

Evaluasi Kebijakan Peraturan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah tentang Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 1 Gresik

Any Faizah

Guru Biologi SMA Muhammadiyah 1 Gresik.
e-mail: anyfaizah69@yahoo.co.id

Abstract: The approach used in this research is a qualitative approach using observation, questionnaires, interviews and documentation as the instruments of data collection. The results of this research showed that the regulation of Muhammadiyah Regional Leadership Council of Primary and Secondary Education about teachers' performance is proved effective in the implementation at State Senior High School of Muhammadiyah 1 Gresik. The implementation of regulation on teachers' performance assessment in State Senior High School of Muhammadiyah 1 Gresik addressed with full readiness, and dedicated in accordance with their each field. The effectiveness was shown from the values of performance achieved by teachers of State Senior High School of Muhammadiyah 1 Gresik, which obtain an average "good". This success cannot be separated from the hard work of the Muhammadiyah Regional Leadership Council of Primary and Secondary Education Gresik, and all the teachers and staff, as well as the strength of the rules and policies set by the education providers.

Keywords: evaluation of policies, regulations council of basic education, the regional leadership of muhammadiyah.

Abstrak: Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan daerah Muhammadiyah tentang kinerja guru terbukti efektif dalam pelaksanaannya di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Pelaksanaan peraturan tentang penilaian kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik disikapi dengan penuh kesiapan, dan penuh dedikasi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Efektivitas itu ditunjukkan nilai kinerja yang diraih oleh guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik rata-rata "baik". Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari kerja keras Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik, dan semua guru dan karyawan, serta kekuatan peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh penyelenggara pendidikan.

Kata kunci: evaluasi kebijakan, peraturan majelis dikdasmen, pimpinan daerah muhammadiyah.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dewasa ini pendidikan di Indonesia berkembang dengan pesat, dengan kondisi seperti ini guru dituntut memiliki wawasan yang luas dalam perkembangan pendidikan. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan. Untuk itu seorang guru selayaknya mendapatkan perhatian yang ideal. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal

yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Depdiknas (2000) mengemukakan tujuh unsur yang merupakan indikator kinerja guru, yaitu: 1) penguasaan landasan kependidikan; 2) penguasaan bahan pembelajaran; 3) pengelolaan proses belajar mengajar; 4) penggunaan alat pelajaran; 5) pemahaman metode penelitian untuk peningkatan pembelajaran, dan 6) pemahaman administrasi sekolah. Schacter (2000) membagi indikator kinerja guru dalam tiga bagian, yaitu: 1) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab guru; 2) pencapaian prestasi siswa pada level kelas; dan 3) pencapaian prestasi sekolah. Dengan adanya indikator tersebut perlu diadakannya evaluasi kebijakan yang dilakukan oleh DIKDASMEN dalam penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh sekolah Muhammadiyah berdasarkan keputusan pimpinan pusat Muhammadiyah yang berdasarkan UU nomer 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dan dimuat dalam surat keputusan pimpinan pusat Muhammadiyah nomer 1138/Kep/1.0//B/208 tentang pedoman majlis pendidikan dasar dan menengah. Penilaian kinerja pegawai diatur dalam BAB VII pasal 27 tentang unsur atau indikator penilaian kinerja pegawai.

Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah akan berguna, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana keterlibatan guru dalam kegiatan di sekolah lingkungan kerjanya. Maka penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian serius khususnya oleh pengawas. Penilaian kinerja guru, merupakan salah satu bagian kompetensi yang harus dikuasai pengawas sekolah atau madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan.

Metode Penelitian

Penelitian tentang Evaluasi Peraturan Majelis DIKDASMEN Muhammadiyah yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Gresik ini merupakan penelitian kebijakan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti berusaha menelaah fenomena sosial dalam suasana yang berlangsung secara alamiah, atau bagaimana menjelaskan suatu fenomena sosial demikian adanya dan situasi penelitian tidak diintervensi (Balitbangdikbud, 2002).

