

Peningkatan Kinerja Guru Tersertifikasi Menggunakan Metode Pekak dan Evaluasi Kinerja di Dabin I UPT TK/SD Kecamatan Kedungtuban

Sri Rahayu Suswatiningsih

Pengawas TK/SD Dabin I Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora

bususcepu@gmail.com

Abstract. The purpose of this research is to improve the certificated teachers' performance through Pekak Method and performance evaluation on Region I Preschool/Elementary School Division Sub-District of Kedungtuban. This research is an action research with 38 subjects. This research takes on Second Semester of 2016/2017 Year Academic. The tools of collecting data are interview guidance, sheet of observation and sheet of performance evaluation. This research is consist of two cycles. The result of this research is the improvement of the certificated teachers' performance from low level becomes high level. On the Early Condition, the certificated teachers' performance is on the low level with average as 61 and completeness as 11,8%. On the First Cycle, the certificated teachers' performance is on the middle level with average as 73 and completeness as 47,5%. On the Second Cycle, the certificated teachers' performance is on the high level with average as 80 and completeness as 94,9%..

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah meningkatkan kinerja guru tersertifikasi menggunakan Metode Pekak dan Evaluasi Kinerja di Dabin I UPT TK/SD Kecamatan Kedungtuban. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan dengan subjek penelitian sebanyak 38 orang. Penelitian berlangsung pada Semester II Tahun Pelajaran 2016/2017. Alat pengumpulan data terdiri dari pedoman wawancara, lembar pengamatan dan lembar penilaian kinerja guru. Penelitian ini berlangsung dalam 2 siklus. Hasil penelitian ini adalah peningkatan kinerja guru tersertifikasi dari rendah menjadi tinggi. Pada Kondisi Awal, kinerja guru tersertifikasi termasuk rendah dengan nilai rata-rata sebesar 61 dan ketuntasan sebesar 11,8%. Pada Siklus I, kinerja guru tersertifikasi termasuk cukup tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 73 dan ketuntasan sebesar 47,5%. Pada Siklus II, kinerja guru tersertifikasi termasuk tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 80 dan ketuntasan sebesar 94,9%.

Kata Kunci: Kinerja, Guru Tersertifikasi, Metode Pekak, Evaluasi.

1. Pendahuluan

Dalam proses pembangunan, peranan pendidikan sangatlah penting, jadi tak mengherankan apabila kemudian pemerintah memberi perhatian yang cukup besar terhadap masalah pendidikan kurang lebih sekitar 20% dari APBN. Guru yang juga disebut sebagai pendidik dan merupakan salah satu tenaga kependidikan menempati kedudukan yang sangat penting. Dengan profesionalisme serta hubungan yang dekat dengan peserta didik, guru berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat [1]. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kemampuan guru dituntut untuk selalu meningkat selaras dengan

kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) agar kegiatan interaksi belajar-mengajar semakin hidup [2][3].

Upaya untuk meningkatkan kemampuan guru secara individual telah banyak dilakukan dengan cara melanjutkan belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti S-1, S-2 bahkan S-3. Pemerintah juga tidak ketinggalan telah berusaha meningkatkan kemampuan dan kelayakan guru, dimulai dari pendidikan prajabatan atau yang biasa disebut *pre-service training* hingga pendidikan setelah meniti jabatan guru atau *in-service training* seperti penataran, seminar, loka karya, pelatihan dan studi lanjut di lembaga pendidikan formal. Bahkan saat ini pemerintah telah mewajibkan seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dalam hal kualifikasi akademik, Pemerintah telah menetapkan bahwa guru harus menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi, minimal adalah program Sarjana atau Diploma Empat. Sedangkan untuk bidang kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dapat diperoleh melalui pendidikan profesi atau sertifikasi profesi guru yang dibuktikan dengan adanya sertifikat pendidik. Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi guru merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

Peningkatan profesionalisme guru dapat dilihat dari peningkatan kemampuan guru, peningkatan kinerja serta pengawasan atau evaluasi kinerja guru. Hal ini merupakan harapan dari pelaksanaan pendidikan di Indonesia sebagaimana terdapat pada salah satu visi dan misi pendidikan nasional yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu peningkatan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap dan nilai berdasarkan standar yang bersifat nasional dan global.

