

CAPACITY BUILDING DINAS PENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU (STUDI KASUS GURU PPKn SMP DI KECAMATAN WONOSARI KABUPATEN BOALEMO)

Devit Kurniawan, Jusdin Puluhulawa, Sastro M. Wantu

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana Kinerja Guru PPKn di SMP Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo? (2) Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Capacity Building Dinas Pendidikan dalam peningkatan kinerja guru PPKn di SMP Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo? (3) Bagaimana upaya Capacity Building Dinas Pendidikan Dalam Peningkatan Kinerja Guru PPKn SMP di Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo? Penelitian ini bertujuan adalah (1). Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja guru PPKn di SMP Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Capacity Building Dinas Pendidikan dalam peningkatan kinerja guru PPKn di SMP Kecamatan Wonosari. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis upaya Capacity Building Dinas Pendidikan dalam peningkatan kinerja guru PPKn SMP di Kecamatan Wonosari. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dan teknik triangulasi dengan analisis data model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Capacity Building Dinas Pendidikan dalam peningkatan kinerja guru PPKn di SMP Kecamatan Wonosari yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran, belum dilaksanakan secara maksimal sesuai yang diharapkan (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Capacity Building Dinas Pendidikan dalam peningkatan kinerja guru PPKn yaitu faktor kemampuan guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan sarana dan prasarana pendukung belajar mengajar yang masih rendah. (3) Upaya Capacity Building Dinas Pendidikan dalam peningkatan kinerja guru PPKn yaitu rekrutmen dan seleksi kepegawaian guru, pengembangan karir guru, dan diklat guru yang terus ditingkatkan agar kinerja guru PPKn lebih baik.

Kata Kunci: *Capacity Building, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan komponen utama pembangunan suatu bangsa. Pendidikan menjadi peran penting dalam membentuk dan mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia di setiap negara. Pendidik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Profesionalisme seorang pendidik berperan penting dalam mencapai mutu pendidikan yang lebih baik dengan berbagai proses pembelajaran kepada peserta didik. Pengembangan profesionalisme pendidik memberikan pengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan sebesar 32% (Bustomi: 2009). Menurut Erwin dkk (2011:7) bahwa PPKn adalah program pendidikan yang berintikan demokrasi politik yang diperluas dengan sumber-sumber pengetahuan lainnya, pengaruh positif dari pendidikan sekolah, masyarakat dan orang tua, yang semuanya itu diproses guna melatih para siswa untuk berpikir kritis, analitis bersikap dan bertindak demokratis dalam mempersiapkan hidup demokratis yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Perihal guru dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didiknya dalam rangka menggiring perkembangan mereka ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis yang baik. Dari sudut siswa menyangkut suatu metode di mana siswa diminta menampilkan atau mendemonstrasikan apa yang diajarkan oleh guru, keterampilan, atau gerakan yang diajarkan di bawah suatu kondisi pengawasan melalui proses pembelajaran, sebaiknya dari sudut guru adalah

menyangkut bagaimana instruksi guru dalam memberikan arahan berkaitan dengan aspek-aspek tersebut. (Mukhtar dan Priambodo, 2005:1).

Guru sebagai tenaga pengajar merupakan motor penggerak dalam dunia pendidikan yang secara langsung mempengaruhi pengembangan kemampuan potensi anak didik menjadi manusia yang cerdas, terampil dan bermoral. Setiap penyelenggaraan jenjang pendidikan pada hakikatnya diarahkan kepada pencapaian tujuan pendidikan nasional, yang prosesnya dilakukan oleh guru yang tugasnya adalah mengajar, mendidik, melatih dan mengevaluasi anak didik dalam proses belajar mengajar sehingga mencapai pada amanah konstitusi mencerdaskan kehidupan bangsa. (Sardiman, 2006 : 32). Hal ini sesuai dengan teori *capacity building* yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang (Werner dan De Simone, 2009:4; Daharti, 2013:10).

