

**EVALUASI KINERJA DALAM Mendukung Pengembangan  
Profesionalisme Guru  
(Sebuah Studi Pustaka)**

M. Ary Irawan

Administrasi Pendidikan, FIP IKIP Mataram

Email: [arie\\_hamid87@yahoo.com](mailto:arie_hamid87@yahoo.com)

**Abstrak:** Guru sebagai pendidik merupakan ujung tombak dan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar-mengajar. Muncul sebuah pertanyaan, mengapa peningkatan profesionalisme guru tidak dilakukan secara sungguh-sungguh? Padahal, guru profesional akan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas dalam rangka mewujudkan manusia Indonesia yang cerdas dan kompetitif, sebagai diamanatkan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas). Salah satu upaya yang dilakukan sekolah dalam mendukung profesionalisme guru adalah evaluasi kinerja sehingga tercapainya sekolah yang efektif.

**Kata-kata kunci:** *evaluasi, kinerja, profesionalisme, guru.*

**Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini pendidikan diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta dituntut untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Bangsa Indonesia sekarang ini sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. *Human Development Index* (HDI) yang dikeluarkan oleh UNDP melaporkan

bahwa Indonesia berada pada ranking 108 tahun 1998, ranking 109 pada tahun 1999, pada ranking 111 tahun 2004 dari 174 negara yang diteliti. Selain itu, Indonesia telah empat kali berpartisipasi dalam TIMSS (*Trends in International Mathematics and Science Study*), yaitu tahun 1999, 2003, 2007, dan 2011, tetapi hanya mengikuti peserta didik grade 8 (peserta didik kelas 8 SMP/MTs). Capaian peserta didik kelas 8 di Indonesia dalam Sains berada di papan bawah dibandingkan capaian peserta didik setingkat di beberapa negara di Asia (Hongkong, Japan, Korea, Taiwan, Malaysia, Thailand).

Adapun tabel capaian peringkat TIMSS dari tahun 1999-2011.

No.	Tahun	Peringkat	Skor Rata-rata
1.	1999	32 dari 38 negara	435
2.	2003	37 dari 46 negara	420
3.	2007	35 dari 49 negara	433
4.	2011	40 dari 42 negara	406

Dengan demikian rata-rata skor prestasi sains peserta didik Indonesia pada TIMSS tahun 2011 yang sebesar 406 berarti Indonesia termasuk dalam kategori

*Low International Benchmark* atau di bawah skor rata-rata internasional yang sebesar 500. Dengan capaian tersebut, rata-rata peserta didik Indonesia hanya

mampu mengenali sejumlah fakta dasar, tetapi belum mampu mengkomunikasikan dan mengaitkan berbagai topik sains, apalagi menerapkan konsep-konsep yang kompleks dan abstrak. Peserta didik kita sangat piawai ketika menghadapi soal yg bersifat teoritis atau hafalan dan terpuruk jatuh ketika menghadapi soal yg mengungkap aspek tingkat tinggi soal yg memerlukan aplikasi (*applying*) dan penalaran (*reasoning*).

### **Kajian Literatur**

Ditinjau dari permasalahannya, maka dengan adanya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Otonomi Daerah dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun

2004 Tentang Pemerintahan Daerah, pada hakikatnya memberi kewenangan dan keleluasaan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pendidikan dalam konteks otonomi daerah diharapkan dapat mengambil peran dalam mewujudkan isu ke empat, sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 (Sisdiknas, pasal 3), berikut ini.

“Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga bangsa yang demokratis serta bertanggung jawab”. (Depdiknas, 2003 : 3).

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, dalam sistem pendidikan harus mampu menghasilkan SDM berkualitas dan profesional sesuai

dengan tujuan pendidikan yang tercantum dalam Sisdiknas pasal 3 di atas, termasuk di dalamnya kebutuhan dunia kerja dan respons terhadap perubahan masyarakat. Desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah harus mampu meningkatkan mutu layanan jasa yang ditawarkan kepada masyarakat, sesuai dengan kebutuhan lokal dan tantangan global. Dengan kata lain, pendidikan harus mampu menghasilkan lulusan yang mampu berfikir global (*think globally*), dan mampu bertindak lokal (*ack locally*), serta dilandasi oleh akhlak yang mulia (akhlakul karimah) (Mulyasa, 2008 : 4).

