



Kompetensi Profesional dan Sosial Sebagai Prediktor Literasi pada Kinerja Guru Pendidikan Jasmani

Masrun*

Program Studi Pendidikan Kepelatihan Olahraga, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email Korespondensi: masrun@fik.unp.ac.id

Informasi Artikel:

Dikirim: 5 September 2021 Direvisi: 25 November 2021 Diterbitkan: 1 Desember 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari kompetensi profesional dan sosial sebagai komponen kompetensi utama yang berpengaruh terhadap kinerja guru pendidikan jasmani. Penilaian kinerja guru merupakan mekanisme penting untuk mendorong perilaku yang diinginkan sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Penelitian ini menggunakan desain korelasi dengan menggunakan metode asosiatif kausal untuk mengumpulkan informasi dari sampel 67 guru pendidikan jasmani di Sekolah Menengah Atas se Kota Padang Provinsi Sumatera Barat Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan diskusi kelompok terfokus. Selanjutnya, untuk memeriksa pengaruh dari studi ini, memanfaatkan IBM SPSS software. Hasil menunjukkan bahwa, terdapat perbedaan korelasi antara guru laki-laki dan guru perempuan dengan kompetensi profesional dan sosial dengan kinerja guru pendidikan jasmani. Kekuatan pengaruh langsung mengidentifikasi bahwa secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pendidikan jasmani. Oleh sebab itu, komponen kompetensi dasar profesional dan sosial menjadi faktor utama dalam keberhasilan kinerja guru pendidikan jasmani.

Kata Kunci: Kompetensi profesional dan sosial; Guru PJOK

Professional and Social Competence as Literacy Predictors on Physical Education Teacher Performance

ABSTRACT

This research aimed to analyzed the effect of professional and social competences as a main competency component which give effect toward the physical educators performance. The performance assessment as an urgent mechanism to push desirable behavior of teacher based on Teacher Act. This research using correlational design with associative causal methods for collecting an information from 67 sample, which was an high school physical educator in Padang city West Sumatra. The data collected by questionnaire focus grup discussion. To account the effect of this study, researchers using IBM SPSS software. The result shows there is the differences between male and female teachers on professional and social competences with the physical educators performance. The power of direct effect identified that significantly giving positive f effect toward physical educators performance. For that reason, professional and social competence becoming the main factor in achievement of physical educators teachers.

Keywords: *Professional and social competency; Senior High School Sport Education Teacher.*

PENDAHULUAN

Dekade terakhir telah melihat upaya intens untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan sekolah awal anak-anak dengan memeriksa aspek kinerja guru di awal



sekolah yang terkait dengan prestasi berikutnya dan keberhasilan sekolah. Upaya untuk mendokumentasikan dan meningkatkan kesiapan anak-anak untuk sekolah tercermin dalam investasi dalam upaya penelitian besar seperti peningkatan kinerja antra guru (Hamre, B. K., et al. 2012).

Tujuan utama pendidikan di sekolah adalah untuk memfasilitasi pembelajaran antara siswa dan guru (Nygaard & Belluigi, 2011:657 Guru merupakan komponen yang penting dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas. Ramli & Jalinus (2013:72) yang menyatakan bahwa keberadaan pendidik yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang bermutu.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja guru merupakan suatu penilaian kinerja *evidence-based appraisal* yang dirancang untuk mengevaluasi tingkat kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian kinerja guru diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik (Purnomo 2017).

Kinerja merupakan kumpulan total dari perilaku yang ditunjukkan seseorang. Dengan demikian, kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawab guru yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam rentang waktu tertentu. Armstrong (2000) menjelaskan bahwa kinerja adalah: "*it is a record of a person's accomplishments*". Selanjutnya Jones, Jenkin & Lord (2006:4) mengatakan "*performance leads to the conclusion that an individual's performance needs to be gauged with both behaviours and outcomes in mind*".

Penilaian kinerja guru merupakan sebuah komponen yang sangat penting dalam proses belajar-mengajar di Sekolah. Hal ini disebabkan karena guru merupakan tokoh sentral dalam proses tersebut. (Monyatsi 2009). Guru merupakan kunci pendidikan, karena pendidikan yang berkualitas merupakan syarat untuk mencapai tujuan pendidikan. Penilaian kinerja guru, telah berkembang dari waktu ke waktu dalam upaya untuk mendapatkan cara yang paling sesuai dan efektif untuk mengukur kinerja guru dalam peningkatan pengajaran (Day2013).

