

Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) oleh Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Penelitian Deskriptif Kualitatif di SMP Muhammadiyah 4 Margahayu dan SMP YPAI Rahayu Margaasih Kabupaten Bandung)

Supardi¹, Ikka Kartika², Ricky Yoseptry³

^{1,2,3} Universitas Islam Nusantara

Email: supardi62thea@gmail.com¹, ikkaambu@gmail.com²,
rickyoseptry01@gmail.com³

Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah kinerja guru rendah dan kurang motivasi, karena dalam menghadapi pekerjaan guru mengalami kejenuhan, ketegangan, dan bahkan mengalami stress yang muncul dari beban kerja yang terlalu sulit, berat dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, mengakibatkan berkurangnya motivasi pada guru-guru. Tujuan umum penelitian ini adalah ingin memperoleh gambaran tentang bagaimana manajemen penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah 4 Margahayu dan SMP YPAI Rahayu Margaasih Kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode deskriptif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam berkerja terutama dalam mengambil keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Wahyudin (2009:121). Peningkatan mutu adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien. Zamroni (2007: 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Indikator perencanaan penilaian kinerja guru telah dijalankan sesuai dengan situasi, kondisi sekolah, lingkungan sekolah dan kemampuan sumber daya sekolah yang bersangkutan. 2) Indikator Pengorganisasian menunjukkan sesuai dengan fungsi, tugas dan penjadwalan yang telah ditetapkan. 3) Indikator pelaksanaan sudah dijalankan dalam upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan dalam pelaksanaannya. 4) Indikator Evaluasi sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dengan cara pada awal persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan akhir pembelajaran kepala sekolah atau fasilitator melakukan pengawasan dan pengontrolan (supervisi) baik secara administrasi maupun pelaksanaan praktek pembelajaran dengan menggunakan berbagai instrumen penilaian berupa lisan dan tertulis dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru. 5) Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru selalu ada, baik hambatan internal maupun hambatan eksternal pada diri penilai dan guruyang dinilai. 6) Solusi untuk mengatasi hambatan internal dengan cara kepala sekolah melaksanakan evaluasi diri sekolah untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan, dan solusi untuk mengatasi hambatan eksternal dengan cara konsisten memberikan tauladan, bimbingan, motivasi dan dorongan kepada para guru agar terus dapat meningkatkan kompetensi guru untuk kemajuan mutu pembelajaran. Simpulan pada penelitian ini adalah peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah 4 Margahayu dan SMP YPAI Rahayu Margaasih Kabupaten Bandung telah dilaksanakan dengan baik sesuai situasi, kondisi, lingkungan, sumberdaya manusia di sekolah masing-masing dan hasilnya dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

Kata Kunci: *Manajemen, Penilaian Kinerja Guru, Kepala Sekolah, Mutu Pembelajaran*

Abstract

The background of this research is the teacher's performance is low and lack of motivation, because in dealing with the work of teachers experiencing boredom, tension, and even stress that arises from workloads that are too difficult, heavy and excessive, time and work equipment are inadequate, resulting in reduced motivation on the teachers. The general objective of this research is to obtain an overview of how the management of teacher performance appraisal by the principal to improve the quality of learning in SMP Muhammadiyah 4 Margahayu and SMP YPAI Rahayu Margaasih, Bandung Regency. This study uses a qualitative approach through

descriptive methods with observation, interviews and documentation techniques. Principal leadership can be interpreted as the ability of a person to move, direct, and influence the mindset, the way each member works so that they are independent in their work, especially in making decisions for the sake of accelerating the achievement of goals set by Wahyudin (2009:121). Quality improvement is a systematic process that continuously improves the quality of the teaching and learning process and the factors related to it, with the aim that the school's targets can be achieved more effectively and efficiently. Zamroni (2007: 2) The results of the study show that: 1) The planning indicators for teacher performance assessment have been carried out in accordance with the situation, school conditions, school environment and the ability of the school resources concerned. 2) Organizing indicators show in accordance with the functions, tasks and scheduling that have been determined. 3) Implementation indicators have been implemented in an effort to make planning a reality in its implementation. 4) Evaluation indicators are in accordance with established procedures by means of at the beginning of learning preparation, implementation of learning and at the end of learning the principal or facilitator conducts supervision and control (supervision) both administratively and implementing learning practices by using various assessment instruments in the form of oral and written in implementation of teacher performance appraisal. 5) Obstacles in the implementation of teacher performance assessments are always there, both internal and external barriers to the assessor and the teacher being assessed. 6) Solutions to overcome internal obstacles by means of school principals carrying out school self-evaluations to find out strengths and weaknesses, and solutions to overcome external obstacles by consistently providing examples, guidance, motivation and encouragement to teachers so that they can continue to improve teacher competence for quality progress. learning. The conclusion in this study is that the improvement of teacher performance by the principal to improve the quality of learning at SMP Muhammadiyah 4 Margahayu and SMP YPAI Rahayu Margaasih, Bandung Regency has been carried out properly according to the situation, conditions, environment, human resources in each school and the results can improve the quality learning.

