

KONTRIBUSI SISTEM PENILAIAN KINERJA GURU DAN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KUALITAS PENDIDIKAN DI SEKOLAH

MASNIYAH, SITI BARIROH

Program Studi Manajemen Pendidikan,
Program Pascasarjana, Universitas Gresik
ABSTRAK

Pemerintah akan menilai kinerja guru yang akan mempengaruhi tunjangan profesi dan kenaikan pangkat, dengan diterapkannya penilaian kinerja guru sejak Tahun 2013, maka para guru dituntut untuk lebih mempersiapkan diri terutama di beberapa aspek dalam lingkup kompetensi pedagogik dan profesional. Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan serta Untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan di SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. Metodologi penelitian memberi garis-garis yang cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat keras, dimaksudkan menjaga agar pengetahuan yang dihasilkan dalam penelitian mempunyai harapan ilmiah yang tinggi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah informasi lebih dominan pengaruhnya terhadap kualitas pendidikan dibandingkan sistem penilaian kinerja guru.

Kata Kunci : Sistem penilaian kinerja guru, kompetensi manajerial kepala sekolah dan kualitas pendidikan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru meliputi penilaian formatif dan sumatif. Dalam satu tahun pelajaran, sekurang-kurangnya pelaksanaan penilaian kinerja sebanyak dua kali yakni awal tahun pelajaran dan akhir tahun pelajaran. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaiknya Penilaian Kinerja Guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan

martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu.

Setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Kepala sekolah merupakan pemimpin, agent of change, penggerak, innovator dan fasilitator dari sumber-sumber yang ada di sekolah. Salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan dan keefektifan sekolah ialah kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai seorang manajer, kegiatan lembaga pendidikan sekolah di samping diatur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala sekolahnya. Sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong

keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh sistem penilaian kinerja guru terhadap kualitas pendidikan di SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan ?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan di SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah ada pengaruh sistem penilaian kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan di SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan?

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja guru terhadap kualitas pendidikan di SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan di SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan di SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

1.3. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis : (a) Manfaat temuan yang bersifat substantif yang berkaitan dengan sistem penilaian kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan, (b) Memberikan sumbangan pemikiran tentang sistem penilaian kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan, (c) Sebagai referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan sistem penilaian kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan.
2. Manfaat Praktis : (a) Dapat memberikan pengetahuan dan memperluas pemahaman tentang sistem penilaian kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan, (b) Sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan pendidikan di SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan pada khususnya dan meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya, (c) Dapat digunakan sebagai bahan empirik kontekstual tentang sistem penilaian kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan.

1.4. Batasan Konseptual

1. Sistem penilaian kinerja guru (X1) adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang di desain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik.
2. kompetensi manajerial kepala sekolah (X2) kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber dayasekolah untuk menciptakan

lingkungan belajar yang efektif dan efisien.

3. Kualitas pendidikan (Y) pelaksanaan pendidikan di sekolah sampai dimana pendidikan di lembaga tersebut telah mencapai suatu keberhasilan menuju suatu perbaikan atau kemajuan.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Sistem Penilaian Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

- ✓ Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Sedangkan,
- ✓ PKG adalah penilaian dari tiap butir tugas pokok guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Adapun ukuran kinerja menurut T.R. mitchell (1989) dapat dilihat dari empat hal, yaitu : 1. Quality Of Work (kualitas hasil kerja) 2. Promptness (ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan) 3. Initiative (prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan) 4. Capability (kemampuan menyelesaikan pekerjaan) 5. Communication (kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain).Standart kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Patokan tersebut meliputi :

1. Hasil
2. Efisiensi
3. Kepuasan
4. Keadaptasian

2. Fungsi Penilaian Kinerja Guru

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan

tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, bimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Penilaian terhadap guru dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Guru Pembina yang ditunjuk oleh Kepala Sekolah. Syarat penilai :

- 1) Menduduki jabatan/pangkat paking rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/kepala sekolah yang dinilai.
- 2) Memiliki sertifikat pendidik
- 3) Memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai
- 4) Memiliki komitmen yang tinggi
- 5) Memiliki integrasi diri, jujur, adil, dan terbuka

3. Prinsip dan Sistem Penilaian Kerja Guru

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu. Beberapa syarat dalam Sistem Penilaian Kinerja Guru : 1) Valid 2) Reliabel 3) Praktis. Sedangkan prinsipnya :

1. Berdasarkan ketentuan
2. Berdasarkan kinerja
3. Berlandaskan dokumen PK GURU

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Hasil PK Guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak

pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi.

4. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Pedoman Penilaian Kinerja Guru adalah mengatur tentang tata cara penilaian dan ketentuan yang harus digunakan oleh penilai, guru yang dinilai serta unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian. Dengan tujuan untuk memperluas pemahaman semua pihak terkait tentang prinsip, proses dan prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru sebagai suatu sistem penilaian kinerja yang berbasis bukti. Dalam hal ini guru dapat menjalankan profesinya dengan kompeten. Kompetensi tersebut adalah : kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

B. KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH

1. Pengertian Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Keadaan berwenang atau memenuhi syarat menuntut ketentuan hukum. Kompetensi guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang diberikan tanggung jawab untuk melakukan pengelolaan penuh terhadap jalannya roda kependidikan di sekolah. Peran utama kepala sekolah adalah sebagai pemimpin. Untuk menjamin terselenggaranya pendidikan di sekolah, seorang

pemimpin sebagai top manajer sekolah perlu memiliki suatu kemampuan. Dan dalam hal ini kepala sekolah tentunya memerlukan kemampuan manajerial yang baik dalam rangka menjamin kualitas agar sesuai dengan tujuan pendidikan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Istilah terdapat 3 komponen dalam suatu kepemimpinan yaitu : 1) sebagai sebuah tanda kelengkapan kantor/posisi jabatan 2) sebagai karakter seseorang 3) Sebuah kategori dari perilaku nyata seseorang.

3. Keefektifan Manajerial Kepala Sekolah

Agar proses pengembangan para personalia pendidikan berjalan lancar dan kontinu, dibutuhkan kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan yang memperlakukan mereka sesuai dengan bakat. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai cita-cita suatu organisasi. Karena dengan cara begitu para manajer/administrator akan banyak dapat bantuan pikiran semangat dan tenaga dari para bawahannya.

4. Pendekatan Kontingensi

Pendekatan kontingensi berusaha memprediksi apa tipe kepemimpinan yang efektif dalam situasi yang berbeda. Saat ini 3 teori kontingensi, teori jalur tujuan (path-goal) house, model kontingensi Fidler, dan teori sumber daya kognitif. Teori path goal house berfokus pada

perilaku pada perilaku pemimpin. Model kontingensi fiedler, teori utama untuk mengusulkan hubungan kontingensi spesifik dalam studi kepemimpinan. Teori sumber daya kognitif. Sebuah asumsi dibuat bahwa intelegensi atau kompetensi pemimpin membuat rencana, keputusan dan strategi lebih efektif daripada seorang pemimpin diartikan sebagai kualitas dari rencana, keputusan dan strategi yang menuntun kelompok.

perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat.

3. Faktor Penentu Iklim dan Budaya Sekolah

Secara umum faktor-faktor penentu yang perlu diperhatikan dalam iklim dan budaya sekolah adalah sebagai berikut :

- a) Tujuan dan sasaran pendidikan nasional dalam pembangunan b) peserta didik merupakan subjek sekaligus objek pendidikan c) keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kelengkapan fasilitas dan sumber belajar.

4. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah

Dalam manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah ini diharapkan sekolah dapat bekerja dalam koridor-koridor tertentu yang paling tidak terkait dengan sumber daya, akuntabilitas, kurikulum, dan personil. Pedoman pelaksanaan peningkatan mutu walaupun ada hanya bersifat umum yang memberikan rambu-rambu mengenai apa yang boleh/tidak boleh dilakukan.

C. KUALITAS PENDIDIKAN

1. Pengertian Kualitas Pendidikan

Partisipasi masyarakat dalam pendidikan dapat dilakukan secara perorangan, kelompok, maupun lembaga, baik berupa yayasan atau suatu organisasi. pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif.