Berdasarkan observasi awal dilakukan terhadap guru-guru mata pelajaran PPKn pada SMP Se-Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo. Masih mengalami permasalahan bidang pendidikan utamanya guru sekolah menengah pertama (SMP) yang mengajar mata pelajaran PPKn. Salah satu kelompok guru yang belum optimal kinerjanya di SMP Se-Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo adalah guru mata pelajaran PPKn. Kajian awal dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo jumlah SMP Se-Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo yaitu 12

sekolah. Hal ini disebabkan sebagian guru yang mengajar PPKn belum sesuai dengan bidang keahlian yang terdapat pada SMP 7, 8, 9, 10, 11, dan SMP 12 dan dipresentasikan sekitar 50%, tenaga honorer lebih mendominasi pada SMP se-Kecamatan Wonosari berjumlah 8 guru dan sisanya 4 orang sudah PNS, gaji honorer Rp 300.000,00/bulan sering terlambat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, guru yang tersertifikasi berjumlah 3 orang, didapatkan fakta bahwa ternyata dari segi kompetensi yang dimiliki oleh guru PPKn di Kecamatan Wonosari masih tergolong rendah meskipun telah bersertifikasi, pengalaman guru masih rendah dalam hal ini guru belum menggunakan metode, media, model maupun strategi yang bervariasi, hasil belajar siswa pada mata pelajaran PPKn masih rendah dipresentasikan sekitar 70% tahun ajaran 2014/2015 dan 2015/2016, guru yang diobservasi ternyata masih sebagian kecil yang menghasilkan karya penelitian berupa Penelitian Tindakan Kelas (PTK) atau jenis penelitian lainnya, dan yang mengikuti pelatihan maupun kegiatan lainnya lebih didominasi oleh guru yang statusnya PNS, serta sarana dan prasarana pendukung pembelajaran masih terbatas.

Kebijakan dan program dari pemerintah Kabupaten Boalemo belum mampu memberikan dukungan kepada para guru karena minimnya pemberian pelatihan dan pendidikan guru (*in service training and education*). Hal tersebut menjadikan guru kurang memiliki pengetahuan dan kompetensi dibuktikan dengan masih rendahnya pengerjaan PTK, rendahnya aplikasi metode dan media pembelajaran, serta hasil tes uji kompetensi guru (UKG) masih sangat rendah yang lolos. Berbagai hal itu mencerminkan program dan kebijakan dari pemerintah baik pusat maupun pemerintah Kabupaten Boalemo belum berjalan secara optimal. Kita ketahui bersama bahwa mata pelajaran PPKn merupakan salah satu mata pelajaran yang memerlukan tingkat kompetensi tinggi karena membutuhkan analisis mendalam dari berbagai materi pelajaran PPKn serta kemampuan untuk selalu memperbarui informasi warganegara nasional maupun internasional. Sehingga, guru sangat dituntut untuk dapat menginterpretasikan suatu hasil analisis PPKn dengan tata cara yang menarik dan mudah dipahami oleh siswa pada proses belajar mengajar di kelas.

Kinerja guru di Kabupaten Boalemo khususnya SMP Kecamatan Wonosari dapat ditingkatkan dengan pengembangan kemampuan guru melalui berbagai perencanaan program peningkatan kinerja guru. Berdasarkan berbagai masalah yang telah dijelaskan tersebut, maka peneliti tertarik mengambil judul "**Capacity Building Dinas Pendidikan Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Guru PPKn SMP di Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo)**".

LANDASAN TEORITIS

2.1. Teori Capacity Building

Menurut Werner dan De Simone (dalam Daharti, 2013:10), mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada

anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang. UNDP (dalam Daharti, 2013: 11), mendefinisikan peningkatan kapasitas yaitu proses jangka panjang yang terus-menerus melibatkan semua *stakeholders*, termasuk kementerian, pemerintah daerah, organisasi non-pemerintah, profesional, anggota masyarakat, akademisi, dan lebih membangun kapasitas menggunakan manusia suatu negara, kemampuan ilmiah, teknologi, organisasi, kelembagaan dan sumber daya. Tujuan dari peningkatan kapasitas adalah untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kebijakan dan metode pembangunan, membatasi potensi dan kebutuhan orang-orang dari negara yang bersangkutan.

Sejalan dengan itu, Grindle 1997 (dalam Irwan, 2016: 14) bahwa apabila *capacity building* menjadi serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas, maka *capacity building* tersebut harus memusatkan perhatian kepada dimensi: (1) pengembangan sumber daya manusia, (2) penguatan organisasi, dan (3) reformasi kelembagaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personel yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan antara lain pendidikan dan latihan (*training*), pemberian gaji/upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistem rekrutmen yang tepat. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa *capacity building* merupakan proses peningkatan terus menerus (berkelanjutan) dari individu, organisasi atau institusi guna meningkatkan kemampuan dalam memperoleh tujuan kinerja yang efektif.