Kondisi yang justru berbeda terjadi pada guru-guru di Daerah Binaan (Dabin) I. Peneliti yang sekaligus juga sebagai Pengawas Sekolah mendapatkan wilayah kerja di Dabin I Kecamatan Kedungtuban yang terdiri dari 8 Sekolah Dasar (SD) dengan jumlah guru yang tersertifikasi adalah 38 orang dari 50 guru yang ada. Dari 38 guru yang mendapat tunjangan sertifikasi ternyata dari hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti belum menunjukkan adanya peningkatan profesionalisme guru seperti yang diharapkan, nilai kinerja pada Kondisi Awal tentang tingkat profesionalisme guru tersertifikasi baru menunjukkan nilai rata-rata 61 saja. Semua ini terjadi karena adanya beberapa hal yang menjadi kendala dan perlu segera dibenahi. Sebagai contoh kemampuan guru tersertifikasi dalam mengelola pembelajaran masih kurang maksimal. Artinya guru dalam proses pembelajarannya masih menggunakan metode pembelajaran yang kuno atau konvensional.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kinerja guru tersertifikasi belum maksimal. Artinya dalam bekerja guru tersertifikasi masih belum dapat dijadikan teladan oleh guru lainnya. Guru tersertifikasi justru sering bermalas-malasan, tidak mengerjakan administrasi guru dengan baik, tidak mau mengikuti perkembangan teknologi, sehingga guru jadi gaktek. Dalam hal pengawasan atau evaluasi kinerja, guru tersertifikasi masih menunjukkan adanya rasa kurang senang terhadap kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah ataupun Pengawas Sekolah. Mereka beranggapan bahwa sudah lama bekerja jadi sudah paham dan tidak perlu lagi untuk dievaluasi atau disupervisi.

Sesuai dengan identifikasi masalah diketahui: 1) Mayoritas guru tersertifikasi dalam pembelajaran masih menggunakan metode yang konvensional, 2) Motivasi kerja guru tersertifikasi masih rendah dan belum bisa dijadikan teladan bagi guru lainnya, 3) Guru tersertifikasi tidak mau atau tidak bisa mengikuti perkembangan teknologi, 4) Guru tersertifikasi masih belum bisa menerima penilaian secara langsung oleh Kepala Sekolah atau Pengawas Sekolah dan 5) Guru tersertifikasi merasa lebih senior dalam segala hal dari guru yang lain.

Metode PEKAK merupakan kunci sukses bagi guru yang tersusun dari 3 komponen utama yang harus dikuasai oleh guru tersertifikasi, yaitu Penguasaan Kemampuan dan Komitmen. Penguasaan artinya guru tersertifikasi harus mampu menguasai bahan ajar dari pembelajarannya. Faktor kedua dalam Metode Pekak adalah kemampuan yang artinya bahwa guru tersertifikasi harus mampu mengelola pembelajaran di kelasnya dengan baik. Komitmen mempunyai arti bahwa guru tersertifikasi harus mempunyai komitmen tinggi dalam bekerja. Hal ini karena guru merupakan faktor yang pertama dan utama yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah harus diawali dengan adanya komitmen guru untuk menjalankan tugas yang aktif, kreatif dan inovatif.

Melihat kondisi seperti itulah, akhirnya muncul keinginan dari peneliti untuk memperbaiki keadaan dari guru tersertifikasi dengan cara melakukan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang berjudul “Peningkatan Kinerja Guru Tersertifikasi Menggunakan Metode Pekak dan Evaluasi Kinerja di Dabin I UPT TK/SD Kedungtuban”.