2. Peningkatan Mutu Pendidikan

Sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya melakukan berbagai cara diantaranya dengan modernisasi pengelolaan sekolah, sekolah hendaknya tidak terpisah dari masyarakat. Oleh karena itu, dalam modernisasi pengelolaan sekolah para pelaksana pendidikan hendaknya bekerja sama dengan sektor-sektor lain dimasyarakat yang telah menjalankan usaha modernisasi sesuai dengan

III. METODE PENELITIAN

Metodologi merupakan rangkaian yang tidak dapat dipisahkan dalam penelitian ilmiah, oleh karena itu metodologi penelitian sangat penting sebab berhasil tidaknya penelitian ini tergantung dari pemilihan metodologi penelitian.

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah penelitian kuantitatif yang meliputi ; latar belakang penelitian ; kerangka dasar teori ; metode penelitian ; analisis penelitian dan kesimpulan serta saran-saran. Dalam rancangan penelitian seseorang peneliti harus memahami betul pengertian tentang populasi juga sampelnya. Karena dalam menentukan obyek tidak bisa lepas dari populasi dan sampel itu sendiri. Berikut saya paparkan tentang masalah tersebut.

meliputi dorongan orang tua, guru dan teman Kecamatan Blega.

c) Asumsi

Dalam penelitian ini diambil beberapa asumsi dengan maksud sebagai berpijaknya penelitian untuk mempelajari proses pelaksanaan penelitian sehingga terarah.

B. Metode Penentuan Obyek

NO	Kegiatan	E. Instrumen Penelitian			
		Metode pengumpulan data	Waktu	Tempat	Alat
1	Persetujuan Judul	memperoleh data suatu penelitian.	Pebruaria	Mayat	Apigilna
2	Bab I Pendahuluan	Metode yang digunakan untuk	Mei	Junik	
3	Bab II Kajian Pustaka	pengumpulan data adalah metode			
4	Pengurusan Ijin	angket dan metode dokumentasi.			
5	Penyusunan Angket / Penyebaran	E. Jenis dan Sumber Data			
6	Bab III Metodologi				
7	Bab IV Laporan Empiris dan Analisis data	1) Jenis Data			
8	Bab V Kesimpulan & Saran	Penelitian ini jenis penelitian			
9	Keseluruhan	endidikan yang berkorelasi, untuk mengetahui sistem penilaian kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah Gurudi SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.			

C. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah seluruh subyek penelitian yang mempunyai sedikit sifat yang sama. Populasi yang ditentukan penelitian adalah Guru SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel yang saya gunakan adalah semua Guru SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan sebanyak 20 orang dengan pertimbangan tidak terlalu besar dan tidak terlalu kecil.

2) Sumber Data

Data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari angket yang disebar kepada responden dan data dokumentasi dari kepala sekolah atau Guru SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur di perpustakaan sebagai data pendukung penulisan penelitian ini. Sumber data yang diperoleh tentang sistem penilaian kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah di SDN Blega Oloh Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

D. Variabel Penelitian

a) Variabel Bebas

Yang menjadi variabel bebas (X1) pada penelitian ini adalah kepemimpinan dan (X2) Organisasi Sekolah yang dimulai : penataan lingkungan, rancangan pembelajaran, dll.

b) Variabel Terikat

Yang menjadi variabel terikat atau tergantung dari variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme Guru yaitu yang

G. Teknik Analisi Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode person product moment tinggi maka dikatakan valid. Selain itu jika signifikan yang ditunjukkan kurang dari $\alpha = 0,05$ juga dikatakan valid.

2. **Penguji Reliabilitas (Uji Keandalan)**
 Suatu alat pengukuran dikatakan reliabel apabila mendapat hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.
3. **Regresi Berganda**
 Sebagai variabel yang menjelaskan (bebas) adalah kepemimpinan, organisasi sekolah yang dinotasikan dengan X_1 dan X_2 .
4. **Koefisien Korelasi (R) dan determinasi simultan (R^2)**
 Nilai koefisien korelasi menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan Organisasi Sekolah (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Guru (Y). Sedangkan koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil engkuadratan koefisien korelasi menunjukkan presentase atau kontribusi pengaruh variabel bebas.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN

1. **Variabel Sistem Penilaian Kinerja Guru (X_1)**
 Variabel ini didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kapabilitas pemahaman baik dalam ruang lingkup konsep atau metode dan juga pemahaman yang bersifat universal terhadap tugas pokok keguruan itu sendiri.
2. **Variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_2)**
 Variabel ini didefinisikan sebagai penggunaan media komunikasi dalam dunia pendidikan.
3. **Variabel Kualitas Pendidikan (Y)**
 Variabel ini didefinisikan sebagai pemenuhan selera dan kebutuhan

pelanggan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan keinginan, minat dan kebutuhan mereka.