Penilaian kinerja guru sangat krusial. Hal ini, menyebabkan perlunya upaya yang kritis dalam mengevaluasi kinerja guru, khususnya nilai kinerja guru dari sisi profesionalisme, sosial, dan kepribadian (Steyn 2009). Penelitian ini berfokus pada aspek profesional, dan sosial (kontekstual interaksi) antara guru sesama guru dan guru dengan peserta didik, serta mengaitkannya dengan kinerja akademik. Ini adalah bidang kajian yang menarik karena dianggap sebagai elemen penting dalam memahami kualitas kinerja guru (Cardoso et al. 2011). Pengaruh faktor-faktor ini pada kinerja akademik sebelumnya belum pernah diuji dalam konteks sekolah menengah atas yang secara historis belum dilakukan di kota Padang.

Profesionalisme, dan sosial telah diidentifikasi sebagai penggabungan pengetahuan spesialis, otonomi dan layanan dan komitmen untuk belajar sepanjang karier (Arthur, L. 2009). Meskipun konsep profesionalisme, kepribadian dan sosial bergeser dari pada hal

konkret (Hanlon 1998:45), dapat dikatakan bahwa akademisi universitas merupakan sosok profesional. Pekerjaan mereka melibatkan tingkat pengetahuan ahli yang tinggi (Becher & Trowler 2001). Otonomi mereka, terkait dengan kebebasan akademik (Blomqvist 1997), dan, dalam kerangka yang disepakati, guru juga memiliki otonomi individu dalam hal apa dan bagaimana mereka mengajar dan meneliti (Trowler 1998). Mereka memberikan layanan kepada siswa mereka, komunitas praktik mereka dan masyarakat secara keseluruhan, melalui perluasan pengetahuan dan pemahaman (Hoecht 2006), didukung oleh etika profesional dan sosial (Macfarlane 2001). Pekerjaan mereka memerlukan fokus berkelanjutan pada pembelajaran, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan mereka sendiri dan orang lain (Knight 2002; Ramsden 2003).

Berdasarkan penjelasan di atas perlu dilihat keterkaitan komponen kompetensi dasar profesional dan sosial menjadi faktor utama dalam keberhasilan kinerja guru pendidikan jasmani. Oleh sebab itu maka penelitian ini berfokus pada nilai kinerja guru pendidikan jasmani sekolah menengah atas dalam pendidikan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan disains penelitian korelasi dengan metode asosiatif kausal (Menurut Sugiyono 2013: 38). Selain itu, kombinasi desain penelitian kuantitatif dan kualitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan survei di antara subjek sampel besar, untuk pemahaman mendalam tentang fenomena kinerja guru dalam prediktor kompetensi profesional dan sosial guru pendidikan jasmani yang akan diteliti (Henning et al. 2004).

Pengumpulan sampel dan data

Populasi target dalam dalam makalah ini yaitu, guru pendidikan jasmani, di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat Indonesia. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan fase kuantitatif yaitu menggunakan teknik sampling proba-bility, yang melibatkan "memilih sejumlah besar elemen dari populasi secara acak sehingga setiap anggota populasi berkemungkinan untuk mendapatkan kesempatan menjadi sampel" (Teddlie C, Yu F 2007). Pemilihan acak menjamin bahwa penemuan ini tentang sampel, akan digeneralisasi ke populasi (Bernard HR, Ryan GW 2010). Para peneliti secara purposif memilih semua sekolah Menengah Atas berjumlah 88 guru yang terdistribusi.

Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner survei dengan pertanyaan terbuka serta tertutup memberikan persepsi atau pandangan dan pengalaman yang dipegang oleh guru pendidikan jasmani pada kompetensi profesionalisme, social, dan kepribadian untuk sistem penilaian kinerja. Kuesioner yang dibagikan untuk pernyataan terbuka di bidang pengajaran yaitu dari sisi 1) profesional (a) *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, (b) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, (c) *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, (d) *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, (e) *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. 2) sosial (a) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi), (b) *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya. 3)

pribadi a) *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi (Cardoso et al. 2011).