2. Metode

Penelitian ini berlangsung pada bulan Januari 2017 sampai dengan bulan April 2017 pada Semester II Tahun Pelajaran 2016/2017. Penelitian berlangsung di Dabin I UPT TK/SD Kecamatan Kedungtuban. Penelitian berlangsung dalam 2 siklus, yaitu Siklus I dan Siklus II. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, pengamatan dan penilaian kinerja guru. Alat pengumpulan data terdiri dari pedoman wawancara, lembar pengamatan dan lembar penilaian kinerja guru [5][6].

Teknik analisis data penelitian dengan deskriptif komparatif, baik pada data kualitatif maupun data kuantitatif. Validasi data penelitian dengan triangulasi sumber. Sedangkan indikator keberhasilan tindakan dengan ketuntasan sebesar 80% [7].

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1) Kondisi Awal

Pada Kondisi Awal, kinerja guru tersertifikasi dengan nilai rata-rata sebesar 61. Sedangkan ketuntasan sebesar 11,8%. Secara lengkap, kinerja guru tersertifikasi sesuai dengan lembar penilaian kinerja guruterdaftar pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kinerja guru tersertifikasi pada Kondisi Awal.

| Kategori | Penguasaan bahan ajar | Pengelolaan pembelajaran | Komitmen kerja | Nilai rata-rata |
|-----------------|-----------------------|--------------------------|----------------|-----------------|
| Nilai terendah | 50 | 50 | 55 | 56 |
| Nilai rata-rata | 56 | 60 | 65 | 61 |
| Nilai tertinggi | 75 | 80 | 80 | 77 |

Sesuai dengan analisis data pada tabel di atas, kinerja guru tersertifikasi pada Kondisi Awal termasuk rendah sesuai dengan ketuntasan sebesar 11,8% dan nilai rata-rata sebesar 61. Rendahnya kinerja guru tersertifikasi tersebut sesuai dengan hasil identifikasi masalah, yaitu 1) Mayoritas guru tersertifikasi dalam pembelajaran masih menggunakan metode yang konvensional, 2) Motivasi kerja guru tersertifikasi masih rendah dan belum bisa dijadikan teladan bagi guru lainnya, 3) Guru tersertifikasi tidak mau atau tidak bisa mengikuti perkembangan teknologi, 4) Guru tersertifikasi masih belum bisa menerima penilaian secara langsung oleh Kepala Sekolah atau Pengawas Sekolah dan 5) Guru tersertifikasi merasa lebih senior dalam segala hal dari guru yang lain.

2) Siklus I

Pada Siklus I, peneliti menjelaskan Metode Pekak kepada guru tersertifikasi. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan guru tersertifikasi sebagai subjek penelitian

dan Kepala Sekolah terkait dengan kinerja dari guru tersertifikasi di sekolahnya masing-masing sebagai pembandingan.

Sesuai dengan hasil wawancara, kinerja guru yang termasuk baik hanya pada 2 (20%) pertanyaan saja dan kinerja guru yang termasuk kurang mencapai 8 (80%) pertanyaan. Sesuai dengan hasil pengamatan, kinerja guru dalam penguasaan bahan ajar dengan nilai rata-rata sebesar 14 (70%), pengelolaan pembelajaran dengan nilai rata-rata sebesar 12 (60%) dan komitmen kerja dengan nilai rata-rata sebesar 15 (75%). Sedangkan hasil lembar penilaian kinerja guru dengan nilai rata-rata sebesar 73 dan ketuntasan sebesar 47,5%. Secara lengkap, kinerja guru tersertifikasi sesuai dengan lembar penilaian kinerja guru terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Kinerja guru tersertifikasi pada Siklus I.

| Kategori | Penguasaan bahan ajar | Pengelolaan pembelajaran | Komitmen kerja | Nilai rata-rata |
|-----------------|-----------------------|--------------------------|----------------|-----------------|
| Nilai terendah | 50 | 60 | 60 | 57 |
| Nilai rata-rata | 70 | 72 | 75 | 73 |
| Nilai tertinggi | 85 | 85 | 85 | 85 |

Sesuai dengan analisis data penelitian mengalami peningkatan walaupun masih termasuk rendah. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan jawaban yang termasuk baik dengan rata-rata sebesar 20%, hasil pengamatan penguasaan bahan ajar dengan nilai rata-rata sebesar 14 (70%), pengelolaan pembelajaran dengan nilai rata-rata sebesar 12 (60%) dan komitmen kerja dengan nilai rata-rata sebesar 15 (75%) dan hasil evaluasi dengan nilai rata-rata sebesar 73 dan ketuntasan sebesar 47,5%.

