




Nilai Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah Atas Di Kota Padang

Masrun

Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Padang, Indonesia.

E-mail: masrun_fikunp@ymail.com

Menerima: 09 April 2022; Revisi: 25 Mei 2022; Diterima: 30 Mei 2022,

 <https://doi.org/10.24036/MensSana.07012022.2>

Abstract

This research aimed to analyzed the performance of sports education teachers of Senior High school on education. The Educational system in the word had been adopted the performance assessment as an urgent mechanism to push desirable and modelling behavior among teachers as accountable object from Professional Competency, social and personality. This is considered as a survey research using descriptive method. The data is collected from 88 senior high school teacher in Padang city. The data was collected by using by questionnaire and group focused. The data analyzed by table and theme. The result of the research shows that the professional competencies in medium range categories , and social competencies in good categories. From this result, we highly recommended that assessment for the sport education teacher has to be based on the frame of development professional competencies, social and professional to enhance the education quality in Senior High School.

Keywords: Performance value of Sport Education Teacher

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis nilai kinerja guru pendidikan jasmani sekolah menengah atas dalam pendidikan. Sistem pendidikan di seluruh dunia telah mengadopsi sistem penilaian kinerja sebagai mekanisme penting untuk mendorong perilaku yang diinginkan di antara guru dan sebagai inisiatif untuk akuntabilitas dari kompetensi profesional, sosial, dan kepribadian. Sebuah desain survey dengan menggunakan metode deskriptif, telah digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sampel 88 guru pendidikan jasmani di Sekolah Menengah Atas se Kota Padang Provinsi Sumatera Barat Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan diskusi kelompok terfokus. Data dianalisis dengan tabel dan tema, Studi ini menemukan bukti bahwa kompetensi guru secara profesional berada pada kategori sedang, kompetensi sosial berada pada kategori sedang dan kompetensi kepribadian berada pada kategori baik. Dengan tingkat capaian kinerja guru pendidikan jasmani berada pada kategori sedang. Oleh karena itu, studi ini merekomendasikan praktik evaluasi guru pendidikan jasmani, yang berakar pada kerangka pengembangan kompetensi profesional, sosial dan keperibadian yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah menengah atas.

Kata Kunci: Nilai kinerja guru Pendidikan Jasmani

PENDAHULUAN

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.

Tujuan utama pendidikan di sekolah adalah untuk memfasilitasi pembelajaran

antara siswa-guru (Nygaard & Belluigi, 2011, p.657) Guru merupakan komponen yang penting dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas. Ramli & Jalinus (2013, p.72) yang menyatakan bahwa keberadaan pendidik yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang bermutu.

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan 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 atau performance menurut Armstrong (2000) "*it is a record of a person's accomplishments*". Selanjutnya Jones, Jenkin & Lord (2006, p. 4) mengatakan "*performance leads to the conclusion that an individual's performance needs to be gauged with both behaviours and outcomes in mind*".

Dalam arti unjuk kerja/kinerja merupakan kumpulan total dari perilaku yang ditunjukkan seseorang pekerja. 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.

Pentingnya penilaian guru tidak dapat dilebih-lebihkan (Monyatsi 2009), karena sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru itu sendiri (OECD 2013b). Guru dianggap sebagai kunci pendidikan yang berkualitas karena pendidikan yang berkualitas dipandang sebagai sarana untuk pembangunan ekonomi.

Penilaian kinerja guru, bagaimanapun, telah berkembang dari waktu ke waktu dalam upaya untuk mendapatkan cara yang paling sesuai dan efektif untuk mengukur kinerja guru dalam peningkatan pengajaran (Day 2013). Literatur sebelumnya tentang penilaian juga mengungkapkan bahwa,

penilaian guru dianggap penting oleh pemerintah di seluruh dunia.

Hal ini, memaksa kami untuk secara kritis mengevaluasi kinerja guru dalam hal melihat nilai kinerja guru dari sisi profesionalisme, sosial, dan kepribadian (Steyn 2009). Menurut MacBeath (2012), peningkatan popularitas penilaian kinerja telah didahulukan untuk studi tentang efektivitas sekolah dengan mengakui perbedaan yang dibuat guru, dan perhatian penelitian telah melengkung ke arah efektivitas guru.