2.3. Kinerja Guru

2.3.1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Mangkunegara (2006: 67). Menurut Rivai dan Basri (2005:215) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan siswa adalah faktor proses pembelajaran yang diperoleh dari kinerja guru. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

2.3.2. Indikator Kinerja Guru

Menurut Rusman (2012: 75) menyatakan bahwa kinerja guru yang baik, dalam pembelajaran memiliki beberapa indikator, diantaranya yaitu:

1. Merencanakan Kegiatan Pembelajaran

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, yaitu analisis materi pelajaran, program tahunan/program semester, silabus/satuan pelajaran, rencana pembelajaran, dan program perbaikan dan pengayaan. Dimiyati dan Mudjiono (2009:48). Menurut Usman (2008:30) menyatakan bahwa suatu perencanaan yang baik akan memudahkan dalam pencapaian pembelajaran akan lebih efektif dan efisien. Dalam membuat lima rencana tersebut biasanya guru di bantu oleh kepala sekolah juga rekannya yang biasanya dimusyawarahkan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Organisasi guru semacam ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah. Selanjutnya menurut Purwanto (2009:76) mengemukakan bahwa perencanaan dalam pembelajaran merupakan suatu proses awal yang harus dipenuhi dalam setiap organisasi yang memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.

2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran

Usman (2008:47). Menurut Sukadi, tugas guru adalah mengoptimalkan bakat dan minat kemampuan para siswa. Untuk itu di perlukan seni didaktik. Guru juga pandai menggunakan teknologi pembelajaran sehingga menarik bagi para siswa. (Sukadi, 2006:30). Selanjutnya menurut Rusman (2012:75) mengemukakan bahwa pelaksanaan merupakan suatu kegiatan dalam melaksanakan suatu pembelajaran secara tersistematis sesuai dengan indikator ditentukan agar pencapaian pembelajaran lebih maksimal.

3. Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran

Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat diketahui apakah sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tetap sasaran. Sudjana, (2009:64). Subroto (2007: 27) mengatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup yaitu melaksanakan tes, mengelola hasil penilaian, melaporkan hasil penelitian dan melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran. Menurut Purwanto (2009:45) mengemukakan bahwa evaluasi merupakan suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pencapaian kerja yang telah terlaksana dengan baik sehingga akan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai hasil yang maksimal.

2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Capacity Building Dalam Peningkatan Kinerja Guru

Menurut Sujanto (2012:89) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *capacity building* dalam peningkatan kinerja guru dapat dijelaskan seperti berikut ini:

1. Kompetensi Guru

Menurut Nawawi (1998:40) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi yang disebut personil, tenaga kerja, karyawan atau potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal dalam organisasi. Selanjutnya menurut Notoatmodjo (2009:45) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia terbagi atas dua pengertian, yaitu Sumber Daya Manusia secara makro dan Sumber Daya Manusia secara mikro.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yaitu pengaruh yang diberikan oleh kepala sekolah untuk melakukan satu usaha demi mencapai tujuan yang telah direncanakan, pengaruh ini diberikan kepada guru untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal kepada peserta didik. Menurut Mulyasa (2007:25) mengatakan bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang pemimpin untuk meeriikan pengaruh kepada orang lain serta mempunyai peran dan tugas dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

3. Motivasi Kerja Guru

Menurut Hasibuan (2008:72), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Arifin (2003:58), pimpinan perlu melakukan motivasi bawahannya adalah karena alasan: 1) untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan; 2) mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan; dan 3) memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Dalam kutipan Hasibuan (2008:162-163) Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

4. Sarana dan Prasarana Pendukung Belajar Mengajar

Menurut Sinambela (2006:6) menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan layanan sangat penting sebagai pendukung proses belajar mengajar. Sarana ini meliputi peralatan, perlengkapan, alat bantu dan fasilitas yang

melengkapi seperti fasilitas komunikasi. Menurut Suryadi (1995:89) menyatakan bahwa sarana dan prasarana dalam PBM yang baik akan mendukung efektifitas jalannya kegiatan dalam suatu organisasi, sehingga akan meningkatkan kinerja guru dan keberhasilan prestasi belajar siswa.