Selanjutnya untuk kinerja guru diberikan kuesioner terkait dengan kinerja guru pendidikan jasmani dari sisi: (1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan guru dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya. (2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas ditinjau dari segi kerapian, (2) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja guru secara cepat dan tepat. (3) Disiplin kerja yaitu kesediaan guru dalam mematuhi peraturan instansi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran, (4) Ketelitian yaitu kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan, (5) Kepemimpinan yaitu kemampuan guru untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas, (6) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya, (7) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas (Wirawan, 2009).

Analisis data

Pertama, analisis data memfasilitasi para peneliti secara teologis mencari, mengatur, mensintesis, dan mengkonversi data dari kuesioner, mewawancarai elemen-elemen yang dapat dikelola dan membantu pencari kembali dalam memahami fenomena di bawah investigation (Mouiton 2002; McMillan & Schu-Macher 2006). Kedua, ringkasan data dilakukan melalui distribusi frekuensi, tabel dan persenan kemudian ditampilkan dalam bentuk gambar yaitu memanfaatkan IBM SPSS software.

HASIL

Pada Tabel 1, karakteristik dasar kinerja guru PE diurutkan berdasarkan jenis kelamin dan pentingnya menampilkan perbedaan mereka.

Tabel 1. Ciri-ciri kompetensi profesional dan sosial dan jenis kelamin

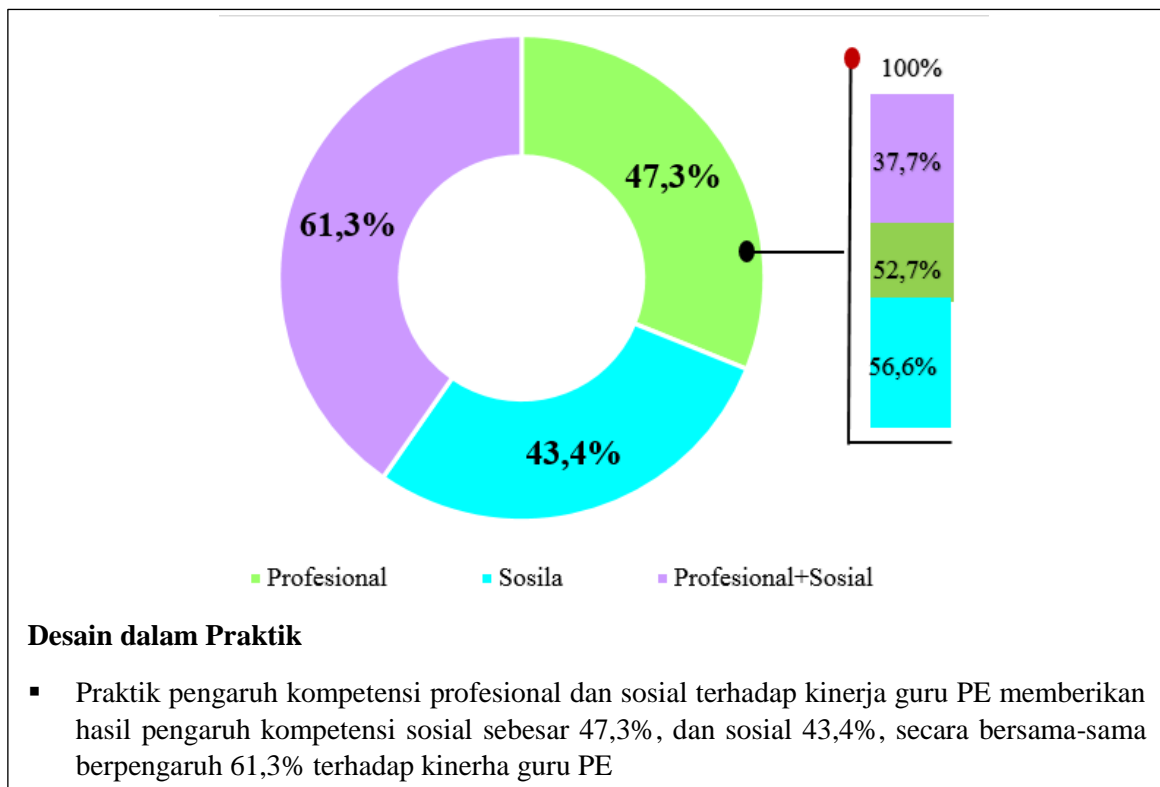
Variabel	Gender	N	M ± SD	P-Value
Profesional	Laki-laki	45	85,96 ± 7,59	0,000
	Perempuan	22	77,35 ± 9,81	
Sosial	Laki-laki	45	83,19 ± 7,29	0,000
	Perempuan	22	86,12 ± 4,82	
Kinerja guru PE	Laki-laki	45	87,5 ± 9,98	0,000
	Perempuan	22	77,85 ± 6,91	

Perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam memperagakan kinerja guru pendidikan jasmani pada kompetensi profesional dan sosial. Semua nilai-nilai yang di tes maksimal.

Tabel 2. Pengaruh antara variabel kompetensi profesional dan sosial terhadap kinerja guru pendidikan jasmani

Variabel	Gender	N	F	P-Value	R ²
				KGPE	KGPE
Profesional	Laki-laki	67	64,23	0,000	47,3%
	Perempuan				
Sosial	Laki-laki	67	56,608	0,000	43,4%
	Perempuan				
Profesional + Sosial	Laki-laki	67	62,131	0,000	61,3%
	Perempuan				

Tabel 2 menunjukan bahwa terdapat pengaruh kedua variabel dua kompetensi guru yaitu Profesional dan sosial terhadap kinerja guru pendidikan jasmani. Kedua komponen menunjukan pengaruh tertinggi adalah Profesional. Dan secara simultan berpengaruh positif 47,3% dengan persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 71,158 + 1,389 X_1 + 0,501X_2$, yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan keefektifan kinerja guru pendidikan jasmani yang di pengaruhi kedua variabel komponen kompetensi dasar guru.



Gambar 1. Desain Pengaruh dalam aplikasi kompetensi profesional dan sosial pada Kinerja guru pendidikan jasmani

PEMBAHASAN

Studi ini melibatkan penyelidikan tentang kelayakan dan dampak model atau kerangka kerja guru PE untuk memperkuat pengetahuan guru, dalam praktik dengan

perhatian khusus untuk memfokuskan pada isu-isu mendesak yang dihadapi terkait dengan kinerja guru PE (Han, H. S. 2012). Kompetensi profesional, sosial, dan kepribadian merupakan hal yang penting dalam kinerja guru pendidikan jasmani. Penelitian yang dilakukan Yusrizal, Y. (2017) yaitu melihat tujuh faktor penilaian kinerja guru: (1) perencanaan perkuliahan, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, (3) penguasaan materi, (4) strategi pembelajaran, (5) penguasaan metodologi, (6) pengelolaan kelas, dan (7) komunikasi dengan mahasiswa, kedisiplinan, evaluasi hasil belajar.

Selain itu, literatur sebelumnya mengidentifikasi faktor sosial dan kontekstual yang dapat memengaruhi kinerja akademik guru di sekolah (Subotzky and Prinsloo 2011; Lam et al. 2012; Zhoc et al. 2018). Prestasi kinerja dipengaruhi oleh guru itu sendiri (faktor personal) dan konteks dimana guru belajar (faktor kontekstual). Faktor-faktor ini dapat dikembangkan untuk menyusun instrumen pengukuran kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan model dan kerangka kerja sosio-kritis untuk melihat kinerja akademik guru dengan memfokuskan pada faktor-faktor intra-pribadi dan antar-pribadi guru dan elemen sosial akademik dan non-akademik (Subotzky and Prinsloo 2011).