V. PEMBAHASAN

A. Pengaruh Sistem penilaian kinerja guru terhadap kualitas pendidikan

Sistem penilaian kinerja merupakan menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Tingginya sistem penilaian kinerja guru berdampak pada kualitas pendidikan.

B. Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kualitas pendidikan

Kompetensi manajerial merupakan kompetensi yang sangat penting yang harus dikuasai oleh kepala sekolah disamping kompetensi yang lain, karena kompetensi manajerial ini menyangkut kemampuan kepala sekolah di dalam mengelola sekolah secara keseluruhan. Kompetensi manajerial kepala sekolah membuktikan bahwa kualitas pendidikan di sekolah akan menuju pada kemajuan. Untuk itu semakin tinggi kompetensi manajerial kepala sekolah maka semakin tinggi kualitas pendidikan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingginya sistem penilaian kinerja guru berdampak pada tingginya kualitas pendidikan.
2. Tingginya kemampuan guru dalam kompetensi manajerial kepala sekolah akan berdampak pada tingginya kualitas pendidikan.
3. Besarnya pengaruh sistem penilaian kinerja guru secara parsial

berpengaruh terhadap kualitas pendidikan sebesar 16%. Sedangkan besarnya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah informasi secara parsial berpengaruh terhadap kualitas pendidikan sebesar 23,3%. Dengan demikian kompetensi manajerial kepala sekolah informasi lebih dominan pengaruhnya terhadap kualitas pendidikan dibandingkan sistem penilaian kinerja guru.

B. Saran

1. Seorang guru harus meningkatkan kinerjanya, karena pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Selain profesional seorang guru juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam kompetensi manajerial kepala sekolah yang ada di sekolah.
2. Seorang Kepala Sekolah yang profesional di dukung kemampuannya dalam kompetensi manajerial, maka akan menciptakan pendidikan yang berkualitas di sekolah tersebut.
3. Sejalan dengan bantuan pemerintah, yang terus menerus dilakukan berbagai kajian, baik melalui diskusi, seminar, lokakarya, maupun pengkajian-pengkajian para ahli-ahlinya. Dari berbagai pengkajian tersebut, telah mengagendakan berbagai program perubahan yang harus dilakukan untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan menunjang terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Program perubahan tersebut mencakup level kelas (*regulator*), level profesi (*mediator*), dan level sekolah (*manajemen*).

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, (2008), *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi Manajemen Pendidikan*, Dewan Ruchi, Bandung.
- Burhanuddin Analisis – Administrasi. (1994). *Manajemen on Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta Bumi Aksara.
- Darmoyo, S.B. (2008). *Model Manajerial Pendidikan-Perspektif Manajerial KI Hajar Dewantoro. Tugas individu Mata Kuliah Manajerial dan Perilaku Organisasi Kependidikan*. Program studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Gresik.Gresik.
- Fattah, N (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya*
- Isjoni (2009), *Kinerja Guru*, http://re-searchengines.com/isjoni_12.html
- Nanang Kosim, (2007) *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan Kinerja Guru SD*.
- Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong, Tesis, Program studi *Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. Jakarta.
- Lacham & WExley (1982).*Increasing productivity Though Performance Aprrais, USA. Addisprn Wesley Publishing Company Inc.*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah.
- Pidarta, M. (1988). *Manajemen Pendidikan Indonesia* : Jakarta. Bina Aksara.
- Rpber, M and J. (2000). *Human Resource Management* ,New York: South-Western College Publishing.
- Sedarmayati, (2007).*Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.Bandung : Refika Aditama.
- Soetopo, H., dan Wasrt , S. (1984). *Manajerial dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Sulistyorini, (2001).*Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. Ilmu Pendidikan: 28 (1) 62-70.*