Selanjutnya menurut Engkoswara (2007:90) mengemukakan sarana dan prasarana dalam pembelajaran sangat diperlukan disetiap lingkungan pendidikan untuk pendukung pembelajaran agar lebih efektif dan efisien demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan sarana dan prasarana dalam PBM yang baik mendukung efektifitas kegiatan dalam suatu organisasi.

2.5. Upaya *Capacity Building* dalam peningkatan Kinerja Guru

Menurut Notoatmodjo (2009:84) bahwa *Capacity Building* dalam peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan beberapa upaya, yaitu:

1. Rekrutmen dan Seleksi Kepegawaian Guru

Menurut Simamora (1997:212), rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Menurut Schermerhorn (1997) dalam Setiani (2013) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Hasil kajian dari Setiani (2013) menjelaskan tujuan dari diadakannya rekrutmen yaitu mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Berdasarkan pengertian perekrutan dan seleksi kepegawaian tersebut, dapat diartikan bahwa rekrutmen dan seleksi kepegawaian guru adalah langkah perekrutan calon-calon guru untuk menempati salah satu posisi yang lowong dengan terlebih dahulu dilakukan penyeleksian melalui tahapan-tahapan tes bagi calon guru tersebut sehingga diketahui kelayakannya untuk menjadi guru.

2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua konsep berbeda meski memiliki tujuan yang sama yaitu menuju arah yang lebih baik. Hasanah dkk (2010: 94), memberikan penjelasan konsep dari pendidikan dan pelatihan sebagai suatu proses yang akan menghasilkan perubahan perilaku sasaran diklat. Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia secara optimal, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku yang ada dalam dirinya agar menjadi manusia seutuhnya. Sedangkan pelatihan menurut Nitisemito (1994) dalam Hasanah (2010: 94) adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para

karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Selanjutnya Simamora (1997) mengidentifikasi pelatihan sebagai proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Mulyana (2010), untuk dapat menjadi guru, seseorang harus melalui proses yang cukup panjang. Selain kuliah di fakultas keguruan, calon guru juga harus melewati seleksi ketat agar diterima sebagai guru. Setelah menjadi guru, kompetensinya harus ditingkatkan terus-menerus. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai pelatihan, seminar, *workshop*, atau kegiatan lain sesuai dengan profesinya.

3. Pengembangan Karir Guru

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimum. Salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi (Wicaksono, 2013). Menurut Handoko (2008: 123) menjelaskan lebih detail mengenai definisi karir sebagai seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Berdasarkan pengertian yang sudah dijelaskan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu perkembangan posisi pekerjaan seorang guru sesuai dengan bidang keahliannya yang secara bertahap menunjukkan perkembangan semakin meningkat dengan disertai penerimaan tanggung jawab yang lebih besar serta menimbulkan kepuasan secara pribadi bagi guru.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulisi menggunakan penelitian studi kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2013:5) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mencari data yang diteliti terkait dengan *Capacity Building* Dinas Pendidikan dalam peningkatan Kinerja Guru PPKn SMP di Kecamatan Wonosari.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kualitatif dimana data dan informasi diperoleh dari lapangan dideskripsikan secara kualitatif. Selanjutnya hal serupa Sugyono (2010:335) bahwa analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya, dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. *Capacity Building* Dinas Pendidikan dalam Kinerja guru

a. Merencanakan Kegiatan pembelajaran

Dalam perencanaan pembelajaran guru PKn SMPN Se-Kecamatan Wonosari sudah merencanakan skenario pembelajaran akan tetapi belum dipahami secara mendalam. Melihat hasil temuan di lapangan guru belum merencanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan dalam kurikulum, di mana guru PPKn ketika mengajar masih banyak belum menggunakan RPP dan silabus yang telah ditetapkan. Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, yaitu Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, yaitu Analisis materi pelajaran, Program tahunan/program semester, Silabus/ satuan pelajaran, Rencana pembelajaran, dan Program perbaikan dan pengayaan. Dimiyati dan Mudjiono (2009:48). Menurut Usman (2008:30) menyatakan bahwa suatu perencanaan yang baik akan memudahkan dalam pencapaian pembelajaran akan lebih efektif dan efisien. Dalam membuat lima rencana tersebut biasanya guru di bantu oleh kepala sekolah juga rekannya yang biasanya dimusyawarahkan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Untuk memfasilitasi pembelajaran PKn yang efektif dikembangkan bahan pembelajaran yang interaktif yang dikemas dalam berbagai paket seperti bahan belajar tercetak, terekam, tersiar, elektronik, dan bahan belajar yang digali dari lingkungan masyarakat sebagai pengalaman langsung akan tetapi kondisi belajar ini belum terlaksana dengan baik dengan beberapa model, strategi, dan model pembelajaran ketika mengajar di kelas, akan tetapi guru PKn ketika mengajar masih ada yang dijumpai belum membuat perangkat pembelajaran yang sesuai. Purwanto (2009:76) mengemukakan bahwa perencanaan dalam pembelajaran merupakan suatu proses awal yang harus dipenuhi dalam setiap organisasi yang memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil.