Dalam mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan adalah ”guru”. Guru memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Muncul sebuah pertanyaan, mengapa peningkatan profesionalisme guru tidak dilakukan secara sungguh-sungguh? Padahal, guru profesional akan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas dalam rangka mewujudkan manusia Indonesia yang cerdas dan kompetitif, sebagai diamanatkan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas).

Murphy dalam Mulyasa (2008 : 8) menyatakan bahwa keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri serta tidak bergantung pada inisiatif kepala sekolah dan supervisor. Salah satu upaya yang dilakukan sekolah dalam mendukung profesionalisme guru

adalah evaluasi kinerja sehingga tercapainya sekolah yang efektif.

Michael Armstrong (2007: 11), mendefinisikan evaluasi: *“job evaluation is a systematic process for defining the relative worth or size of jobs within an organization in order to establish internal relativities and provide the basis for designing an equitable grade structure”*. Evaluasi kinerja adalah proses sistematis untuk menentukan manfaat tertentu atau ukuran pekerjaan dari sebuah organisasi dalam tugas untuk menetapkan kerelatifan internal dan menjadi dasar bagi desain kesamaan tingkat struktur, mengurut pekerjaan dalam struktur dan mengelola relatifitas. Hal ini tidak menentukan tingkat pembayaran secara langsung. Evaluasi kinerja dapat berupa analitis atau tidak analitis. Berdasarkan analisa pekerjaan atau peran, dimana menuntun pembuatan deskripsi pekerjaan atau riwayat pekerjaan.

## **Pembahasan**

### **Konsep Evaluasi Kinerja dan Pengembangan Profesionalisme Guru**

*Performance* yang sering diartikan sebagai kinerja, memiliki makna lebih luas. Bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jennifer M. George, Gareth, R. Jones (2012: 159), menyatakan bahwa: *“performance is an evaluation of the results of a person's behavior: It involves determining how well or poorly a person has accomplished a task done a job”*. Kinerja adalah suatu evaluasi hasil perilaku seseorang. Hal ini meliputi penentuan seberapa bagus atau kurangnya seseorang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dilaksanakan. Michael Armstrong, mendefinisikan evaluasi: *“job evaluation is a systematic process for defining the relative worth or size of jobs within an organization in order to establish internal relativities and*

*provide the basis for designing an equitable grade structure”*.

Evaluasi kinerja adalah proses sistematis untuk menentukan manfaat tertentu atau ukuran pekerjaan dari sebuah organisasi dalam tugas untuk menetapkan kerelatifan internal dan menjadi dasar bagi desain kesamaan tingkat struktur, mengurut pekerjaan dalam struktur dan mengelola relatifitas. Hal ini tidak menentukan tingkat pembayaran secara langsung. Evaluasi kinerja dapat berupa analitis atau tidak analitis. Berdasarkan analisa pekerjaan atau peran, dimana menuntun pembuatan deskripsi pekerjaan atau riwayat pekerjaan.

Senada apa yang dikemukakan oleh Michael Armstrong, Stephen Pilbeam, Marjorie Corbridgemendefinisikan: *“job evaluation is a systematic, but not scientific, way of determining the relative worth of jobs within a graded pay structure by ranking jobs in a hierarchy”*. Evaluasi kinerja adalah sistematika tapi bukan pengetahuan, cara menentukan nilai tertentu suatu pekerjaan dalam deretan struktur gaji dengan urutan pekerjaan dalam struktur. Dasar dari proses yang dievaluasi adalah efek suatu pekerjaan dan bukan pekerjaan yang dipegang. Dari berbagai deskripsi konsep di atas, dapat disintesis bahwa evaluasi kinerja adalah upaya yang dilakukan guna mengukur hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas melalui pemantauan dan evaluasi.

Depdiknas mengungkapkan bahwa pengembangan profesional adalah proses pertumbuhan berkelanjutan bagi pegawai dalam suatu sistem. Misalnya, pengembangan profesional disekolah bukanlah sesuatu yang dilakukan birokrasi pendidikan kepada anda, tetapi sesuatu yang anda lakukan bagi diri anda sendiri agar lebih berkompeten dan efektif (Depdiknas, 2007 : 29). Dalam Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan

## Evaluasi Kinerja Guru

Dalam mengevaluasi kinerja pegawai menurut tradisi yang lazimnya adalah wewenang kepala sekolah, hal ini tentunya masuk akal karena para kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya. Tetapi logika ini mungkin cacat. Orang lain mungkin sebenarnya mampu melakukan tugas itu dengan lebih baik. Robbins (2006 : 687) menjelaskan pihak-pihak yang bisa melaksanakan evaluasi kinerja antara lain:

1. Atasan Langsung. Seperti kita siratkan, sekitar 95 persen dari semua evaluasi kinerja pada organisasi tingkat bawah dan menengah dijalankan oleh atasan langsung karyawan itu.
2. Rekan Kerja. Evaluasi rekan sekerja merupakan salah satu sumber paling andal atas data penilaian. Mengapa? Pertama, rekan sekerja dekat dengan tindakan. Interaksi sehari-sehari memberi mereka pandangan menyeluruh terhadap kinerja karyawan tertentu dalam pekerjaan. Kedua, penggunaan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independen. Atasan dapat menawarkan evaluasi tunggal, tetapi rekan kerja dapat memberikan penilaian berganda. Kekurangan evaluasi rekan kerja dapat terhambat karena ketidaksediaan rekan kerja untuk saling mengevaluasi dan dapat terhambat karena prasangka (bias) berdasarkan persahabatan atau kebencian.
3. Evaluasi Diri. Meminta karyawan mengevaluasi kinerja mereka sendiri konsisten dengan nilai-nilai seperti misalnya swakelola dan pemberdayaan. Evaluasi

diri mendapatkan nilai tinggi dari para karyawan itu sendiri; evaluasi itu cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian dan evaluasi itu merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja jabatan antara para karyawan dan atasan mereka. Tetapi seperti mungkin anda tebak, evaluasi itu mengalami penilaian yang sangat dibesar-besarkan dan prasangka pementingan diri. Lagi pula, tingkat penilaian diri dengan penilaian oleh atasan sering tidak cocok. Karena kelemahan yang serius ini, evaluasi diri agaknya cocok digunakan dalam pengembangan bukannya untuk maksud evaluasi.

4. Bawahan langsung. Sumber penilaian keempat adalah bawahan langsung dari karyawan tertentu. Pendukungnya berpendapat bahwa hal itu konsisten dengan tren terbaru ke arah meningkatkan kejujuran, keterbukaan, dan pemberdayaan di tempat kerja. Evaluasi bawahan-langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku manajer karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai. Yang pasti jadi masalah atas bentuk penilaian ini adalah rasa takut akan dibalas oleh para atasan yang dievaluasi yang mendaftarkan nilai tidak memuaskan. Oleh karena itu, anonimitas responden sangat menentukan agar evaluasi ini tepat.

Dosen Bab 1 pasal 1, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesionalisme guru adalah suatu bentuk komitmen guru untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dapat tercapai secara berkesinambungan. Adapun guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi dasar sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang guru dan dosen pasal 10 dan peraturan pemerintah tentang standar nasional pendidikan pasal 28 meliputi *kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, professional dan sosial*.

### **Kriteria dan Komponen Evaluasi Kinerja Dalam Mendukung Pengembangan Profesionalisme Guru**

Evaluasi kinerja pegawai adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Kriteria yang dipilih manajemen untuk evaluasi, saat menilai kinerja karyawan, akan berpengaruh besar pada apa yang dikerjakan karyawan. Adapun tiga kriteria yang paling populer yang diungkapkan oleh Robbins (2006 : 685-686) adalah hasil tugas, perilaku, dan ciri kepribadian individu.

1. Hasil tugas individu. Jika tujuan akhir diperhitungkan, dan bukannya cara, maka manajemen seharusnya mengevaluasi hasil tugas karyawan. Dengan menggunakan hasil tugas, manajer pabrik dapat menilai atas dasar criteria seperti kuantitas yang diproduksi, bahan buangan yang ditimbulkan, dan biaya per unit produksi.
2. Perilaku. Dalam banyak kasus, kita sukar mengenali hasil spesifik yang dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan karyawan tertentu. Ini sangat benar untuk personalia dalam posisi staf dan individu yang tugas kerjanya merupakan bagaian intrinsik dari upaya kelompok. Perilaku dapat ditunjukkan dalam hal membantu yang lain, mengemukakan saran perbaikan dan melakukan secara sukarela tugas-tugas tambahan membuat kelompok kerja dan organisasi menjadi lebih efektif.
3. Ciri kepribadian. Perangkat kriteria terlemah, namun masih digunakan secara luas oleh organisasi-organisasi, adalah ciri kepribadian individu. Kita katakan lebih lemah daripada hasil tugas maupun perilaku karena paling jauh dari kinerja aktual pekerjaan itu sendiri. Ciri seperti misalnya mempunyai: sikap yang baik, menunjukkan rasa percaya diri, dapat diandalkan, atau kooperatif, selalu tampak sibuk, atau memiliki banyak sekali pengalaman.