Keywords: *Management, Teacher Performance Assessment, Principal, Quality of Learning*

PENDAHULUAN

Syarat utama dalam menciptakan sistem pendidikan yang profesional dan berkualitas adalah ketersediaan sumber daya manusia, yaitu pendidik atau guru yang memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT. serta pengabdian tanpa pamrih di sekolah. Kesempurnaan kualitas bagi guru selain keimanan dan ketakwaan kepada Allah adalah memiliki dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi. Pendidikan di Indonesia secara terus-menerus berusaha untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, salah satunya dalam hal peningkatan mutu Kinerja guru. Kinerja guru merupakan pekerjaan penting bagi guru dan kepala sekolah pada lembaga pendidikan.

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peran strategis pendidikan tersebut melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugas secara profesional, dan diharapkan pada akhirnya menghasilkan kualitas pembelajaran yang bermutu. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pimpinan.

Pendidikan akan memberikan peluang bagi manusia untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Pendidikan akan berhasil jika setiap elemen pendidikan mampu menjalankan perannya masing-masing dalam mengemban tugasnya. Agar dapat memenuhi hal tersebut, maka tujuan pendidikan harus tercapai dengan maksimal. Menjadi individu yang beragama, berakhlak mulia, cerdas, dan memiliki keterampilan merupakan tujuan utama dari pendidikan (Sujana, 2019). Berkaitan dengan hal itu, maka kegiatan pembelajaran harus dirancang semaksimal mungkin agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan menghasilkan output yang berkualitas. Peran guru dalam merancang pembelajaran yang menarik dan inovatif sangat diperlukan. Guru memiliki peran sebagai fasilitator sehingga kemampuan guru harus selalu di upgrade menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Permasalahan yang terjadi saat ini adalah kinerja guru yang rendah. Padahal guru harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan maksimal. Guru diharapkan memiliki komitmen tinggi terhadap keprofesionalannya dan dapat memberikan teladan demi meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar (2015) menyatakan bahwa kenyataan kondisi pembelajran di kelas

masih banyak guru yang belum melaksanakan pembelajaran secara maksimal dan akan memberikan dampak buruk pada kualitas pembelajaran. Permasalahan ini juga ditemukan pada sekolah menengah pertama. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di SMP Muhammadiyah 4 dan SMP YPAI Rahayu Kabupaten Bandung ditemukan permasalahan mengenai kinerja guru. Dalam menghadapi pekerjaan guru mengalami suatu kejenuhan, ketegangan, dan bahkan mengalami stress. Faktor-faktor seperti beban kerja yang terlalu sulit, berat dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah mengakibatkan stress pada guru-guru. Hal tersebut menyebabkan kinerja guru tidak optimal.

Salah satu unsur penting dalam pendidikan adalah kepala sekolah yang merupakan center of leader. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk mengatur dan mengelola aktivitas pendidikan agar menjadi terarah dan terfokus sehingga mengalami peningkatan prestasi yang signifikan. Kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru agar lebih semangat dan profesional dalam mengembangkan diri sehingga dapat menstranter ilmu dan value kepada siswa dengan sebaik-baiknya.

Keberhasilan atau kegagalan seorang kepala sekolah tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri, akan tetapi juga ditentukan oleh akumulasi semua subsistem yang terlibat, yaitu kepala sekolah dengan seperangkat kompetensinya, karakteristik bawahan, situasi dan kondisi organisasi sekolah, kerjasama semua warga sekolah serta kondisi lingkungannya. Keberhasilan sekolah mengandung arti bahwa penyelenggaraan organisasi sekolah dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf, dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. (Donni, 2013: 82). Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, sebagai berikut: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dalam membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Permasalahan dunia pendidikan di Indonesia adalah di dalam mutu atau kualitas pendidikannya. Kualitas pendidikan ini menyangkut pada setiap jenjang pendidikan, khususnya jenjang pendidikan dasar dan menengah. Sebenarnya upaya-upaya yang mengarah pada peningkatan mutu pendidikan telah lama dilakukan. Pemerintah telah mencanangkan peningkatan kualitas pendidikan dengan mengusung 4 (empat) kebijakan strategis yaitu: pemerataan kesempatan, peningkatan relevansi, mutu dan efisiensi pendidikan. (Abbas, 2001: 63).