Oleh karena itu, ukuran kinerja, evaluasi, dan penilaian merupakan istilah-istilah yang menjadi terkenal dalam masyarakat modern dan pemerintah di seluruh dunia. Selama karir mereka, guru semakin terjerat dalam kegiatan pengembangan profesional yang menargetkan berbagai bidang pengajaran yang diambil dalam bentuk yang berbeda.

Belakangan ini, penekanan telah diberikan pada pengembangan dan dukungan bagi guru pendidikan jasmani untuk tumbuh secara profesional, sosial, dan kepribadian dalam hal kinerja (Figazzolo 2013). Beberapa faktor telah berperan dalam mendorong menuju pendidikan yang berkualitas.

Kualitas guru tercermin dalam kinerja mereka di dalam kelas, yaitu kualitas mengajar dan di luar kelas (Maruli 2014). Selama masa lalu, penelitian ulang di Amerika Serikat mendukung bahwa faktor penentu terbesar kualitas pendidikan adalah kualitas guru (Kennedy 2010).

Guru dan perilaku mereka di kelas maupun diluar kelas masih dianggap sebagai instrumen untuk pencapaian terhadap siswa dan kadang-kadang dianggap sebagai indikator proksi yang nyaman dari tidak hanya kualitas sekolah tetapi juga kualitas pendidikan (Darling-Hammond 2010). Oleh sebab itu maka makalah ini berfokus pada nilai kinerja guru pendidikan jasmani sekolah menengah atas dalam pendidikan.

METODE

Paradigma post-positivis mendasari artikel ini, karena merupakan landasan



evaluasi pendidikan dan psikologi (Mertens 2010), yang berpotensi menghasilkan pengetahuan baru yang penting tentang nilai kinerja guru pendidikan jasmani untuk memastikan pengembangan profesional, sosial, dan kepribadian guru.

Evaluasi dalam pendidikan dimulai pada paradigma post-positivis dan biasanya dikaitkan dengan kebutuhan informasi untuk pengambilan keputusan tentang situasi (Mertens 2010).

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 pendidikan jasmani yang diteliti (Henning et al. 2004).

Pengumpulan sampel dan data

Populasi target dalam dalam artikel ini yaitu, guru pendidikan jasmani, di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat Indonesia. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan fase kuantitatif yaitu menggunakan teknik sampling probability, 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). 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 yang memberikan persepsi atau pandangan dan pengalaman yang dipegang oleh guru pendidikan jasmani pada kompetensi profesionalisme, sosial, 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.

Selanjutnya 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, keramah-tamahan, dan integritas pribadi (Cardoso et al. 2011).

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 & Schumacher 2006). Kedua, ringkasan data dilakukan melalui distribusi frekuensi, tabel dan persen kemudian ditampilkan dalam bentuk gambar yaitu memanfaatkan IBM SPSS software.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, terkait dengan karakteristik dari penilaian kinerja guru pendidikan jasmani yang dilihat dari kompetensi profesional, sosial dan kepribadian terdapat perbedaan.

Tabel 1. Kinerja guru pendidikan jasmani

Variabel	N	M ± SD	Kategori
Profesional			
<i>Quantity of work</i>		67,76 ± 13,28	Baik
<i>Quality of work</i>		72,61 ± 11,44	Baik
<i>Job Knowledge</i>	88	73,33 ± 11,92	Baik
<i>Creativeness</i>		76,17 ± 11,06	Baik
<i>Initiativ</i>		76,64 ± 11,30	Baik
Sosial			
<i>Cooperation</i>	88	59,86 ± 8,71	Sedang
<i>Dependability</i>		60,30 ± 10,40	Sedang
Kepribadian			
<i>Personal Qualities</i>	88	70,70 ± 8,03	Baik

Kinerja guru pendidikan jasmani berdasarkan dari 88 responden mendapatkan hasil 1) profesional (a) *Quantity of work* : berda pada kategri baik (b) *Quality of work* : berda pada kategri baik (c) *Job Knowledge* : berda pada kategri baik (d) *Creativeness* : berda pada kategri baik (e) *Initiative* : berda pada kategri baik. 2) sosial (a) *Cooperation* : berda pada kategri sedang (b) *Dependability* : berda pada kategri sedang. 3) pribadi a) *Personal Qualities*: berda pada kategri baik.