5. Evaluasi 360 derajat. Pendekatan terbaru terhadap evaluasi kinerja adalah penggunaan evaluasi 360 derajat. Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkaran penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang berkisar dari personil ruang surat sampai ke pelanggan, atasan, hingga rekan sekerja. Berikut penulis gambarkan model evaluasi 360 derajat dibawah ini.

Akhmad Sudrajat (2009) mengungkapkan evaluasi kinerja guru oleh siswa merupakan salah satu teknik penilaian untuk mengidentifikasi kinerja guru, yang hingga saat ini keberadaannya masih kontroversi. Di satu pihak, ada sebagian orang yang berpendapat bahwa pelibatan siswa untuk mengukur kinerja guru kurang tepat. Berbeda dengan kepala sekolah atau pengawas sekolah yang memang telah dibekali pengetahuan dan keterampilan bagaimana seharusnya guru mengajar, sedangkan siswa dianggap kurang atau bahkan sama sekali tidak memiliki kematangan dan keahlian untuk melakukan penilaian tentang gaya mengajar guru. Selain itu, mereka menganggap bahwa siswa cenderung lebih mengukur popularitas dari pada kemampuan guru itu sendiri.

### **Metode Evaluasi Kinerja Guru**

Dalam melaksanakan evaluasi kinerja guru atau pegawai tentunya seorang kepala sekolah seyogyanya memiliki beberapa metode agar dalam mengevaluasi kinerja guru/ pegawai berjalan secara efektif dan efisien sehingga memberikan efek positif bagi kelangsungan proses belajar mengajar di sekolah. Adapun beberapa metode yang diungkapkan oleh Robbins (2006 : 689) antara lain:

1. Esai tertulis. Agaknya metode evaluasi yang paling sederhana adalah menulis cerita yang mendeskripsikan kekuatan, kelemahan, kinerja masa lalu, potensi, dan sasaran perbaikan. Esai tertulis tidak menuntut formulir yang rumit atau penyelesaian pelatihan yang luas. Tetapi sering hasilnya mencerminkan kemampuan penulis. Penilaian baik atau buruk dapat sangat ditentukan oleh keterampilan menulis dari penilai dan juga oleh tingkat kinerja karyawan yang sebenarnya.
2. Insiden Kritis. Insiden kritis memfokuskan perhatian penilai pada perilaku-perilaku yang merupakan kunci untuk membedakan antara menjalankan pekerjaan secara efektif dan menjalankan secara tidak efektif. Artinya, penilai menuliskan anekdot yang mendeskripsikan apa yang dilakukan karyawan yang sangat efektif atau tidak efektif. Disini kuncinya adalah hanya perilaku yang spesifik yang akan dikutip, bukan ciri kepribadian yang didefinisikan secara samar-samar. Daftar insiden kritis memberikan seperangkat contoh yang dapat diperlihatkan ke karyawan itu tentang perilaku-perilaku yang diinginkan dan memerlukan perbaikan.
3. Skala penilaian grafik. Salah satu metode evaluasi yang tertua dan paling populer adalah penggunaan skala penilaian grafik. Dalam metode ini, didaftar seperangkat faktor kinerja, seperti misalnya, kuantitas dan kualitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerja

sama, kesetiaan, kehadiran, kejujuran, dan prakarsa. Kemudian evaluasi mengurutkan daftar itu dari atas ke bawah dan menilai masing-masing pada skala inkremental (meningkat).

4. Skala penilaian yang dikaitkan dengan perilaku (BARS-*behaviorally anchored rating scales*). Menggabungkan unsur-unsur utama dari pendekatan insiden kritis dan skala penilaian grafik: penilai menilai para karyawan berdasarkan butir-butir sepanjang kontinum, tetapi yang dipentingkan adalah perilaku sebenarnya pada pekerjaan tertentu bukannya deskripsi atau ciri kepribadian umum.
5. Perbandingan Paksaan (*forced comparisons*). Mengevaluasi kinerja satu individu terhadap kinerja satu lain atau lebih. Ini merupakan piranti pengukuran yang relative bukannya mutlak. Tiga perbandingan paling populer adalah peringkatan urutan kelompok, peringkat individu, dan perbandingan berpasangan.

