



**UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU MELALUI SISTEM REWARD AND
FUNISHMENT GUNA MENUNJANG EFEKTIVITAS PROSES BELAJAR
MENGAJAR DI SD NEGERI TUMBANG KALEMEI**

**Efforts To Improve Teacher Discipline Through Reward And Funishment
Systems To Support The Effectiveness Of The Teaching Learning Process At
SD Negeri Tumbang Kalemei**

Dagan

SD Negeri Tumbang Kalemei, Katingan, Kalimantan Tengah, Indonesia

ARTIKEL INFO

Diterima
September 2020

Dipublikasi
Desember 2020

ABSTRAK

Prosedur penelitian tindakan sekolah ini terdiri atas dua tahapan (siklus). Tiap siklus dilaksanakan sesuai dengan perubahan yang ingin dicapai. Penelitian ini difokuskan pada Meningkatkan disiplin guru melalui pemberian reward dan funishment guna terciptanya efektivitas proses belajar mengajar di SD Negeri Tumbang Kalemei. Pada siklus II menunjukkan bahwa disiplin waktu guru sudah mengalami peningkatan yang signifikan pada akhir siklus I hanya sekitar 77,78% meningkat menjadi 88,89%, demikian halnya dalam disiplin dalam mengadakan persiapan perangkat pembelajaran yang tadinya hanya 66,67% dari jumlah guru pada siklus ini sudah dapat mencapai 81,82%. Hal ini ternyata memiliki dampak terhadap kegiatan proses pembelajaran di kelas tercermin dari ketercapaian target kurikulum yang menstandarkan pada KKM tiap mata pelajaran masing-masing. Pada akhir siklus I rata-rata ketercapaian target kurikulum mencapai 55,56% saja, sedangkan pada siklus ini mencapai 88,89%. Ini menunjukkan kenaikan yang cukup memuaskan sesuai dengan target yang diinginkan yakni sekurang-kurangnya mencapai 85%.

Kata kunci: Disiplin Ilmu, Sistem Reward and Punishment, Belajar Mengajar.

ABSTRACT

This school action research procedure consists of two stages (cycles). Each cycle is carried out in accordance with the changes to be achieved. This research is focused on improving teacher discipline through the provision of rewards and funishment in order to create the effectiveness of the teaching and learning process at SD Negeri Tumbang Kalemei. In cycle II, it shows that the time discipline of the teacher has experienced a significant increase at the end of the first cycle, only around 77.78%, increasing to 88.89%, as well as in the discipline of preparing learning devices, which was only 66.67% of the total number of teachers at this cycle can reach 81.82%. This turned out to have an impact on the activities of the learning process in the classroom, which was reflected in the achievement of curriculum targets that standardized the KKM for each subject. At the end of the first cycle the average achievement of the curriculum target only reached 55.56%, while in this cycle it was 88.89%. This shows a satisfactory increase in accordance with the desired target, which is at least 85%.

*e-mail :
rikuatno_spd@yahoo.co.
id

Keywords: Discipline of Science, Reward and Punishmen System, Teaching and Learning.

PENDAHULUAN

Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dengan bidang pendidikan melalui proses edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (pasal 1) dinyatakan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dalam tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah". Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dalam keahlian baik dalam materi maupun metode. Keahlian yang dimiliki oleh guru profesional adalah keahlian yang diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan dengan pelatihan yang diprogramkan secara khusus untuk itu. Keahlian tersebut mendapat pengakuan formal yang dinyatakan dalam bentuk sertifikasi, akreditasi, dan lisensi dari pihak yang berwenang (dalam hal ini pemerintah atau organisasi profesi). Dengan keahliannya itu seorang guru harus mampu menunjukkan otonominya, baik secara pribadi maupun sebagai pemangku profesinya

Di samping dengan keahliannya, sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, Negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, social, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya. Tanggung jawab social diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual

diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan dengan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual atau moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk yang beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Terkait dengan norma maka salah satunya adalah norma yang terkait dengan ketentuan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya. Kapan dia harus mulai masuk, dan keluar berapa lama melaksanakan proses belajar mengajar dan sebagainya, yang kesemuanya itu musti ditaati sebagai salah satu ciri dari guru yang profesional yang memiliki sifat disiplin dalam penggunaan waktu