Pendapat dan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa seiring dengan tuntutan masyarakat mengenai pentingnya pendidikan yang bermutu, akhir-akhir ini berkembang konsep sekolah modern, misalnya sekolah favorit, sekolah unggulan, sekolah model, sekolah percontohan, dan seterusnya. Konsep-konsep sekolah modern tersebut merupakan gambaran betapa kebutuhan pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang utama. Sekolah merupakan institusi yang spesifik dari perangkat fungsi-fungsi yang mendasar dalam melayani masyarakat.

Penelitian ini peneliti mengambil fokus tentang manajemen penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Kabupaten Bandung Sebagai objek penelitian peneliti berpedoman bahwa SMP Muhammadiyah 4 Margahayu dan SMP YPAI Rahayu Margaasih Kabupaten Bandung. Ini merupakan sekolah swasta yang sudah cukup lama berada di Kabupaten Bandung. SMP Muhammadiyah 4 dan SMP YPAI Rahayu Kabupaten Bandung merupakan sekolah yang terus menata dan membangun kelas baru dan sarana lainnya, akan tetapi apakah hal itu dibarengi dengan peningkatan prestasi? Jika dilihat dari letak sekolah SMP Muhammadiyah 4 dan SMP YPAI Rahayu Kabupaten Bandung, sekolah tersebut sangat berdekatan dengan beberapa sekolah negeri dan sekolah swasta lainnya, dari situ saja kita bisa menyimpulkan bahwa kedua sekolah tersebut tidak strategis dan tidak akan berkembang karena jika dilihat dari minat masyarakat kebanyakan orangtua peserta didik akan lebih memilih mendaftarkan anaknya untuk masuk ke sekolah negeri dibandingkan ke sekolah swasta.

Kenyataan di lapangan sangat berbeda pada saat peneliti melakukan observasi dan wawancara di kedua sekolah tersebut ternyata sekolah tersebut masih mempertahankan eksistensinya di masyarakat sekitar bahkan

menjadi salah satu kepercayaan untuk orangtua peserta didik dalam menitipkan anaknya untuk bersekolah di sekolah tersebut terlebih di sekolah itu memiliki keunggulan di bidang keagamaan. Secara umum dilihat dari jumlah peserta didik cukup banyak dan bangunan sekolah cukup bagus dan masih memiliki keinginan untuk terus menata menjadi sekolah yang mampu bersaing dengan sekolah lainnya.

Keunggulan sekolah tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya faktor guru sebagai ujung tombak yang memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan pembelajaran serta pimpinan sekolah yang bertanggungjawab terhadap keberlangsungan pendidikan di sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMP Kabupaten Bandung.

METODE

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sujoko Efferin, dkk (2004:7) metode penelitian merupakan bagian dari metodologi yang secara khusus mendeskripsikan tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode penelitian merupakan sebuah proses yang terorganisir dan bertahap untuk memperoleh data-data yang diperlukan peneliti menggunakan metode yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti yang dianggap mampu mengungkapkan data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha menggambarkan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi secara alamiah tidak dibuat-buat. Melalui penggunaan metode deskriptif ini, diharapkan peneliti akan memperoleh gambaran yang jelas tentang manajemen penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Kabupaten Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu upaya dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah adanya penilaian kinerja guru itu sendiri. Kualitas atau mutu sekolah itu baik ketika kinerja gurunya pun baik. Penilaian kinerja guru sangat penting bagi hasil atau output dari sekolah itu sendiri. Kinerja guru adalah bagaimana seseorang bertindak, memberikan pengarahan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kinerja guru itu meningkat bilamana guru tersebut dibina oleh kepala sekolah dengan melakukan penilaian supervisi dan dilibatkan dalam mengikuti kegiatan pelatihan atau workshop. Jika institusi sekolah (kepala sekolah) memberikan pelatihan/workshop kepada para pendidik, tentunya mutu pembelajaran sekolah dapat maksimal dan baik. Kondisi seperti inilah yang sebenarnya diharapkan dari proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Penilaian kinerja guru merupakan suatu upaya yang terus menerus dilakukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran sekolah. Penilaian kinerja guru ini bukan hanya sekedar sebagai penilaian dan pelatihan kompetensi semata, tapi juga berusaha untuk meningkatkan kualitas mengajar dan pembelajaran didalam kelas. Kepala sekolah perlu melakukan kegiatan peningkatan kinerja guru sebagai salah satu bentuk perhatian terhadap mutu pembelajaran yang terencana.