b. Melaksanakan Kegiatan pembelajaran

Pada saat mengajar banyak guru ketika proses pembelajaran tidak disertai silabus dan RPP, tanpa dilengkapi program dan strategi mengajar yang ditulis secara sistematis dan akan ini menjadi penghambat demi tercapainya kualitas yang baik, sehingga peran guru sebagai harus dilaksanakan dengan baik dan keaktifan siswa akan tercapai apabila guru mampu memainkan perannya secara tepat pada pelaksanaan pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan demi tercapainya kualitas belajar yang baik di SMPN 2 Wonosari. Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas ini di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan

yang terbaik bagi para guru siswanya. Penjelasmannya mudah di pahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Usman (2008:47). Menurut Sukadi, tugas guru adalah mengoptimalkan bakat dan minat kemampuan para siswa. Untuk itu di perlukan seni didaktik. Guru juga pandai menggunakan teknologi pembelajaran sehingga menarik bagi para siswa. (Sukadi, 2006:30). Pembelajaran PKn akan lebih maksimal jika dilaksanakan sesuai prosedur dan perencanaan yang matang

c. Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran

Secara umum dapat dikatakan bahwa pemberian evaluasi sudah dilaksanakan akan tetapi belum sesuai dengan yang diharapkan di mana masih banyak siswa-siswi yang mendapat nilai tidak sesuai dengan kemampuan mereka jika hal ini tidak diperhatikan maka akan berdampak pada siswa-siswi yang mempengaruhi kualitas siswa-siswi yang ada di SMPN Wonosari.

Dalam memberikan evaluasi baik itu seorang guru dapat menetapkan apakah seorang siswa termasuk dalam kelompok siswa di kelasnya, jika dibandingkan dengan teman-temannya, tetapi yang dialami pada saat pemberian penilaian guru PKn belum menilai secara merata seharusnya mempunyai nilai tertinggi malah mendapat nilai rendah begitu pula sebaliknya ketika yang kesehariannya dianggap kurang mampu lebih tinggi nilainya ini menunjukkan guru PKn ketika memberikan nilai sifatnya hanya melihat orang lain dengan kata lain faktor kedekatan dengan guru yang lebih diutamakan. Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat diketahui apakah sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tetap sasaran. Sudjana, (2009:64). Pada tahap ini guru harus mampu memahami teknik mengajar misalnya penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih dan menggunakan strategi atau pendekatan mengajar. Selanjutnya Supardi (2013: 70) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri, serta kemampuan dalam berkomunikasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Capacity Building* Dinas

Pendidikan dalam peningkatan kinerja guru

a. Faktor Kemampuan (Sumber daya manusia)

Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar mengajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu, guru dituntut menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu *mengupdate*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-

buku terbaru, mengakses internet, selalu mengikuti perkembangan, dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Rusman (2009: 325)