Waktu juga merupakan salah satu "modal" kerja yang sangat terbatas, sehingga harus digunakan secara efisien. Pengalaman selama ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu dimasyarakat khususnya di SD Negeri Tumbang Kalemei belum efisien. Bahkan banyak kebiasaan yang membuang - buang waktu. Misalnya pada jam pertama masuk kegiatan belajar mengajar (KBM) jam 07.00 WIB, akan tetapi guru ataupun siswa tidak siap, mereka sepertinya tidak bisa masuk tepat jam 07.00, walaupun ada beberapa guru/siswa bisa masuk tepat jam 07.00, namun itupun tidak stabil, sehingga hal ini berdampak pada stabilitas sekolah. Memang salahsatu faktor penyebab nya adalah 70% jarak tempat tinggal guru dengan sekolah rata-rata di atas 10 km, ditambah transportasi umum kurang. Guru yang tidak memiliki kendaraan pribadi merasa kesulitan. Hal ini berdampak terjadinya guru kesiangan. Begitu pula dengan jam-jam terakhir, kendaraan umum sudah tidak ada. Belum lagi kalau cuacanya buruk, sehingga guru malas untuk ke sekolah. Hal ini berdampak pada stabilitas sekolah seperti alokasi waktu pelajaran jadi berkurang, siswa

berkeliruan di lingkungan sekolah, otomatis prestasi belajar siswa rendah.

Sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus mampu mengelola waktu secara efisien, baik untuk tugas-tugas sendiri maupun untuk sekolah secara keseluruhan. Sehingga keluhan kegiatan proses belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan efisien

Kebiasaan menggunakan waktu yang produktif oleh kepala sekolah diharapkan dapat menjadi contoh bagi guru, staf administrasi, maupun siswa. Disamping itu perlu menyusun rencana penggunaannya serta pemanfaatan waktu kerja hendaknya di prioritaskan pada kegiatan pengajaran, pembinaan kesiswaan, & pengembangan profesional lainnya di bidang kegiatan lain yang bersifat administratif.

1. Disiplin Guru

Banyak sekali dari kita yang mengerti dan paham disiplin tapi ketika mereka ditanya tentang arti disiplin mereka agak kebingungan. Disiplin diri adalah sikap patuh kepada waktu dan dengan peraturan yang ada. Dari pengertian diatas kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin itu mengandung dua makna yaitu patuh waktu dan juga peraturan atau tata tertib ataupun norma

Patuh pada waktu, tentu kita sering mendengar kata disiplin waktu. Disiplin memiliki arti demikian ketika kita dihadapkan pada waktu dalam melakukan sesuatu arti dalam melakukan sesuatu tersebut dan kita memiliki sebuah tanggungjawab kepada waktu. Contoh realnya seperti ini, sebagai pelajar kita tentu mengetahui jam masuk sekolah kita sehingga kita sebisa mungkin untuk datang ke sekolah lebih cepat agar tidak terlambat. Dari contoh tersebut kita dapat mengetahui kalau seorang pelajar yang disiplin itu memiliki tanggung jawab pada waktu yang berupa jam masuk sekolah.

Patuh pada tata tertib ataupun peraturan, di sekolah sebagai pelajar tentu kita telah mengetahui tata tertib sekolah. Di

lingkungan masyarakat kita juga telah mengenal itu norma. Di dalam keluarga juga dapat di temui sebuah aturan meskipun biasa tak tertulis. Disiplin memiliki arti demikian ketika dihadapkan kepada sebuah peraturan atau tata tertib saat ingin melakukan sesuatu. Setiap peraturan itu bersifat mengikat artinya siapapun yang berada pada lingkungan yang memiliki suatu peraturan secara tidak langsung ataupun langsung orang tersebut memiliki tanggung jawab pada peraturan tersebut. Ketika orang tersebut mematuhi peraturan tersebut maka dia telah bersikap disiplin dan ketika berbuat sebaliknya dia telah berbuat tidak disiplin dan akan dikenai sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Sukses adalah hasil dari berbagai aspek seperti kerja keras, kepandaian, rencana dan pelaksanaan yang hati-hati, serta, sedikit keberuntungan. Di samping itu, sukses juga ditentukan oleh disiplin atau tidaknya seorang meraih segala sesuatu dan 'meletakkan sesuatu di tempat yang seharusnya'.

Tanpa disiplin, seseorang tak akan bisa menyelesaikan segala apa yang telah direncanakannya. Dia tak akan mampu melakukan sebuah strategi secara berkesinambungan untuk meraih tujuan tertentu jika tidak punya disiplin. Disiplinlah yang membuat kita berada on track, tak peduli seberapa berat yang dihadapinya. Orang yang disiplin tahu apa saja yang perlu dilakukan dan berfokus dengan hal itu.

2. Sistem Reward dan Punishment

Reward dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan Kebenaran dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. *Reward* dan *punishment* juga sering disebut dengan manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan menjadi prioritas dalam

mengambil penilaian terhadap kinerja Guru yang dilakukan oleh pimpinan.