Perencanaan penilaian kinerja guru merupakan usaha yang dilakukan dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang dan hal-hal yang akan dikerjakan dalam proses pembelajaran agar tercapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari manajemen penilaian kinerja guru ini adalah mengacu pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Adanya peningkatan kinerja guru ini adalah sebagai upaya menghidupkan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, sebagaimana ditegaskan dalam PP. No. 17 Th. 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan mewajibkan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Didalam melakukan kegiatan manajemen penilaian kinerja guru dilaksanakan disetiap sekolah masing-masing oleh kepala sekolah dengan menyusun perencanaan program peningkatan kinerja guru sehingga hasil dari kinerja guru ini relevansi dengan

peningkatan kualitas atau mutu pembelajaran sekolah.

Sementara itu, untuk melaksanakan kegiatan manajemen penilaian kinerja guru harus memperhatikan kesiapan tempat dan pendidik sebagai indikator dalam melaksanakan pembelajaran siswa di sekolah agar dalam pelaksanaannya, dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Peningkatan kinerja guru harus disesuaikan dengan pembelajaran di sekolah. Penyusunan program peningkatan kinerja guru mengacu pada kurikulum pendidikan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan. Sekolah hanya menambahkan beberapa hal yang masih kurang berdasarkan pada kebutuhan sekolah masing-masing, sedangkan Dinas Pendidikan sebagai fasilitator saja.

Pelaksanaan kegiatan manajemen penilaian kinerja guru melalui proses perencanaan yang baik akan menghasilkan pelaksanaan kegiatan yang sukses dan akan membuat suatu kegiatan dapat mencapai tujuannya. Proses ini akan tercermin pada perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hambatan dan solusi peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah. Proses pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam pelaksanaannya sudah cukup berjalan dengan baik dilihat dari berjalannya kegiatan peningkatan kinerja guru dengan melakukan pembinaan dan supervisi di sekolah. Hasil ini memberikan dampak yang positif bagi guru terutama bagi peningkatan mutu pembelajaran sekolah, karena tujuan dari peningkatan kinerja guru ini adalah dapat meningkatkan mutu pembelajaran meskipun dalam pelaksanaannya tidak seluruhnya dapat berjalan dengan baik, tetapi pihak sekolah berusaha untuk menyusun perencanaan dengan baik agar pelaksanaan peningkatan kinerja guru ini dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Kegiatan penilaian kinerja guru meliputi: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hambatan dan solusi. Dalam memaksimalkan dan melakukan peningkatan mutu pembelajaran, maka fungsi evaluasi mutlak harus dilakukan sebagai alat ukur keberhasilan suatu program atau kegiatan. Bentuk evaluasi yang dilakukan adalah bertanya kepada guru tersebut, memperhatikan pelaksanaan pembelajarannya di kelas dan melihat hasil pembelajaran yang didapat oleh sekolah. Dalam evaluasi ini, guru di uji kompetensinya untuk mengetahui tingkat penguasaan dan kompetensi guru secara kognitif, psikomotor dan sikap. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat penguasaan guru secara psikomotorik dan afektif.

Hambatan dalam melakukan suatu kegiatan selalu saja ada. Karena itu, pentingnya memperhatikan segala resiko yang akan mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Hambatan dalam penilaian kinerja guru terjadi pada guru itu sendiri. Motivasi menjadi hambatan utama dalam penilaian kinerja guru. Untuk itu, perlu adanya solusi sebagai suatu jalan untuk bisa mengatasi hambatan tersebut. Solusinya adalah kepala sekolah memberikan motivasi dan dorongan kepada para guru agar semangat dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini peneliti menulis pembahasan mengacu pada pertanyaan dan deskripsi hasil penelitian dengan berdasarkan pada landasan teori yang telah peneliti paparkan pada bab II serta dari pendapat para ahli. Adapun dalam setiap pembahasannya akan mencakup hasil penelitian dari kedua objek penelitian yang telah peneliti lakukan, yakni SMP Muhammadiyah 4 Margahayu dan SMP YPAI Margaasih Kabupaten Bandung.