3) Siklus II

Pada Siklus I, peneliti melanjutkan tindakan pada subjek penelitian. Pembaruan tindakan difokuskan pada hasil tindakan yang belum meningkat secara optimal, baik dari hasil wawancara, hasil pengamatan maupun hasil evaluasi. Dengan demikian, pembaruan tindakan pada Siklus II diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru tersertifikasi yang masih rendah atau meningkat kurang optimal pada Siklus I.

Sesuai dengan hasil wawancara, kinerja guru yang termasuk baik mencapai 10 (100%) pertanyaan. Sesuai dengan hasil pengamatan, kinerja guru dalam penguasaan bahan ajar dengan nilai rata-rata sebesar 18 (90%), pengelolaan pembelajaran dengan nilai rata-rata sebesar 17 (85%) dan komitmen kerja dengan nilai rata-rata sebesar 17 (85%). Sedangkan hasil lembar penilaian kinerja guru dengan nilai rata-rata sebesar 80 dan ketuntasan sebesar 94,9%. Secara lengkap, kinerja guru tersertifikasi sesuai dengan lembar penilaian kinerja guruterdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Kinerja guru tersertifikasi pada Siklus II.

| Kategori | Penguasaan bahan ajar | Pengelolaan pembelajaran | Komitmen kerja | Nilai rata-rata |
|-----------------|-----------------------|--------------------------|----------------|-----------------|
| Nilai terendah | 65 | 75 | 70 | 72 |
| Nilai rata-rata | 78 | 81 | 82 | 80 |
| Nilai tertinggi | 90 | 90 | 95 | 92 |

Sesuai dengan analisis data penelitian mengalami peningkatan secara optimal. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan jawaban yang termasuk baik dengan rata-rata sebesar 80%, hasil pengamatan penguasaan bahan ajar dengan nilai rata-rata sebesar 18 (90%), pengelolaan pembelajaran dengan nilai rata-rata sebesar 17 (85%) dan komitmen

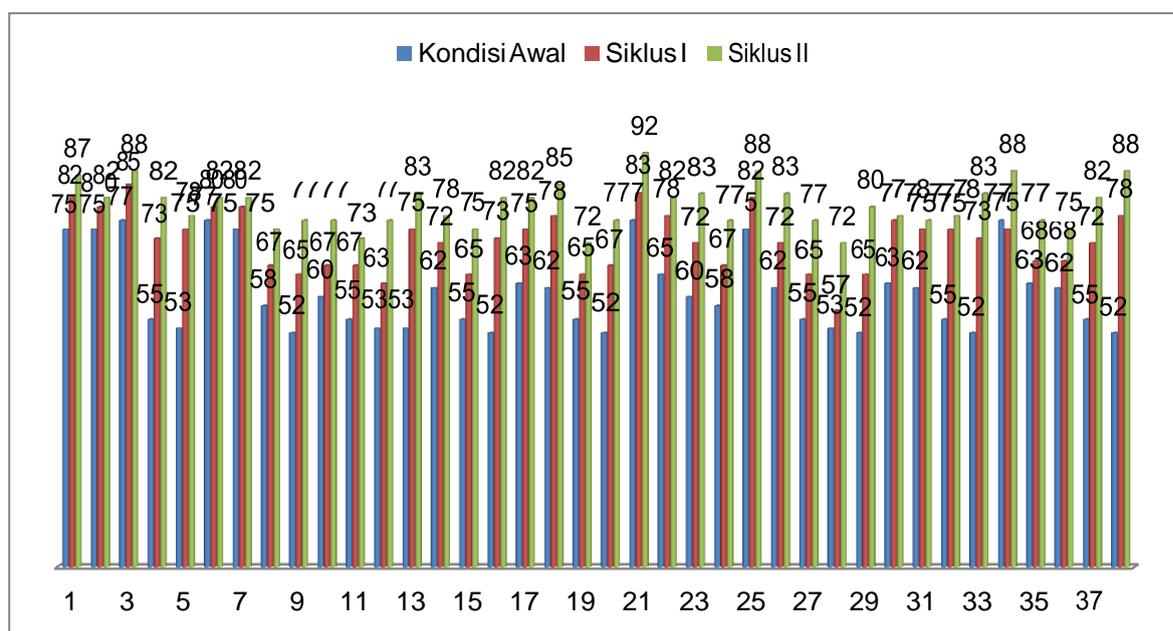
kerja dengan nilai rata-rata sebesar 17 (85%) dan hasil evaluasi dengan nilai rata-rata sebesar 80 dan ketuntasan sebesar 94,9%.

