasi, produktif, kepekaan, profesionalisme, efektivitas dan efisiensi, serta kepastian jaminan hukum.

Untuk mewujudkan hal-hal tersebut di atas, guru harus memiliki kinerja yang bagus. Namun demikian, kenyataan yang ada di lapangan masih jauh dari harapan. Dari hasil pengamatan awal penulis pada beberapa lembaga pendidikan Islam di wilayah kecamatan Kemiri, yaitu : MIS Raudhatut Tullab Kemiri, MIS Raudatul Mubtadiin Kandayakan Kemiri, MIS Matlaul Anwar Karang Anyar Kemiri, MIS Al-Husna Kemiri, MIS Matlaul Anwar Patramanggala, MIS Darut Taufiq Kemiri, MIS Darul Muhajirin Kemiri, MIS Matlaul Anwar Klebet II Kemiri, MIS El Madina Kandayakan Kemiri dan MIS Nurul Hikmah, penulis menemukan beberapa fenomena sebagai berikut: (1) kurangnya kesadaran guru terhadap kedisiplinan waktu mengajar, (2) tugas-tugas administrasi yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya, (3) kurangnya penguasaan guru terhadap materi pelajaran yang diampu, 4) kurangnya inisiatif guru dalam memberikan keteladanan terhadap peserta didik. Dari pengamatan sementara bahwa rendahnya kinerja guru diduga karena pelaksanaan Supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang kurang maksimal dan rendahnya Manajemen di sekolah. Karena Supervisi Pengawas dan PKG seringkali hanya menjadi sebuah formalitas bagi sekolah untuk kepentingan supervisi ataupun akreditasi. Adapun dari segi Efektivitas Manajemen Sekolah masih terlihat fenomena-fenomena: (1) kurangnya rasa kebersamaan diantara guru, (2) kurangnya kerjasama antar guru, (3) kurangnya respon dari guru terhadap inovasi maupun pembaharuan, (4) adanya pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada.

Ada beberapa faktor lain yang juga turut mempengaruhi kurangnya mutu kinerja dan profesionalitas guru saat ini, namun peneliti akan memberikan batasan penelitian pada dua faktor yaitu (1) Pengaruh Supervisi Pengawas dan (2) Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap Efektivitas Manajemen sekolah, untuk kemudian dapat menganalisa dan membuktikan secara saintifik apakah ada pengaruh yang cukup dominan dari dua variabel tersebut terhadap efektivitas manajemen. Adapun alasan penulis mengambil lembaga-lembaga pendidikan ini sebagai objek penelitian karena lembaga-lembaga tersebut memiliki kesamaan dalam visi, misi dan tujuannya.

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Rendahnya kinerja guru diduga karena pelaksanaan Supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang kurang maksimal.
2. Supervisi Pengawas dan PKG seringkali hanya menjadi sebuah formalitas bagi sekolah untuk kepentingan supervisi ataupun akreditasi.
3. Kurangnya kesadaran guru terhadap kedisiplinan waktu mengajar.
4. Tugas-tugas administrasi yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya,
5. Kurangnya penguasaan guru terhadap materi pelajaran yang diampu.
6. Kurangnya inisiatif guru dalam memberikan keteladanan terhadap peserta didik.
7. Kurangnya rasa kebersamaan diantara guru.
8. Kurangnya kerjasama antar guru.
9. Kurangnya respon dari guru terhadap inovasi maupun pembaharuan.
10. Adanya pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada.

Dengan demikian masalah yang diidentifikasi pada penelitian ini adalah berfokus pada rincian unsur-unsur sebagaimana tersebut di atas.

**C. Pembatasan Masalah**

Agar lebih mendapatkan gambaran yang jelas tentang ruang lingkup penelitian, perlu diberi batasan-batasan yang menyangkut permasalahan yang akan diungkapkan dalam penelitian yakni menanggapi pengaruh supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap efektivitas manajemen sekolah. Maka ada tiga konsep yang memberikan batasan terhadap masalah, yaitu:

1. Supervisi Pengawas
2. Penilaian Kinerja Guru (PKG)
3. Efektivitas Manajemen Sekolah

Ketiga konsep tersebut adalah ruang lingkup penelitian ini, agar tidak melebar kepada topik lain.

**D. Rumusan Masalah**

Penelitian ini bermula dari asumsi bahwa kinerja di dalam lembaga pendidikan memerlukan prosedur proses penilaian supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja guru (PKG) di dalam sirkulasi manajemen sekolah. Pelaksanaan Supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja Guru di lingkungan sekolah masih jarang diberlakukan kecuali jika memang berkenaan dengan akreditasi, di sisi lain manajemen di sekolah masih relatif rendah, karena roda organisasi terfokus pada dominasi pimpinan yang diperankan Kepala Sekolah. Untuk menelaah kajian penelitian ini secara lebih rinci, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Supervisi Pengawas terhadap Efektivitas Manajemen disekolah?
2. Bagaimana Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap Manajemen Sekolah?
3. Bagaimana pengaruh Supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap Efektivitas Manajemen di sekolah?