Metodologi penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (Moleong, 2006).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif mempersyaratkan kehadiran peneliti di lokasi penelitian. Begitu pula dalam penelitian kualitatif ini peneliti berada di lokasi penelitian berperan sebagai perencana, pelaksana pengumpul data, analis dan penafsir data, dan sebagai pelapor hasil penelitiannya. Kehadiran peneliti sendiri di lokasi penelitian juga berperan sebagai *key instrument* (Moleong, 2006). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada, meliputi:

Tahap penelitian ini mengacu pada pendapat Moleong (2001). Suatu penelitian hendaknya dilakukan dalam tahap-tahap tertentu, yaitu; 1) tahap Orientasi. Pada tahap ini, langkah pertama yang

peneliti lakukan adalah pemahaman terhadap literatur atau sumber-sumber bacaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Langkah berikutnya pembuatan proposal penelitian dan mengikuti seminar setelah mendapat persetujuan pembimbing. Kemudian melakukan pendekatan terhadap sekolah dan pihak-pihak yang terkait lainnya; 2) tahap Eksplorasi Fokus. Pada tahap ini dilakukan wawancara dan pengamatan secara intensif dengan pihak-pihak yang diteliti, serta studi dokumentasi secara mendalam sesuai dengan fokus penelitian setelah mendapatkan izin penelitian; 3) tahap Pengecekan. Pada tahap ini pengecekan dilakukan penghapusan data atau tahap membuat laporan tertulis. Pada tahap ini laporan dicek pada subjek, dan jika kurang sesuai, perlu diadakan perbaikan untuk membangun derajat kepercayaan pada informasi yang telah diperoleh.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik tentang kinerja guru di lingkup SMA Muhammadiyah didasarkan pada indikator kinerja yang dikeluarkan oleh Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah Gresik. Secara pengelolaan SMA Muhammadiyah pada sejak tahun 2011 langsung berada di bawah Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik. Sebelumnya pengelolaan berada dibawa Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah Gresik.

Hasil pengumpulan data didapatkan informasi bahwa dalam pelaksanaan penialaian kinerja guru diserahkan sepenuhnya kepada bagian Sumber Daya Manusia dalam organisasi sekolah (SMA Muhammadiyah 1 Gresik). Selanjutnya bagian SDM melakukan menetapkan kebijakan untuk kelancaran penilaian berbentuk lisan, tertulis (berupa pengumuman), surat keputusan (SK), dan peraturan-peraturan.

Setiap kebijakan yang akan diterapkan tentunya harus diketahui oleh sasaran kebijakan itu, karena kebijakan itu mengandung beberapa komponen, antara lain ; 1) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan; 2) jenis dan manfaat yang akan dihasilkan; 3) derajat perubahan yang diinginkan; 4) kedudukan pembuat kebijakan; 5) pelaksana program; dan 6) sumber daya yang dikerahkan. Untuk menjamin tercapainya komponen-komponen itu, maka sosialisasi peraturan sangat penting dilakukan oleh pembuat peraturan kepada kelompok sasaran. Berikut ini hasil wawancara dengan guru-guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik selaku sasaran kebijakan peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik.

Hasil penilaian oleh Tim Penilai yang tertuang di dalam lembar penilaian kinerja guru yang dikeluarkan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah, tanggal 26 Juli 2012 terhadap sebagian guru, meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan dengan kategori baik.

Kebijakan evaluasi peraturan yang dilaksanakan oleh Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik tentang kinerja guru melalui tim penilai secara teoritis membawa pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru suatu satuan pendidikan. Tujuan utama penialain kinerja guru adalah melakukan penilaian kinerja guru selama kurun waktu satu tahun.

Suatu lembaga yang memiliki komitmen untuk maju dan berupaya meningkatkan profesionalisme dalam pendidikan akan merasa terpacu dengan keberadaan kebijakan evaluasi kinerja guru ini. Namun tidaklah demikian untuk sekolah-sekolah yang tidak memiliki kemampuan dan kemauan untuk maju, lembaga ini menganggap program evaluasi kinerja guru yang dilaksanakan oleh penyelenggara pendidikan tersebut ditanggapi dengan penilaian negatip.

Di SMA Muhammadiyah 1 Gresik yang merupakan tempat lokasi penelitian, respon dan gairah mulai dari kepala sekolah, guru, karyawan hingga pesuruh diwarnai dengan gairah penuh semangat dalam program evaluasi kinerja guru. Kebijakan dari kepala sekolah adalah menjadi kuncinya. Dengan adanya kebijakan menjadikan semua rencana yang diprogramkan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai target sasaran.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah/sekolah, diketahui bahwa ada berbagai faktor penghambat peningkatan kinerja guru berdasarkan peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah kabupaten Gresik. Dalam perencanaan pembelajaran, beberapa faktor penghambat yang dirasakan adalah: 1) kurangnya sarana prasarana pendukung, seperti media pembelajaran, 2) untuk guru kelas terlalu banyak materi yang akan disiapkan dan 3) sebagian guru masih kurang berkeinginan melakukan perubahan positif.