b. Pembahasan

Kinerja guru tersertifikasi di Dabin I UPT TK/SD Kecamatan Kedungtuban pada Kondisi Awal bisa dikatakan masih sangat rendah. Hal ini terjadi karena guru tersertifikasi tidak mau atau tidak mampu mengikuti perkembangan pembelajaran dan merasa sudah senior dengan masa kerja yang lama. Saat diadakan evaluasi kinerja, nilai yang diperoleh guru tersertifikasi bisa dianggap masih sangat kurang dan jauh dari indikator yang telah ditentukan. Kinerja guru tersertifikasi secara lengkap terdapat pada Tabel 1.

Sesuai dengan tindakan dalam penelitian dengan Metode Pekak dan Evaluasi Kinerja, kinerja guru tersertifikasi mengalami peningkatan. Pada Siklus I, peningkatan tersebut belum optimal. Pada Siklus II, peningkatan sudah optimal. Peningkatan kinerja guru tersertifikasi menjadi optimal sesuai dengan hasil tindakan yang belum meningkat secara optimal.

Peneliti menganalisis kinerja guru tersertifikasi sesuai dengan lembar penilaian kinerja guru sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik analisis kinerja guru tersertifikasi pada Kondisi Awal, Siklus I dan Siklus II

Tabel 4. Analisis kinerja guru tersertifikasi pada Kondisi Awal, Siklus I dan Siklus II.

| Keterangan | Kondisi Awal | Siklus I | Siklus II |
|-----------------|--------------|----------|-----------|
| Nilai terendah | 52 | 57 | 72 |
| Nilai rata-rata | 61 | 73 | 80 |
| Nilai tertinggi | 77 | 85 | 92 |
| Ketuntasan | 11,8% | 47,5% | 94,9% |

Menurut Boyd (dalam Sudrajad, 2015), evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu 1) untuk mengukur kompetensi guru dan 2) mendukung pengembangan

profesional. Sedangkan menurut Bacal (dalam Sudrajad, 2016), penilaian atau evaluasi kinerja merupakan bagian dari manajemen kinerja (*performance management*) itu sendiri.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan evaluasi kinerja pada subjek penelitian, yaitu guru tersertifikasi. Peneliti melakukan tindakan pada subjek penelitian dengan Metode Pekak dan mengevaluasi kinerjanya. Sesuai dengan tindakan tersebut, kinerja guru tersertifikasi mengalami peningkatan yang termasuk tinggi.

Pada Siklus I, kinerja guru tersertifikasi sedikit mengalami peningkatan dimana peningkatan termasuk termasuk kurang optimal. Sesuai dengan refleksi, maka tindakan pada Siklus II difokuskan pada peningkatan yang belum optimal. Sesuai dengan pembaruan tindakan tersebut, kinerja guru tersertifikasi meningkat secara optimal dan termasuk tinggi. Peningkatan kinerja guru tersertifikasi secara lengkap terdapat pada Grafik 1 dan Tabel 4.