**E. Tujuan Penelitian**

Dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah dan mewujudkan sinergi manajemen sekolah yang bertolak dari prinsip-prinsip *Total Quality* *Management* (TQM), penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui secara empirik pengaruh Supervisi Pengawas terhadap efektivitas manajemen sekolah.
2. Mengetahui secara empirik pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap efektivitas manajemen sekolah.
3. Mengetahui secara empirik pengaruh Supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap Efektivitas Manajemen Sekolah

**F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Bagi Pimpinan Sekolah

Dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan kontribusi dalam bentuk ide kreatif maupun konsep pemikiran yang berkaitan dengan implementasi Supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap Efektivitas Manajemen di Sekolah Tingakat Dasar di wilayah Kecamatan Kemiri Kabupaten Tangerang

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah wawasan dan mengembangkan konsep-konsep maupun teori Manajemen Pendidikan Islam melalui penelitian ilmiah tentang Pengaruh Supervisi Pengawas dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap Efektivitas Manajemen Sekolah.

1. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan konsep maupun teori manajemen pendidikan Islam khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. **Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini ditulis secara sistematis dalam lima bab, penyusunan sistematis dilakukan agar pembahasan di tiap-tiap bab tidak hanya mendalam namun juga dapat dibaca sebagai suatu kesatuan yang utuh, sehingga dapat memudahkan pembaca atau pemerhati dalam mengupas dan menelaah penelitian ini. Untuk memudahkan dalam penulisan penelitian ini, peneliti susun dalam sistematika penelitian sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan. Pada bab ini akan diuraikan beberapa dari sub bab yang meliputi latar belakang masalah dengan penjelasan mengenai problematika yang akan di teliti, identifikasi masalah dengan fokus masalah yang lebih rinci pada sub bab yakni fokus penelitian, Pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian teoritis tentang Supervisi Pengawas, Definisi Supervisi Pengawas, Tujuan Supervisi Pengawas Sekolah,Fungsi Supervisi Pengawas Sekolah, Prinsip-Prinsip Supervisi Pengawas Sekolah, Tipe-tipe Supervisi Pengawas Sekolah, Teknik-Teknik Supervisi Pengawas Sekolah, Pengawas Sekolah, Perilaku Pengawas Sekolah dalam Satuan Pendidikan, Sasaran Pengawasan Pendidikan di Sekolah/Madrasah, Penilain Kinerja Guru (PKG), Definisi Penilaian Kinerja Guru (PKG), Fungsi dan manfaat PKG, Syarat PKG, Prinsip pelaksanaan PKG, Aspek yang dinilai PKG, Pengertian Efektivitas, Efektifitas Manajemen sekolah, Definisi Efektivitas, Faktor-faktor efektivitas, Pengertian Manajemen,Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), Implementasi MBS (Manajemen Berbasis Sekolah), Penelitian yang relevan, Kerangka berfikir.

Bab III : Metodologi Penelitian yang meliputi Jenis Penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, Teknik pengumpulan data, definisi konseptual, definisi operasional, variable X1 Pengaruh supervisi Pengawas, Variabel X2 Penilain Kinerja Guru, Variabel Y Efektivitas Manajemen Sekolah, Uji coba Instrumen, jenis instrument, teknik analisis data, Hipotesis regresi berganda, Hipotesis Parsial Koefiensi regresi, Uji koefisien berganda.

Bab IV : Deskripsi hasil penelitian yang meliputi Deskrifsi data, Profil Objek Pengambilan Data,

Bab V : Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran, Daftar Pustaka, lampiran-lampiran.

1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistim Pendidikan Nasional* [↑](#footnote-ref-1)
2. Hikmat, Pengantar: Akdon, (2009).*Manajemen Pendidikan.*Bandung: CV. Pustaka Setia hal 16 [↑](#footnote-ref-2)
3. Standar Nasional Pendidikan dan Permendiknas nomor 12 tahun 2007 *tentang Pengawas* [↑](#footnote-ref-3)
4. Permendiknas nomor 12 tahun 2007 *tentang Pengawas dan Guru sebagai penjamin mutu pendidikan* [↑](#footnote-ref-4)
5. Djam,an Satori, (2001). *Supervisi Akademik dan Penjaminan Mutu Dalam Pendidikan Persekolahan*. Bandung Universitas Pendidikan Indonesia hal 8-9 [↑](#footnote-ref-5)
6. Dadang Suhardan ,(2006). *Supervisi Bantuan Profesional*,. Bandung. Mutiara Ilmu hal 9 [↑](#footnote-ref-6)
7. Masdjudi, 2002 *Penilaian Fortofolio*, Jakarta: Pusat Kurikulum BPP hal 13  [↑](#footnote-ref-7)
8. Dwi.Widodo, 2008. *Implementasi Kebijakan Manajemen Berbasis Sekolah MI Islamiyah 01 Kota Madiun* (Studi Peran Serta Masyarakat). Malang; Pascasarjana Unmuh Malang [↑](#footnote-ref-8)
9. Tabrani dan Ruslan Lalan. (2012) *Membangun Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya. Hal 115 [↑](#footnote-ref-9)
10. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan* [↑](#footnote-ref-10)
11. Kardiawarman (Invited Speaker dalam Seminar Nasional di Universitas Bengkulu, 29 Nopember 2009), *Profesionalisme Guru dan Karya Ilmiah*, Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. [↑](#footnote-ref-11)
12. Kusnandar, (2010). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan* *Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada h.37 [↑](#footnote-ref-12)
13. Kemendikbud, 2012 dan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru* [↑](#footnote-ref-13)
14. Mahmudi, 2005 *Manajemen Kinerja Sektor Publi*k. Yogyakarta: UPP AMP: 92. [↑](#footnote-ref-14)