Pelaksanaan pembelajaran, faktor penghambat yang dirasakan antara lain adalah; 1) masih rendahnya kemampuan guru dalam menyusun RPP; 2) perbedaan karakteristik siswa yang menyulitkan guru, dan 3) kurangnya alokasi waktu yang tersedia.

Faktor penghambat penilaian pembelajaran yang antara lain dirasakan adalah; 1) masih rendahnya kemampuan guru dalam melakukan penilaian, terutama penilaian proses; dan 2) perbedaan karakteristik siswa yang menyulitkan guru. Faktor penghambat pengembangan profesi yang antara lain dirasakan adalah; 1) kurangnya akses informasi terbaru, karena berada di daerah terpencil, dan 2) kesibukan lain di luar kegiatan sekolah.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah juga ditemukan berbagai faktor pendukung peningkatan kinerja guru. Dalam perencanaan pembelajaran, faktor-faktor pendukungnya adalah; 1) adanya kemauan untuk maju sehingga mendorong guru tsb berbuat lebih baik; 2) kerjasama yang baik antara guru dan kepala; dan 3) adanya supervisi yang dilakukan baik oleh kepala maupun pengawas. Pelaksanaan pembelajaran, faktor pendukungnya antara lain adalah: 1) pengalaman mengajar yang dimiliki oleh guru telah cukup lama dan 2) kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah. Program evaluasi kinerja guru, sebelum dilaksanakan evaluasi kinerja guru oleh tim penilai, maka terlebih dahulu lembaga mensosialisasikan aturan-aturan dari majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah terkait dengan kegiatan tersebut. Hal ini bertujuan supaya guru yang akan dinilai memperoleh gambaran tentang proses dan hasil nilai yang akan diperoleh dalam kegiatan penilaian yang akan dilaksanakan oleh tim penilai.

Di SMA Muhammadiyah proses evaluasi telah dijalankan dengan baik, hasil rekapitulasi perhitungan dari seluruh komponen evaluasi untuk semua guru rata-rata bernilai baik, walaupun tidak berada pada rentang nilai maksimal. Ini menjadi bahan evaluasi bagi SMA Muhammadiyah 1 Gresik dalam menghadapi program program evaluasi kinerja guru di tahun-tahun mendatang. Secara keseluruhan mulai dari awal perencanaan, dilanjutkan pelaksanaan hingga hasil nilai evaluasi kinerja guru yang telah diraih oleh guru-guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik telah terlaksana dengan lancar, walaupun ada beberapa factor yang sifatnya penghambat dalam evaluasi kinerja guru tersebut.

Kinerja guru SMA Muhammadiyah berdasarkan nilai yang diperoleh melalui kegiatan evaluasi kinerja guru dapat didiskusikan dengan kajian teori dari Mathis dan Robert L. Jackson (2001), antara lain; 1) peningkatan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 dipengaruhi oleh kemampuan kerja guru bersangkutan, motivasi untuk kemajuan, adanya dukungan dari penyelenggara sekolah, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan yang harmonis antara guru dengan penyelenggara sekolah.

Perilaku dan prestasi kerja guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik juga sesuai dengan pendapat Gibson, et. al. (2006) dalam Yamin; antara lain: 1) adanya kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin); 2) adanya sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan; dan 3) persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi yang positif dari warga sekolah.

Pimpinan sekolah mampu memotivasi guru dengan pemberian punishment bagi yang melanggar dan memberikan reward bagi yang berprestasi. Hal ini bisa disesuaikan dengan pendapat Robbins (2001), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Semua itu bisa dilakukan oleh penyelenggara sekolah dan pimpinan sekolah. Guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik memiliki motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja / mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Adanya motivasi ini berdampak pula pada nilai positif berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik.

Peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah tentang kinerja guru yang diimplementasikan di SMA Muhammadiyah 1 Gresik terbukti efektif. Peraturan dapat terlaksana dengan baik, karena peraturan itu dijunjung tinggi dan moralitas penegak peraturan serta guru-guru mensupport ke arah itu.