Di India, ADEPTS (*Advancement of Educational Performance through Teacher Support*) ialah sebuah program peningkatan kinerja guru yang didukung UNICEF telah menggunakan aspek performansi guru di kelas sebagai salah satu standar utama guru berkinerja baik. Selanjutnya dinyatakan bahwa untuk menilai kinerja guru, ADEPTS menerapkan kegiatan *on service*, yaitu program perbaikan kinerja guru yang langsung diterapkan di kelas dan dinilai. Penilaian ini bukan untuk justifikasi kemampuan, namun lebih menjadi masukan untuk perbaikan kinerja guru secara bertahap dan progresif.

Di Indonesia, dalam era sertifikasi guru, standar untuk mengukur kinerja guru profesional adalah empat kompetensi guru (atau standar keprofesionalan guru) yang menunjukkan sosok utuh guru profesional (Joni, 2008). Dalam perkembangannya ada penjelasan bahwa sebenarnya keempat kompetensi (profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh (Ditnaga-DIKTI, 2009). Penjelasan tidak resmi pemerintah ini mengarah pada pandangan beberapa ahli pendidikan, sebagai penyempurnaan ('koreksi') atas pemaknaan empat kompetensi guru yang telah dibakukan dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan tersebut. Pandangan (mengenai sosok utuh Kompetensi Profesional Guru) ini menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompoten, seharusnya memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan (Ditnaga-DIKTI, 2009).

Untuk penilaian kinerja guru, secara teknis Sudrajad, (2016) mengusulkan 3 langkah, yaitu 1) mengobservasi kelas (*Classroom observation*), (2) melakukan pengecekan program kerja, khususnya RPP dan (3) melakukan validasi data melalui triangulasi peneliti/pengukur. Kinerja profesional juga dapat dilihat dari aspek 1) peningkatan kualitas pembelajaran dengan memberdayakan berbagai aspek, sehingga guru meningkat kreativitas dan produktivitasnya. 2) penguasaan, penerapan dan produk Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek), seperti menulis buku, karya ilmiah, penelitian, membuat alat peraga, penerapan aspek teknologi dalam pembelajaran, seperti media, 3) kontribusi guru dalam karya yang dapat dimanfaatkan orang lain, 4) penerapan strategi atau teknologi baru dalam pembelajaran seperti *e-learning*, *lesson study*, *quantum learning*, konstruktivisme, 5) memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana pembelajaran, seperti internet dan (6) motivasi terus berkembang untuk maju dan berkualitas dalam pembelajaran, administrasi, pengembangan diri yang mengarah pada perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran [4].

Dalam penelitian ini, hal-hal tersebut terpenuhi dalam pengumpulan data melalui wawancara, pengamatan dan penilaian kinerja. Sesuai dengan hal tersebut, permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja guru tersertifikasi terukur dan meningkat sesuai dengan tindakan. Sesuai dengan analisis data penelitian, maka kinerja guru tersertifikasi meningkat dari rendah menjadi tinggi. Hal tersebut sesuai dengan tindakan dalam penelitian, yaitu evaluasi terhadap kinerja guru tersertifikasi yang masih rendah atau meningkat belum optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data penelitian, maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian adalah Kinerja guru tersertifikasi menggunakan Metode Pekak dan Evaluasi Kinerja di Dabin I UPT TK/SD Kecamatan Kedungtuban meningkat, dari rendah dengan nilai rata-rata sebesar 61 dan ketuntasan sebesar 11,8% menjadi tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 80 dan ketuntasan sebesar 94,9%.

5. Referensi

- [1] Departemen Pendidikan Nasional, 2002. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Buku 1 – Buku 3, Jakarta: Direktorat Jenderal pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.
- [2] Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain, 2006. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, 2012. *Keterampilan Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Sudjana, N dan Rivai A, 2001. *Media Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- [5] Mulyasa, H.E, 2009. *Penelitian Tindakan Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [6] Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [7] Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.