Pada saat proses pembelajaran berlangsung, guru hanya menggunakan media chart dan buku cetak, kami hanya berdiskusi guru PKn acuh tak acuh dan membiarkan siswa hanya berdiskusi sendiri tanpa memperhatikan apa yang terjadi pada siswa, seharusnya guru PKn mengevaluasi dan menunjukkan apakah pemikiran siswa sudah sesuai dengan materi ajar, mempertanyakan apakah pengetahuan siswa itu berlaku untuk menghadapi persoalan baru yang berkaitan akan tetapi guru PKn hanya membiarkan siswa untuk belajar mandiri. Menurut Darwin (2012: 30-31), "Seorang guru dikatakan profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, latar belakang pendidikan dan kedua, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas bimbingan dan lain-lain". Menurut Martins (2010:129) kinerja guru sangat berperan penting dalam proses belajar mengajar untuk tercapainya proses belajar itu sendiri. Kinerja serta tanggung jawab seorang pendidik (guru) sangat besar perannya guna menanamkan nilai-nilai kecintaan terhadap kehidupan bangsa.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sebagi guru yang tersertifikasi menjadi kewajiban untuk dapat memiliki pengalaman dalam mengajar, akan tetapi sebagai guru PKn ketika mengajar tidak akan berjalan dengan baik dalam pembelajaran jika tidak dibarengi dengan masukan dan dorongan dari kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yaitu pengaruh yang diberikan oleh kepala sekolah untuk melakukan satu usaha demi mencapai tujuan yang telah direncanakan, pengaruh ini diberikan kepada guru untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal kepada peserta didik. Menurut Mulyasa (2007:25) mengatakan bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah dan guru. Menurut Purwanto (2006:44) bahwa kepala sekolah efektif apabila mampu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan waktunya dan mendapatkan tanggapan yang positif dari bawahannya serta usaha dari bawahan untuk memenuhi harapan pemimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hambatan yang dialami dalam peningkatan kinerja guru adalah kepemimpinan dari kepala sekolah yang kurang tegas dalam memberikan tugas dan guru diwajibkan bekerja selama 24 jam mengajar, setiap saat diperiksa kelengkapan berkas-berkas pembelajaran oleh pengawas, mengikuti berbagai kegiatan seminar, serta harus menguasai media dan model pembelajaran, harus bisa menggunakan teknologi, harus lebih berwawasan tinggi serta dapat mengontrol diri dan emosi sehingga mau tidak mau sebagai guru tersertifikasi harus lebih belajar untuk dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik

c. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada guru sangat dibutuhkan sebab suatu pengajaran akan berhasil dengan baik apabila ada perhatian/penghargaan dari pimpinan sekolah SMP Negeri 2 Wonosari ditingkatkan dan dilakukan secara bertahap dalam pembelajaran PKn agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari setiap guru akan pentingnya proses pembelajaran sehingga perlu adanya suatu target dan komitmen dari seluruh guru yang ada di kelas VII, VIII dan IX di SMP Negeri 2 Wonosari. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan proses pencapaian tujuan belajar dengan baik di SMP Negeri 2 Wonosari. Menurut Arifin (2003:58), pimpinan perlu melakukan motivasi bawahannya adalah karena alasan: 1) untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan; 2) mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan; dan 3) memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Selanjutnya Hasibuan (2008:72), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan dan ia akan berusaha sedapat mungkin untuk mengatasi kekurangan itu.

d. Sarana dan prasarana pendukung proses belajar mengajar

Pada era ini para siswa ketika dalam proses pembelajaran harus diutamakan karena pada hakikatnya merekalah objek dari pendidikan, akan tetapi sarana dan prasarana yang mendukung masih rendah. Kenyataan yang ada SMP Negeri 2 Wonosari mengenai sarana dan prasarana yang berkaitan dengan proses pembelajaran tersebut nampaknya masih minim salah satunya mengenai laptop, LCD, laboratorium PKn maupun perangkat lunak lainnya sebagai penunjang dlm pembelajaran. Menurut Djamarah (2006:47) menyatakan bahwa sarana dan prasarana dalam kegiatan belajar mengajar merupakan suatu alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam menjalankan suatu kegiatan pembelajaran. Menurut Suryadi (2005:89) menyatakan bahwa sarana dan prasarana dalam PBM yang baik akan mendukung efektifitas jalannya kegiatan dalam suatu organisasi, sehingga akan meningkatkan kinerja guru dan keberhasilan prestasi belajar siswa. Selanjutnya menurut Engkoswara (2007:90) mengemukakan sarana dan prasarana dalam pembelajaran sangat diperlukan disetiap lingkungan pendidikan untuk pendukung pembelajaran agar lebih efektif dan efisien demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