Tabel 2. Distribusi Tingkat Pencapaian Tujuan

Sasaran	Profesional										Sosial				Kepribadian	
	1		2		3		4		5		1		2		1	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kinerja Tinggi	23	26,1	33	37,5	16	18,2	12	13,6	15	17	37	42	31	35,2	41	46,6
Kinerja Sedang	34	38,6	23	26,1	34	38,6	23	26,1	39	44,3	34	38,6	27	30,7	24	27,3
Kinerja Rendah	19	21,6	18	20,5	22	25	36	40,9	22	25	19	21,6	19	21,6	14	15,9
Kinerja Rendah sekali	12	13,6	14	15,9	16	18,2	17	19,3	12	13,6	12	13,6	11	12,5	9	10,2

Tabel 2. Memperlhatikan tingkat pencapaian tujuan terlihat dari fdrekuensi dan persentas dari setiap indikator yang terdiri dari pertama profesional (1) *Quantity of work* : 23 guru memiliki kinerja tinggi dengan persentase 26,1%, 34 guru memiliki kinerja sedang dengan persentase 38,6%, 19 guru memiliki kinerja kurang dengan persentase 21,6%, 12 guru memiliki kinerja rendah dengan persentase 13,6% (2) *Quality of work* : 33 guru memiliki kinerja tinggi dengan persentase 37,5%.

Selanjutnya 23 guru memiliki kinerja sedang dengan persentase 26,1%, 18 guru memiliki kinerja kurang dengan persentase 20,5%, 14 guru memiliki kinerja rendah dengan persentase 15,9%, (3) *Job Knowledge* : 16 guru memiliki kinerja tinggi dengan persentase 18,2%, 34 guru memiliki kinerja

sedang dengan persentase 38,6%, 22 guru memiliki kinerja rendah dengan persentase 25%, 16 guru memiliki kinerja rendah sekali dengan persentase 18,2% (4) *Creativeness* : 12 guru memiliki kinerja tinggi dengan persentase 13,6%, 23 guru memiliki kinerja sedang dengan persentase 26,1%.

Sedangkan 36 guru memiliki kinerja rendah dengan persentase 40,9%, 19 guru memiliki kinerja rendah sekali dengan persentase 19,3%, (5) *Initiative* : 15 guru memiliki kinerja tinggi dengan persentase 17%, 39 guru memiliki kinerja sedang dengan persentase 44,3%, 22 guru memiliki kinerja rendah dengan persentase 25%, 12 guru memiliki kinerja rendah sekali dengan persentase 13,6%.

Kedua sosial (1) *Cooperation* : 37 guru memiliki kinerja tinggi dengan persentase



42%, 34 guru memiliki kinerja sedang dengan persentase 38,6%, 19 guru memiliki kinerja rendah dengan persentase 21,6%, 12 guru memiliki kinerja rendah sekali dengan persentase 13,6%, (2) *Dependability* : 31 guru memiliki kinerja tinggi dengan persentase 35,2%, 27 guru memiliki kinerja sedang dengan persentase 30,7%, 19 guru memiliki kinerja rendah dengan persentase 21,6%, 11