Pada penelitian lain juga terlihat dalam pendidikan telah mengeksplorasi faktor kontekstual, seperti pendekatan pedagogis, dan faktor pribadi, seperti pendekatan pembelajaran, perbedaan kepribadian, motivasi, locus kendali dan keterampilan komunikasi, dan dampaknya terhadap kinerja akademis (Apostolou et al. 2018; Coetzee, Schmulian, & Kotze 2014; Ncongwane & VanOordt 2017; Papageorgiou & Callaghan 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas, jelas ada berbagai nilai dan asumsi yang memungkinkan guru memahami kinerja secara kontekstual. Meskipun ini adalah studi skala kecil, yang mungkin tidak dapat diabaikan, namun hal ini menyoroti aspek profesional, kepribadian dan sosial dalam mengukur kinerja guru yang kurang disorot dalam literatur. Memahami lebih banyak tentang konstruksi guru tentang evaluasi kinerja guru dalam pembelajaran. Jadi, penilaian kinerja guru ini sesuai dengan hasil yang ditemukan oleh Arthur, L. (2009) bahwa beberapa guru merasa evaluasi kinerja guru yang dilakukan dapat membantu meningkatkan keterampilan profesional, kepribadian, dan sosial mereka, dalam hal pengajaran di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai bukti dan ide yang disajikan sebelumnya, kami menyarankan bahwa ada manfaat dalam memperdebatkan bahwa, kompetensi Profesional dan sosial dapat melayani berbagai tujuan potensial dalam jalur kinerja tinggi. Untuk memperlihatkan kinerja guru pendidikan jasmani, kedua kompetensi tersebut menjadi penyebab keberhasilan guru dalam melakukan tugasnya sebagai guru pendidikan jasmani yang profesional. Sebagai penutup, alasan berdasarkan bukti menunjukkan bahwa, tingkat kinerja guru pendidikan jasmani yang tinggi tidak terlepas dari komponen profesional dan sosial yang tinggi. Karena kinerja guru PE merupakan unjuk kerja dalam mengembangkan potensi siswa secara bersamaan baik secara afektif, kognitif, maupun psikomotor.

DAFTAR PUSTAKA

- Apostolou, B., J. W. Dorminey, J. M. Hassell, and J. E. Rebele. (2018). "Accounting Education Literature Review (2017)." *Journal of Accounting Education* 43: 1–23. doi:10.1016/j.jaccedu.2018.02.001.
- Armstrong, M. (2000). *Performance management*. London: Kogan Page.
- Arthur, L. (2009). *From performativity to professionalism: lecturers' responses to student feedback*. *Teaching in Higher Education*, 14(4), 441–454. doi:10.1080/13562510903050228
- Becher, T., and P. Trowler. (2001). *Academic tribes and territories*, 2nd ed. Buckingham: OpenUniversity Press/SRHE.
- Bernard HR, Ryan GW (2010). *Analysing QualitativeData: Systematic Approaches*. Los Angeles, CA: Sage.
- Blomqvist, G. (1997). State, university and academic freedom in Sweden: The universities ofUppsala and Lund between 1820 and 1920.*Minerva*35: 17194.
- Cardoso, A. P., M. Ferreira, J. L. Abrantes, C. Seabra, and C. Costa. (2011). "Personal and Pedagogical Interaction Factors as Determinants of Academic Achievement." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 29: 1596–1605. doi:10.1016/j.sbspro.2011.11.402
- Coetzee, S. A., A. Schmulian, and L. Kotze. (2014). "Communication Apprehension of South African Accounting Students: The Effect of Culture and Language." *Issues in Accounting Education* 29 (4): 505–525. doi:10.2308/iace-50850.
- Darling-Hammond L (2010). *Evaluating Teacher Effectiveness: How Teacher Performance Assessment can Measure and Improve Teaching*. Centre for American Progress. From <www.americanprogrss.org> (Re-trieved on 4 August 2011).
- Day C (2013). *The new lives of teachers*. In: C Craig, PMeijer, J Broeckmans (Eds.): *From Teacher Think-ing to Teachers and Teaching: The Evolution of aResearch Community (Advances in Research onTeaching)*. Bingley: Emerald Publisher, pp. 357-377.
- Figazzolo L (2013). *The Use and Misuse of Teacher Ap-praisal: An Overview of Cases in the DevelopedWorld*. Brussels: Education International.
- Hamre, B. K., Pianta, R. C., Mashburn, A. J., & Downer, J. T. (2012). *Promoting Young Children's Social Competence through the Preschool PATHS Curriculum and MyTeachingPartner Professional Development Resources*. *Early Education & Development*, 23(6), 809–832. doi:10.1080/10409289.2011.60736.
- Han, H. S. (2012). *Professional Development That Works: Shifting Preschool Teachers' Beliefs and Use of Instructional Strategies to Promote Children's Peer Social Competence*. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 33(3), 251–268. doi:10.1080/10901027.2012.7058.
- Hanlon, G. (1998). Professionalism as enterprise: Service class politics and the redefinition of professionalism.*Sociology*32, no 1: 4363.
- Henning E, Van Rensburg W, Smit B (2004). *Finding Your Way in Qualitative Research*. South Africa: VanSchaik.
- Hoecht, A. (2006). Quality assurance in UK higher education: Issues of trust, control,professional autonomy and accountability.*Higher Education*51: 54163.
- Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. California: SAGE Publishing Company.