3. Upaya Capacity Building Dinas Pendidikan dalam peningkatan Kinerja Guru PPKn SMP di Kecamatan Wonosari

a. Rekrutmen dan Seleksi Kepegawaian Guru

Seleksi guru PKn yang dilakukan secara terbuka agar yang mengajar tertentu bisa disesuaikan dengan keahliannya. Pada dasarnya

yang mengajar PKn di SMPN Se-Kecamatan Wonosari. Walaupun hal tersebut belum bisa terpenuhi sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh guru PKn demi tercapainya tujuan mutu dan kualitas pendidikan yang dilaksanakan secara transparan. Menurut Simamora (1997:212), rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia diperusahaan atau organisasi. Proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak (Ratnasari, 2013). Rekrutmen dan seleksi kepegawaian guru PKn memiliki prosedur yang rasional dilakukan di Dinas Pendidikan yakni secara terbuka diartikan sebagai syarat serta prosedur untuk menempatkan seorang guru dapat diketahui secara luas. Menurut Schermerhorn (1997) dalam Setiani (2013) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi.

b. Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Untuk meningkatkan kinerja guru PKn khususnya di SMP Negeri Se-Kecamatan Wonosari pada pelajaran PKn maka diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik dengan harapan agar kinerja guru lebih baik sehingga *capacity building* semakin baik, terciptanya pengajaran yang terampil dan selanjutnya akan menciptakan hasil serta kualitas belajar siswa yang baik. Menurut Sastradipoera (2008:15) menyatakan bahwa: "Pembangunan Sumber Daya Manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas spesifik. Selanjutnya menurut Manulang (2007:76) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kerja. Menurut Purwanto (2012:77) menyatakan bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam rangka pelaksanaan supervisi salah satunya adalah dengan mengadakan *workshop*, seminar, *inservice-training*, atau *up-grading* serta berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses belajar-mengajar yang lebih baik.

c. Pengembangan Karir Guru

Pengembangan karir guru secara umum, baik oleh unsur luar seperti pengawas pembina atau dari dalam seperti arahan kepala sekolah pada tiap-tiap rapat dinas, dari PKS Kurikulum, atau penjelasan teknis dari guru yang instruktur. Kondisi guru PKn di sekolah ini akan diusahakan lebih baik, karena sebagian besar para pengajar baik pegawai tetap maupun bukan pegawai tetap sekolah ini

memiliki gelar S1 dan sebagian lagi telah mendapat surat izin belajar untuk melanjutkan studi di beberapa universitas khususnya di Universitas Negeri Gorontalo, bukan hanya itu saja para pegawai di sekolah ini sebagian persen telah tersertifikasi sebagai kinerja guru PKn. Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimum. Salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi (Wicaksono, 2013). Menurut Handoko (2008: 123) menjelaskan lebih detail mengenai definisi karir sebagai seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Capacity Building* Dinas Pendidikan dalam peningkatan Kinerja guru PPKn di SMP Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo yang terdiri atas tiga indikator yaitu merencanakan pembelajaran; melaksanakan pembelajaran; dan mengevaluasi pembelajaran, belum dilaksanakan secara maksimal dan harus diperhatikan agar pembelajaran PKn dapat berjalan sesuai yang diharapkan di sekolah ini di mana dalam pembelajaran guru PKn dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah ini untuk memancing kreatifitas siswa belum menggunakan berbagai media, strategi, maupun metode yang menarik sesuai dengan model pembelajaran yang digunakan yang tertera dalam perangkat pembelajaran, dan kurangnya pengalaman dimiliki oleh guru PKn.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Capacity Building* Dinas Pendidikan dalam peningkatan kinerja guru PKn di SMP Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo, yaitu Faktor Kemampuan (Sumber daya manusia) di mana pada proses pembelajaran berlangsung guru PKn belum menggunakan media maupun metode pembelajaran secara optimal, hal ini disebabkan guru PKn masih kurang memiliki kemampuan sumber daya manusia. kepemimpinan kepala sekolah di mana hambatan yang dialami dalam peningkatan kinerja guru adalah kepemimpinan dari kepala sekolah yang kurang tegas dalam memberikan tugas dan guru diwajibkan bekerja selama 24 jam mengajar, motivasi yang mana pemberian motivasi bagi guru dapat meningkatkan etos kerja guru pada pembelajaran PKn belum terlaksana dengan baik, dan sarana dan prasarana pendukung proses belajar mengajar yang masih rendah masalah yang kecil seperti media pembelajaran.
- 3) Upaya *Capacity Building* Dinas Pendidikan dalam peningkatan Kinerja Guru PPKn SMP di

Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo, yaitu: Rekrutmen dan Seleksi Kepegawaian Guru di mana pengembangan karir guru seleksi guru PKn yang dilakukan secara terbuka agar yang mengajar tertentu bisa disesuaikan dengan keahliannya yang mengajar PKn di SMPN Se-Kecamatan Wonosari, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru kinerja guru PKn khususnya di SMP Negeri Se-Kecamatan Wonosari pada pelajaran PKn maka diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik dengan harapan agar kinerja guru lebih baik sehingga *capacity building* semakin baik dan untuk menciptakan kinerja guru PKn tidak terlepas dari pembinaan semua pimpinan baik kepala sekolah, pengawas maupun kepala dinas setempat, dan dan Pengembangan karir guru dilakukan secara umum baik oleh unsur luar seperti pengawas pembina atau dari dalam seperti arahan kepala sekolah pada tiap-tiap rapat dinas, dari PKS Kurikulum, atau penjelasan teknis dari guru yang instruktur.

Saran

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian terdiri dalam beberapa hal berikut ini:

1. Bagi dinas pendidikan: pelaksanaan peningkatan kinerja guru PKn harus diperhatikan dengan melaksanakan kegiatan berupa *workshop*, MGMP PKn dan sebagainya demi menghasilkan pengajar-pengajar PKn yang berkualitas sehingga mampu melaksanakan proses pendidikan yang lebih baik demi menghasilkan siswa yang berkarakter serta berwawasan kebangsaan.
2. Bagi guru: sebagai para guru PKn yang profesional agar dapat lebih menguasai tujuh indikator patokan sebagai rujukan pengembangan guru profesional di sekolah dalam proses pembelajaran, sehingga lebih dapat memahami bagaimana seharusnya bersikap dan bekerja secara profesional demi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepannya.
3. Bagi sekolah: lebih memperhatikan pentingnya guru tersertifikasi demi peningkatan kinerja guru khususnya bagi para guru PKn agar mampu menjadi guru yang punya kinerja tinggi sebagai guru profesional serta dapat memberikan kontribusi dan referensi terhadap sekolah, demi mengusahakan kinerja guru PKn yang baik di di SMP Se-Kecamatan Wonosari.
4. Bagi peneliti: penelitian ini masih penuh dengan kekurangan, karena itu bagi peneliti-peneliti berikutnya, untuk dapat mengembangkan wawasan dan pemahaman mengenai kinerja guru PKn di di SMP Se-Kecamatan Wonosari, Kabupaten Boalemo melalui penerapan *capacity building*, maka perlu melakukan penelitian lanjut demi memperkuat temuan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin. 2011. *Kompetensi Guru dan Strategi Pengembangannya*. Jakarta: Lilin Persada Press

- Bafadal, I, 2003. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika karya Cipta.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engoswara, 2007, *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*, Jakarta: P2LPTK Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud
- Erwin, Muhamad dkk. 2011. *Pendidikan Kewarganegaraan Republik Indonesia (Edisi Revisi)*. Bandung: Refika Aditama
- Hamalik, Oemar, 2006, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hardjana, Andre. 2006. *Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 3, No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi, Atma Jaya University.
- Hasibuan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irwan, 2016, *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo*. Tesis. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo
- Kunandar, 2007, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama, Cet. Ke-10
- Martinis, Yamin dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press
- Mukhtar dan Ervin A. Priambodo, 2005. *Mengukur Prestasi, Panduan Menjadi Guru Profesional*, Jakarta : MISAKA Galiza,
- Mulyasa, E, 2007, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari, 1998, *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Citra, Jakarta.
- Purwanto, M. Ngalm, 2009, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Remaja Rosdakarya,
- Rahardjo, Susilo dan Gudanto, 2011, *Pemahaman Individu Teknik Non Tes*. Kudus: Nora Media Enterprise
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rusman. 2012. *Model-Model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru Edisi Kedua)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Sanjaya, 2008, *Pengantar Interaksi Belajar Mengajar. Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito
- Sinambela, Poltak Lijan, 2006. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi aksara
- Sudjana, Nana. 2009. *Penilaian proses hasil belajar mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujanto, Hary. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol. 2, No. 2.
- Sukadi, 2006. *Guru Powerful Guru Masa Depan*. Bandung: Kolbu,
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suparlan, 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset,
- Suryadi, 1995, *Media Pendidikan (Pengertian, Pengembangan dan Pemanfaatannya)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suryo, Subroto, B, 2007. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Uno, Hamza B, 2015, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, M. Uzer, 2008. *Menjadi Guru Professional*, Bandung: PT Rosdakarya,