Selain upah yang dibayarkan secara tetap sesuai dengan posisi atau jabatan pekerja, ada juga sistem pembayaran yang lain, yakni insentif atau *reward* (bonus). *Reward* atau bonus merupakan tambahan upah yang diterima pekerja atau Guru karena ada sesuatu hal. Apabila kinerja kerja Guru meningkat atau mencapai target tertentu maka akan mendapatkan *reward* dalam bentuk pembayaran berupa uang atau dalam bentuk lainnya selain dari pada gaji yang telah ditentukan.

Bentuk dan kriteria pemberian *reward* di berbagai perusahaan berbeda-beda. Pengaturannya tergantung pada situasi dan kondisi keuangan perusahaan maupun misi pengusaha dalam mengelola perusahaan tetapi yang berlaku umum tentang kriteria pemberian *reward* adalah berdasarkan:

- a. Posisi jabatan
- b. Masa kerja
- c. Mencapai target tertentu.

Perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan *reward* kepada pekerja/ Guru, karena *reward* bukanlah sesuatu yang normatif. Pada beberapa perusahaan pemberian *reward* kepada Guru diatur dengan kesepakatan dan dituangkan dalam Peraturan Kerja Bersama (PKB). Artinya kalau sudah diatur maka sifatnya mengikat, konsekuensinya pengusaha wajib melaksanakannya selama periode perjanjian kerja bersama itu berlaku.

Menurut Sondang P.Siagian, dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem *reward* dan *punishment* ada faktor-faktor yang patut diperhatikan karena cara bekerja seorang Guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. *Reward* dan *punishment* merupakan suatu metode untuk memotivasi Guru untuk bekerja semaksimal mungkin dalam rangka

mencapai tujuan perusahaan sebagaimana telah direncanakan sebelumnya. Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Masalah *reward* dan *punishment* selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi mana pun seharusnya dapat memperhatikan *reward* dan *punishment* yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul. Dengan demikian, tujuan pembinaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan dapat terwujud. Lebih dari itu, tujuan perusahaan untuk meningkatkan pendapatan dapat dicapai.

Proses belajar mengajar merupakan bagian dari kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah. Kegiatan pendidikan itu pada dasarnya kegiatan mempengaruhi orang lain yang dilakukan oleh orang dewasa kepada orang yang belum dewasa, sehingga yang tadinya tidak tahu menjadi tahu dari tidak baik menjadi baik, yang akan berguna bagi peserta didik dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kebutuhannya.

Beberapa faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan guru dalam kegiatan proses belajar mengajar adalah tercermin dalam keluaran hasil belajar diantaranya seperti telah diungkapkan di atas. Secara garis besar dapat diungkapkan bahwa salah satu indikator keberhasilan dalam kegiatan proses belajar mengajar itu adalah terjadinya perubahan pada diri peserta didik.

Masalah kegiatan proses belajar mengajar merupakan masalah yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor yang saling

terkait satu sama lain. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi proses dan hasil proses belajar mengajar; terdapat dua faktor yang sangat menentukan, yaitu faktor guru sebagai subjek pembelajaran dan faktor peserta didik sebagai objek pembelajaran. Tanpa ada faktor guru dan peserta didik dengan berbagai potensi kognitif, afektif, dan psikomotorik yang dimiliki, tidak mungkin proses belajar mengajar di kelas atau di tempat lain dapat berlangsung dengan baik. Namun, pengaruh berbagai faktor lain tidak boleh diabaikan, misalnya faktor media dan instrumen pembelajaran, fasilitas belajar, infrastruktur sekolah, fasilitas laboratorium, manajemen sekolah, sistem pembelajaran dan evaluasi, kurikulum, metode dan strategi pembelajaran, dan sebagainya (Arief, 1989).

Kesemua faktor-faktor di luar faktor guru dan peserta didik tersebut berkontribusi berarti dalam meningkatkan kualitas dan hasil proses belajar mengajar di kelas dan tempat belajar lain. Fasilitas belajar yang tersedia dalam jumlah memadai di suatu sekolah atau lembaga pendidikan juga memberikan sumbangan yang besar dalam membantu memfasilitasi guru dan peserta didik di kelas atau di tempat belajar lainnya dalam menyukseskan proses belajar mengajar. Tanpa ada fasilitas belajar yang tersedia dalam jumlah yang memadai di sekolah, proses belajar mengajar antara guru dan peserta didik kurang dapat berjalan secara maksimal dan optimal. Sebagai contoh sekalipun pihak guru dan peserta didik telah siap untuk melaksanakan proses pembelajaran di kelas, namun tidak tersedia fasilitas belajar yang memadai di kelas atau di tempat belajar lainnya yang memadai sesuai dengan kebutuhan, maka proses belajar mengajar kurang dapat berlangsung maksimal dan optimal, misalnya di kelas tidak tersedia kursi dan meja belajar dalam jumlah yang memadai sesuai dengan jumlah siswa, maka akan dapat mengganggu kelancaran proses belajar mengajar di kelas, karena peserta didik yang

tidak mendapatkan kursi dan meja belajar akan dapat mengganggu teman kelasnya dalam belajar.