Selain itu juga metode evaluasi yang bisa digunakan untuk menghimpun informasi untuk evaluasi seperti yang diungkapkan oleh Depdiknas (2007 : 380) antara lain:

1. Kuesioner atau daftar periksa  
Ini dapat digunakan kepala sekolah untuk memperoleh penilaian berbagai aspek kehidupan sekolah dari murid atau guru. Misalnya, standar pelayanan katering sekolah, standar kerja guru-guru tertentu, keberhasilan beberapa inovasi yang diterapkan di

sekolah. Sangat penting untuk tidak berusaha mengevaluasi terlalu banyak dalam waktu yang bersamaan; sebaliknya berfokus pada topik-topik yang relatif jelas dan dapat dikelola.

2. Observasi kelas  
Ini adalah teknik untuk mengevaluasi efektivitas guru dan proses pembelajaran secara menyeluruh dalam kaitannya dengan fasilitas fisik, misalnya papan tulis, penataan ruang kelas, ventilasi, pengatur suhu udara, dan sebagainya.
3. Pelaporan sistematis  
Teknik ini merupakan laporan tertulis harian dan mingguan yang ditulis peserta didik atau guru. Laporan ini memuat hal-hal seperti peserta didik yang sering terlambat atau absen; insiden berbagai tindakan tidak disiplin di sekolah; atau kualitas program ko-kurikulum.
4. Wawancara  
Ini adalah teknik di mana data dan informasi dikumpulkan dari peserta didik dan staf melalui wawancara langsung yang berfokus pada isu-isu spesifik.
5. Evaluasi sejawat  
Evaluasi sering dilakukan oleh seseorang yang lebih senior kepada rekannya yang junior. Evaluasi sejawat melibatkan rekan kerja (kepala sekolah, guru, atau bahkan peserta didik) dengan menggunakan teknik di atas untuk membantu satu sama lain.
6. Kelompok diskusi  
Teknik ini mempertimbangkan pandangan kelompok-kelompok yang berbeda, seperti guru dari berbagai jurusan, pengawas internal

sekolah, berbagai klub dan perhimpunan, dalam mengevaluasi aspek-aspek yang berbeda dari kehidupan sekolah. Pada tingkat nasional, misalnya kita dapat menyebut PGRI, Asosiasi Nasional Kepala Sekolah, Musyawarah Guru Mata Pelajaran, dan sebagainya sebagai kelompok diskusi.

7. Asesmen berkelanjutan  
Asesmen pekerjaan peserta didik secara berkelanjutan dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik di mana kepala sekolah berusaha memastikan bahwa pekerjaan peserta didik dalam berbagai mata pelajaran dievaluasi secara teratur dan komprehensif. Hal ini dapat mencakup penugasan, tes kelas, kerja praktis, observasi, dan ujian lisan.

### **Simpulan dan Saran**

Guru sebagai pendidik merupakan ujung tombak dan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar-mengajar. Oleh karena itu, untuk mengembangkan profesionalisme guru diperlukan adanya evaluasi kinerja.

### **Referensi**

Akhmadsudrajat. 2008. *Konsep Penilaian Kinerja Guru*. (Error! Hyperlink reference not valid.).

Aleamoni, L.M. (1981). *Student ratings of instruction*. In J. Millman (Ed.), *Handbook of teacher evaluation* (pp. 110-145). Beverly Hills, CA: Sage.

Depdiknas, 2007. *Manajemen Sekolah*. Jakarta: Pusdiklat Depdiknas.

[Jennifer M. George, Gareth, R. Jones. 2012. \*Understanding and Managing Organizational Behavior\*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.](#)

[Michael, Armstrong. 2007. \*Employee Reward Management And Practice Second Edition\*. USA: Kogan Page London and Philadelphia.](#)

Mulyasa, E. 2008. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

[Peterson, Ken & Kauchak, Don. 1982. \*Teacher Evaluation : Perspectives, Practices, and Promises\*. Washington, D.C. : ERIC Clearinghouse.](#)

Robbins, P. S. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. (Terjemahan: *Organizational Behavior, Tenth Edition* by Prentice-Hall. 2003).

Sagala, S. 2002. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sagala, S. 2009. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sudarwan, Danim. 2002. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

[Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional](#). Jakarta: Fokus Media.

[Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen](#). Jakarta.