- Kennedy M (2010). Approaches to annual performance assessment. In: MM Kennedy (Ed.): *Teacher Assessment and the Quest for Teacher Quality: A Hand-book*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 225-250.
- Knight, P. (2002). *Being a teacher in higher education*. Buckingham: SRHE/Open University Press.
- Lam, S., B. P. H. Wong, H. Yang, and Y. Liu. 2012. "Understanding Student Engagement with a Contextual Model." In *Handbook of Research on Student Engagement* edited by S. L. Christenson and A. L. Reschly. 403–419. New York: Springer.
- MacBeath J (2012). *The Future of the Education Profession*. Educational International Research Institute. Leadership for Learning, Cambridge: Cambridge Network.
- Macfarlane, B. (2001). Justice and lecturer professionalism. *Teaching in Higher Education* 6, no.2: 14152.
- Mathwasa, J., & Duku, N. (2015). *Teachers at Crossroads: Teacher Professional Development through the Performance Appraisal System at Primary School Level in the Bulawayo Metropolitan Province: An Assessment*. *Journal of Social Sciences*, 45(3), 221–235. doi:10.1080/09718923.2015.1189
- McMillan J, Schumacher S (2006). *Research in Education: Evidence-based Inquiry*. 6th Edition. Pearson: Boston.
- Monyatsi PP (2009). A Critical Analysis of the Mechanisms and Procedures that Facilitate Effective Teacher Appraisal in Botswana Schools. From <<http://www.academicjournals.org>, April NaN, 2009.> (Retrieved on 20 March 2015).
- Mouton J (2002). *Understanding Social Research*. 3rd Impression. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Ncongwane, F., and T. VanOordt. (2017). "Accounting Student's Motivation in Light of the Self-Determination Theory: A Case Study of a Township Campus." 2017 Southern African Accounting Association Biennial International Conference Proceedings Champagne Sports Resort, Drakensberg, South Africa, 318–340. <http://www.saaa.org.za/>
- Nygaard, C., & Belluigi, D. Z. (2011). A proposed methodology for contextualised evaluation in higher education. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 36(6), 657–671. <https://doi.org/10.1080/02602931003650037>
- OECD (2013b). *Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching*. Paris: OECD.
- Papageorgiou, E., and C. W. Callaghan. (2018). "Personality and Adjustment in South African Higher Education Accounting Studies." *South African Journal of Accounting Research* 32 (2–3): 189–204. doi:10.1080/10291954.2018.1442649.
- Purnomo, S. (2017). *Pengembangan Kinerja Guru*. UIN Bandung.
- Ramli, R., & Jalinus, N. (2013). Evaluasi kinerja guru sekolah menengah kejuruan Sumatera Barat pascasertifikasi. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 17(1), 72–87. <https://doi.org/10.21831/PEP.V17I1.1362>.
- Ramsden, P. (2003). *Learning to teach in higher education*, 2nd ed. Abingdon: RoutledgeFalmer.
- Steyn GM (2009). Teachers' perceptions of continuing professional development programmes in South Africa: A qualitative study. *Acta Academica*, 41(4): 114-137.
- Subotzky, G., and P. Prinsloo. (2011). "Turning the Tide: A Socio-critical Model and Framework for Improving Student Success in Open Distance Learning at the

- University of South Africa.” *Distance Education* 32 (2): 177–193. doi:10.1080/01587919.2011.584846
- Teddlie C, Yu F (2007). Mixed methods sampling: A ty-pology with examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1): 77-100.
- Trowler, P. (1998). *Academics responding to change*. Buckingham: SRHE and Open University Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Yusrizal, Y. (2017). Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru di perguruan tinggi. *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*, 29(1), 108-120.
- Zhoc, K. C. H., B. J. Webster, R. B. King, J. C. H. Li, and T. S. H. Chung. (2018). “Higher Education Student Engagement Scale (HESES): Development and Psychometric Evidence.” *Research in Higher Education* 1–26. doi:10.1007/s11162-018-9510-6.