Infrastruktur suatu sekolah atau lembaga pendidikan yang kurang memadai dan memenuhi syarat, juga mempengaruhi proses belajar mengajar di suatu sekolah. Jika suatu sekolah telah memiliki gedung sebagai tempat pembelajaran tetapi tidak tersedia dalam jumlah yang memadai sesuai dengan jumlah peserta didik yang dimiliki oleh suatu sekolah, maka daya tampung suatu kelas melebihi yang semestinya, akibatnya proses belajar mengajar tidak dapat berjalan secara maksimal dan optimal. Dan yang paling parah lagi jika suatu sekolah telah memiliki gedung dalam jumlah yang cukup sesuai dengan jumlah peserta didik yang dimiliki, namun atap dari gedung sekolah tersebut telah dirembesi oleh air hujan yang menyebabkan para siswa tidak dapat belajar dengan baik dan guru juga tidak dapat membelajarkan peserta didik dengan baik. Akibatnya proses belajar mengajar di kelas akan terganggu.

SD Negeri Tumbang Kalemei berada di Desa Tumbang Kalemei, TUMBANG KALEMEI, Kec. Katingan Tengah, Kab. Katingan, Prop. Kalimantan Tengah. Beberapa masalah strategis yang berhasil diidentifikasi melalui evaluasi diri secara umum adalah sebagai berikut, masih lemahnya Sumber Daya Manusia, implementasi Kurikulum 2013 belum optimal baik dalam administrasi maupun dalam hal pelaksanaan, belum optimalnya pemanfaatan media pembelajaran yang berbasis teknologi dalam proses belajar mengajar, Sarana dan Prasarana Pendidikan yang belum memadai, manajemen sekolah belum sepenuhnya menggunakan Manajemen Berbasis Sekolah, bantuan sumber dana dan anggaran yang belum Optimal, sistem penilaian pendidikan belum dikelola dengan baik, lingkungan sekolah relatif belum kondusif, bakat minat kemampuan siswa masih belum terakomodasi dengan baik, Pendidikan Teknologi Dasar dan Pendidikan

Kecakapan Hidup belum terintegrasikan secara optimal dalam kurikulum. Oleh karena itu segala bentuk dan sekecil apapun masalah yang ada perlu diupayakan Untuk dikurangi bahkan dihilangkan sama sekali. Namun demikian upaya kearah itu tidaklah mudah, hal ini memerlukan dukungan moril dan materi yang tidak sedikit, serta keseriusan dari semua pihak.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian tindakan yang difokuskan pada situasi sekolah, atau yang lazim disebut *action research*. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru pada SD Negeri Tumbang Kalemei yang terdiri atas 3 orang laki-laki dan 6 wanita (9 orang guru). Tempat penelitian ini di SD Negeri Tumbang Kalemei Tahun Pelajaran 2016/2017 . SMA ini merupakan sekolah dimana penulis biasa melaksanakan tugas sehari-hari. Penelitian dilaksanakan pada semester I tahun pelajaran 2016/2017 mulai bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2016 (selama 3 bulan).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: dokumentasi, observasi atau pengamatan Dokumentasi dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran hasil belajar siswa sebagai indikator efektifitas proses belajar mengajar guru yang tercermin dalam nilai rata-rata yang diperoleh siswa pada setiap kali pertemuan. Sedangkan observasi dan pengamatan dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang keadaan disiplin guru baik disiplin waktu maupun dalam pengadaan administrasi perangkat pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Siklus I

Pelaksanaan tindakan pada siklus I menunjukkan bahwa disiplin waktu guru sudah mengalami peningkatan yang pada awalnya hanya sekitar 60% saja pada siklus I ini sudah mencapai 77,78%, demikian halnya dalam

disiplin dalam mengadakan persiapan perangkat pembelajaran yang tadinya hanya 50% dari jumlah guru pada siklus ini sudah dapat mencapai 66,67%. Hal ini ternyata meiliki dampak terhadap kegiatan proses pembelajaran di kelas, hal ini tercermin dari ketercapaian target kurikulum yang menstandarkan pada KKM tiap mata pelajaran masing-masing. Pada awal siklus rata-rata ketercapaian target kurikulum hanya berkisar pada 30-40% saja, sedangkan pada siklus ini mencapai 55,56%. Ini menunjukkan kenaikan yang cukup memuaskan walaupun belum mencapai target yang diinginkan yakni sekurang-kurangnya mencapai 85%.