Simpulan

Berdasarkan pemaparan data, analisis data dan pembahasan, keberhasilan tersebut terlihat dari beberapa item yang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1) *Hasil evaluasi peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik tentang kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik*. Peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan daerah Muhammadiyah tentang kinerja guru terbukti efektif dalam pelaksanaannya di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Pelaksanaan peraturan tentang penilaian kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik disikapi dengan penuh kesiapan, dan penuh dedikasi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sekolah membentuk tim penilai yang terdiri dari kepala sekolah, bagian Sumber Daya Manusia, Waka Kurikulum, dan guru senior, yang sebelumnya disosialisasikan oleh kepala sekolah melalui rapat dengan dewan guru dan stakeholder lainnya. Tentu dengan persiapan yang matang dan pelaksanaannya dilakukan dengan; 2) *Dampak Penerapan Kebijakan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik terhadap Kinerja Guru*. Nilai kinerja yang diraih oleh guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik rata-rata “BAIK”. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari kerja keras Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik, dan semua guru dan karyawan, serta kekuatan peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh penyelenggara pendidikan.

Hasil analisis data dan kesimpulan untuk masing-masing komponen dalam indikator evaluasi kinerja guru yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Gresik, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Implementasi peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik tentang kinerja guru membawa pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Pencapaian suatu target dari suatu kegiatan, maka perlu adanya suatu rencana yang terstruktur, dan terprogram dengan baik.

Saran

Berdasarkan hasil kajian, penulis menyarankan kepada setiap satuan pendidikan yang menginginkan pencapaian nilai kinerja guru yang maksimal hendaknya selalu melakukan perbaikan-perbaikan dalam segala aspek, dan dimulai dari hal-hal yang kecil dan ringan. Karena apabila dari hal-hal yang kecil tersebut telah tersentuh dan tertangani, maka demikian pula untuk masalah yang besar. Kebijakan memang menjadi kunci keberhasilan dari suatu program. Apabila kebijakan-kebijakan sekolah yang berkaitan dengan program evaluasi kinerja guru telah direncanakan dan ditetapkan sejak awal, maka program-program sekolah akan menjadi terarah dan pada saat ada penilaian kinerja, guru tidak akan mengalami ketakutan.

Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. (2005) *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsini.(2000) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Cetakan Ke II. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dunn, W. N. (2000) *Pengantar Analisa Kebijakan Publik Edisi 2*. Jogjakarta: Gajah mada Universitas Pres.
- Fattah, Nanang. (1999). *Landasan Manajemen*. Bandung: Rosda Karya
- Gibson, JL.JM., (2006) *Organisasi Perilaku, Strruktur,Proses. Edisi kedelapan (terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Griffin, EM,(2003) *A First Look At Communication Theory, Fifth Edition*, NY, Mc Graw Hill.
- Hamalik. (2005) *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu, Cetakan ke 3*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (1990). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gunung Agung.
- Imron.A. (2002). *Kebijakan Pendidikan di Indonesia, proses, produk dan Masa Depannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maleong L. J. (2006) *Metodollogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya .

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Meditama.
- Mathis, Robert R. & John H. Jackson,(2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*Jilid I dan II, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Mohamad Uzer Usman. (1995) *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nana Sudjana dan Ahmad Rivai. (2005). *Media pengajaran*. Bandung: Sinar Baru
- Nawawi, Hadiri. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Majelis DIKDASMEN Pimpinanan Daerah Muhammadiyah Gresik .(2006) tentang Peraturan Kinerja Guru dan Pegawai
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 *tentang Standar Kompetensi Pengawas Sekolah/Madrasah*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 *tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Purwadarminta, W. J. S.(1990) *Kamus Bahasa Indonesia*.Jakarta. Balai Pustaka
- Robbins, (2006) *Perilaku Organisasi*, Jilid 4, Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin
- Robbins, Stephen P.,(2002) *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, alih bahasa oleh Halida, ed. ke-5. Jakarta: Erlangga
- Simamora, Henry. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Sri Sugiyati. (2005) *Tesis Persepsi Guru Terhadap Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kreativitas terhadap Prestasi kerja Guru SD Sekecamatan Gemolong Kabupaten Sragen*, Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Supriadi, Dedi. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Fokus Media
- Vivi, Rorlen. (2007) *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Graha Tungki Arsitektika Jakarta*,Business & Menegemen Journal Bunda Mulia Vol 3 Nomor 1, Maret 2007.
- Yamin, Martiinus dan Maisah. (2010.) *Standardarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada.