

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN	i
PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PENGANTAR	v
PENGHARGAAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Masalah dan Pertanyaan Penelitian	13
C. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian	14
D. Premis Penelitian	16
E. Kerangka Pikir Penelitian	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Pengembangan Kinerja dalam Studi Administrasi Pendidikan	20
B. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
1. Makna Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
2. Ragam Pengembangan Sumber Daya Manusia	34
C. Dimensi Kinerja Guru	42
1. Dimensi Kesejarahan dan Spektrum Tugas Guru	48
2. Dimensi Kualifikasi dan Kompetensi Guru	53
3. Dimensi Profesionalisme Guru.....	62
4. Dimensi Komitmen Guru	68
5. Dimensi Pemerataan Distribusi Guru	76
D. Kebijakan Pengembangan Kinerja Guru	78
1. Hakikat Kebijakan Otonomi Daerah	78

2. Kewenangan Pusat dan Daerah.....	89
3. Modus Kebijakan Pengembangan Kinerja Guru.....	98
4. Prosedur Manajerial Pengembangan Kinerja Guru	106
5. Pemerataan Distribusi Guru dalam Kebijakan Otonomi Daerah	146
E. Penelitian Terdahulu.....	149
F. Ringkasan Teori dan Penelitian Terdahulu	162

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	169
B. Lokasi dan Kategori Sumber Data Penelitian	171
C. Teknik Pengumpulan Data	173
1. Wawancara	174
2. Observasi.....	175
3. Studi Dokumentasi	176
D. Pemeriksaan Kesahihan Data	177
E. Teknik Analisis Data	178
1. Reduksi Data.....	178
2. Penyajian Data.....	179
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi	180

BAB IV DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Kondisi Umum Kota Tegal	181
B. Manajemen Pengembangan Kinerja Guru SD di Kota Tegal.....	187
1. Perencanaan Pengembangan	188
2. Pelaksanaan Program Pengembangan	196
3. Pengawasan dan Evaluasi	199
4. Dampak Pengembangan	202
C. Pembahasan.....	210
1. Aspek Rencana Pengembangan.....	210
2. Aspek Pelaksanaan Pengembangan.....	220
3. Aspek Pengawasan dan Dampak Pengembangan	222

**BAB V MODEL KONSEPTUAL MANAJEMEN PENGEMBANGAN
KINERJA GURU SD**

A. Kondisi Sistem Program Pengembangan.....	227
B. Asumsi Model Manajemen Pengembangan.....	233
1. Standar Kompetensi Guru	233
2. Posisi Strategik SD dan Guru SD.....	235
3. Otonomi Manajemen Sumber Daya Pendidikan	237
C. Elemen Model Manajemen Pengembangan.....	238
1. Visi.....	239
2. Perencanaan.....	240
3. Pelaksanaan	242
D. Diskusi Validasi Model.....	247

BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan	261
B. Implikasi	265
C. Rekomendasi	268
DAFTAR PUSTAKA	271
LAMPIRAN	279

DAFTAR TABEL

Nomor	Tabel	Halaman
3.1.	Responden dan Kategori Informasi Penelitian	172
4.1.	Keadaan Demografi Kota Tegal.....	182
4.2.	Keadaan Ekonomi Kota Tegal.....	184
4.3.	Keadaan Sosial Budaya dan Agama Kota Tegal	185
4.4.	Keadaan SD dan MI di Kota Tegal	187
4.5.	Program Kerja dan Jumlah Kegiatan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2008.....	191
4.6.	Perbaikan Latar Belakang Pendidikan Guru SD di Kota Tegal	202
4.7.	Perbaikan Kelayakan Mengajar Guru SD di Kota Tegal.....	204
4.8.	Perbaikan Tingkat Penguasaan Materi Pelatihan oleh Guru Kelas Peserta Pelatihan	207
4.9.	Kinerja Guru Kelas SD Kota Tegal Berdasarkan Instrumen Observasi Kelas	208
4.10.	Perbaikan Efisiensi Edukasi di Tingkat SD Kota Tegal.....	209
4.11.	Posisi Pengembangan Kinerja Guru di Tiga Daerah	225
5.1.	Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman Sistem Program Pengembangan Kompetensi Guru SD di Kota Tegal.....	229

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Gambar	Halaman
1.1.	Kerangka Pikir Penelitian	18
2.1.	Wilayah Kerja Administrasi Pendidikan	24
2.2.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	28
2.3.	Ragam Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia	35
2.4.	Diskrepansi Tujuan Organisasional dan Tujuan Individual	37
2.5.	Rancangan Pengembangan Sumber Daya Manusia	40
2.6.	Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Kompetitif	41
2.7.	Spektrum Tugas Guru	52
2.8.	Karakteristik Pembentuk Kompetensi	56
2.9.	Proses Profesionalisasi	101
2.10.	Proses Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	109
2.11.	Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia	110
2.12.	Hubungan antara Visi dengan Strategi, Program, dan Kinerja Organisasi	114
2.13.	Fungsi Pengawasan dalam Organisasi	119
4.1.	Jalur Pengembangan Mutu Guru SD di Kota Tegal	197
4.2.	Alur Seleksi Calon Peserta Pengembangan Mutu Guru SD melalui Pendidikan	199
5.1.	Model Konseptual Manajemen Pengembangan Kinerja Guru SD ...	246

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kategori Informasi Lapangan	279
2. Kisi-kisi Observasi	280
3. Kisis-kisi Wawancara	281
4. Pedoman Observasi Kemampuan Profesional Guru	282
5. Catatan Lapangan	286
6. Refleksi Model Konseptual Manajemen Pengembangan Kinerja Guru SD	292
7. Perizinan	293