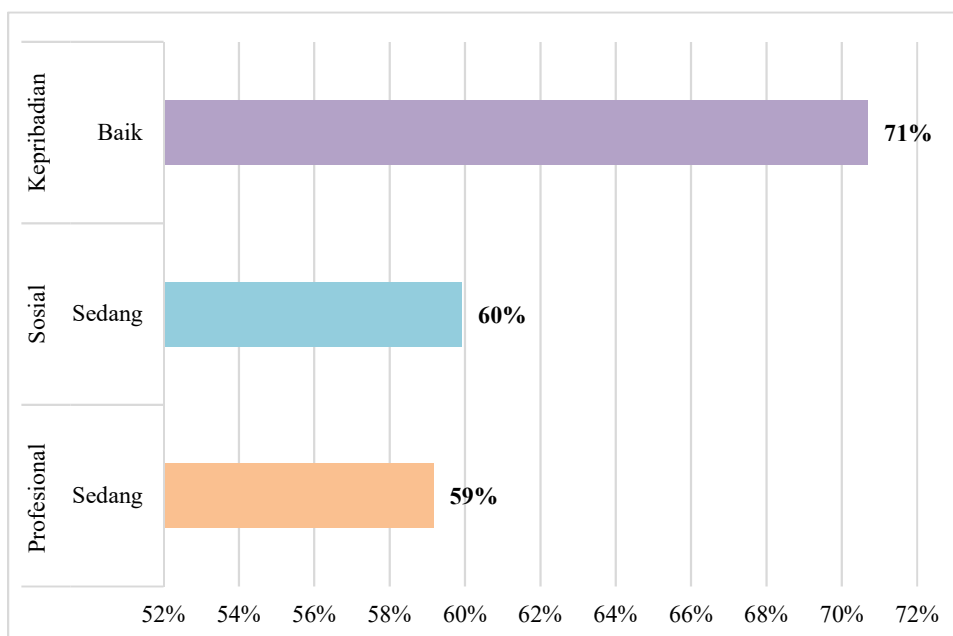
guru memiliki kinerja rendah sekali dengan persentase 12,5%. Ketiga pribadi a) *Personal Qualities*: 41 guru memiliki kinerja tinggi dengan persentase 46,6%, 24 guru memiliki kinerja sedang dengan persentase 27,3%, 14 guru memiliki kinerja rendah dengan persentase 15,9%, 9 guru memiliki kinerja rendah sekali dengan persentase 10,2%.

Tabel 2. Tingkat Pencapaian Tujuan Kompetensi guru Pendidikan Jasmani

Variabel	Gender	N	M ± SD	Kategori
Profesional	Laki-laki	88	59,17 ± 5,51	Sedang
	Perempuan			
Sosial	Laki-laki	88	59,93 ± 7,03	Sedang
	Perempuan			
Kepribadian	Laki-laki	88	70,70 ± 8,03	Baik
	Perempuan			

Tabel metrik menunjukkan bahwa, 88 guru pendidikan jasmani memiliki kinerja dari kompetensi profesional sedang dengan tingkat TCR 59,17%, sosial sedang tingkat TCR

59,937, dan kepribadian baik dengan tingkat TCR 70,70%. Tingkat capaian responden dapat digambarkan pada grafik dibawah ini;



Gambar 1. Desain TCR dalam kompetensi profesional, sosial, dan kepribadian

Pembahasan

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 pribadi dan kontekstual yang dapat memengaruhi kinerja akademik di universitas (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).

Penelitian ini berfokus pada aspek profesional, kepribadian 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, kepribadian 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, p' 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, pribadi 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, 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, dapat dilaporkan melaporkan bahwa, nilai kinerja guru pendidikan jasmani memiliki tingkat capaian berada pada kategori sedang.



Para guru berpandangan bahwa untuk membeli pendidikan berkualitas, mereka harus terlibat aktif dalam memulai program pengembangan profesional, sosial, dan kepribadian mereka (Mathwasa, J., & Duku, N. 2015)

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 Qualitative Data: Systematic Approaches*. Los Angeles, CA: Sage.
- Blomqvist, G. (1997). State, university and academic freedom in Sweden: The universities of Uppsala 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> (Retrieved on 4 August 2011).
- Day C (2013). *The new lives of teachers*. In: C Craig, P Meijer, J Broeckmans (Eds.): *From Teacher Thinking to Teachers and Teaching: The Evolution of a Research Community (Advances in Research on Teaching)*. Bingley: Emerald Publisher, pp. 357-377.
- Figazzolo L (2013). *The Use and Misuse of Teacher Appraisal: An Overview of Cases in the Developed World*. Brussels: Education International.
- 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: Van Schaik.
- 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.
- Mertens DM (2010). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. 3rd Edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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 1 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 typology with examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1): 77-100.

Trowler, P. (1998). Academics responding to change. Buckingham: SRHE and Open University Press.

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.