2. Siklus II

Pelaksanaan tindakan pada siklus II menunjukkan bahwa disiplin waktu guru sudah mengalami peningkatan yang signifikan pada akhir siklus I hanya sekitar 77,78% meningkat menjadi 88,89%, demikian halnya dalam disiplin dalam mengadakan persiapan perangkat pembelajaran yang tadinya hanya 66,67% dari jumlah guru pada siklus ini sudah dapat mencapai 81,82%. Hal ini ternyata memiliki dampak terhadap kegiatan proses pembelajaran di kelas, hal ini tercermin dari ketercapaian target kurikulum yang menstandarkan pada KKM tiap mata pelajaran masing-masing. Pada akhir siklus I rata-rata ketercapaian target kurikulum mencapai 55,56% saja, sedangkan pada siklus ini mencapai 88,89%. Ini menunjukkan kenaikan yang cukup memuaskan sesuai dengan target yang diinginkan yakni sekurang-kurangnya mencapai 85%.

KESIMPULAN

Peranan kepala sekolah dalam mengelola waktu dapat meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya secara keseluruhan meningkatkan kinerja sekolah. Kesadaran guru dalam disiplin waktu dapat meningkatkan hasil belajar siswa, terlihat pada hasil penelitian siklus I s/d 2, kinerja guru dan hasil belajar siswa mengalami Meningkatkan sangat

signifikan. Kemampuan guru dalam mengelola waktu berdampak pada suksesnya program-program sekolah seperti program tahunan, program semester, dan rencana pengajaran. Tingkat kesadaran guru tentang pentingnya disiplin waktu belajar pada siklus I masih lemah, namun setelah siklus ke-2 semua guru yang menjadi sampel sudah memiliki kinerja dalam kategori baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin. (1989) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Bina Aksara.
- Atmodiwiryo, Soebagio dan Toto Siwanto, Soeranto. (1991) *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Semarang: CV.Adhi Waskita.
- BSNP. .Permendiknas No 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah Faisal , Sanafiah. (1982) *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Gafar, Mohamad Fakry. (1987) *Perencanaan Pendidikan , Teori Dan Metodologi*, Bandung: FPS IKIP
- Gaffer, Mohamad Fakry. (1987) “Manajemen Pendidikan” *Makalah Workshop Pembinaan Widya Perumental Spektrum II*, Bandung
- Hadari Nawawi. (1983). *Adminidtrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung
- Irianto, Yoyon Bahtiar. (1996). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Pendidikan*. *Makalah. Materi P2M Jurusan Adpend FIP IKIP Bandung*
- Kauffman, and Roger, A. (1972). *Educational System Planning*. Englewwod: Prentice Hall Inc
- Ravianto. J. (1985). *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidika Dasar*. Jakarta: SIUP
- Rusyana, A. Tabrani dan Wijaya, Cece. (1994). *Kemampuan Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdakarya
- Riadin, Agung & Muhammad Jailani. 2019. *Perbedaan Peningkatan Hasil Belajar Ekonomi Dengan Menerapkan Model Cooperatif Tipe NHT (Numbered Head Together) Dan Tipe IOC (Inside Outside Circle) Pada Peserta Didik SMA Muhammadiyah I Palangkaraya*. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan*, 14(2):60-70.
- Setiawan, M Andi. 2018. *PENELITIAN TINDAKAN KELAS Teori Serta Panduan Bagi Guru Kelas dan Guru Bimbingan Konseling*. Yogyakarta: Deepublish.
- Setyawan, Dedy. 2017. *Penggunaan Media Tiga Dimensi dalam Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Peserta Didik*. *BITNET: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 2(1):1-7.
- Sudjana,. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung. Tarsito
- Sugiono,. (2000) *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabetha
- Thoha, Miftah. (1995). *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali
- Tim Dosen Adpend. 2009. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung. Jurusan Administrasi Pendidikan
- Turmudi, Udi. (1991) *Manajemen Sekolah: Suatu Pendekatan Sistem*, Diklat.
- Winardi. (1990). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Bandung: Rineka Cipta.