1. Perencanaan Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Erjati Abbas (2017, hlm. 21) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan kegiatan penilaian kinerja guru yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran sekolah. Untuk mencapai kompetensi tersebut tentunya harus diikuti dengan program-program pembelajaran yang akan dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja guru ini bertujuan bukan hanya untuk mengukur kinerja guru saja, tapi juga dapat mengembangkan potensi kinerja guru dengan program-program pembelajaran yang telah direncanakan. Hal ini juga dikemukakan oleh Djamar (2004, hlm. 61), bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan ketentuan yang didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu: kejelasan tugas, atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Tujuan manajemen penilaian kinerja guru ini adalah untuk meningkatkan mutu pembelajaran agar sesuai

dengan yang diharapkan oleh sekolah dan menghasilkan siswa atau lulusan yang bermutu. Guru di sekolah memberikan materi pelajaran dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik dan maksimal. Dapat diketahui bahwa perkembangan zaman saat ini telah maju dan membutuhkan sekolah yang bermutu sesuai dengan lulusan yang bermutu juga, sehingga tujuan dari penilaian kinerja guru ini adalah penting dan akan menghasilkan mutu pembelajaran yang akan berdampak pada lulusan yang bermutu pula yang berdasarkan perencanaan pembelajaran yang baik. Perencanaan pembelajaran merupakan usaha yang dilakukan dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang dan hal-hal yang akan dikerjakan dalam proses pembelajaran agar tercapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Perencanaan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan suatu kegiatan dilapangan. Selain itu untuk menciptakan kegiatan yang efektif penilaian kinerja guru diharuskan merumuskan perencanaan yang matang, meliputi: penyempurnaan data-data siswa, menguasai materi pembelajaran inklusi, menguasai karakter siswa, menentukan metode yang sesuai dengan penilaian, menentukan strategi pembelajaran, menyiapkan sarana, alat atau media pembelajaran agar bisa digunakan dalam pembelajaran atau supervisi. Perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan harus dengan sebaik mungkin, agar kegiatan ini dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai dengan sempurna. Karena untuk mencapai tujuan dalam penilaian kinerja guru persoalan yang paling utama adalah perencanaan.

Perencanaan manajemen penilaian kinerja guru, berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, tujuan yang disusun sudah sesuai dengan kebutuhan guru. Materi yang disiapkan sesuai dengan tujuan pembelajaran, kemudian materi yang akan disajikan membuat guru tersebut akan berpartisipasi aktif dengan melakukan sharing (berbagi pengalaman) dan aktivitas/latihan.

Hasil deskripsi di atas, dapat di analisis perencanaan merupakan proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan dalam penelitian ini harus disesuaikan berdasarkan prinsip pembelajaran sekolah. Secara umum, fasilitator dalam hal ini kepala sekolah "Penilaian Kinerja Guru" telah menyusun perencanaan peningkatan kinerja guru sesuai dengan prinsip pembelajaran. Penilaian kinerja guru termasuk pada penilaian prestasi kinerja guru, bahwa usaha-usaha yang dilakukan guru dalam meningkatkan kemampuan akademik dan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan dengan maksud untuk meningkatkan nilai kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas, antara lain: merencanakan melanjutkan studi pada tingkat pascasarjana, mengikuti berbagai kegiatan ilmiah dan pengembangan pribadi lainnya. Hal ini sesuai dengan system nilai (Sanusi, (2017:35) bahwa nilai teleologik berkenaan dengan terwujud, berguna, bermanfaat, produktif, efektif, efisien, akuntabel dan inovatif dalam menjalankan penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

2. Pengorganisasian Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Menurut Terry dalam Hasibuan, (2007:122) menyebutkan bahwa pengorganisasian adalah suatu tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

Dalam hal ini, pengorganisasian dalam suatu kegiatan sangat penting dilakukan agar dapat menghasilkan kegiatan yang bermutu dan berjalan sesuai rencana serta berjalan dengan optimal. Pengorganisasian manajemen penilaian kinerja guru berhubungan dengan penelitian ini dimana bagaimana mengatur berjalannya kegiatan penilaian kinerja guru hingga selesai. Pengorganisasian penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah dilakukan secara interaktif, terbuka dan motivasi agar guru-guru termotivasi untuk lebih aktif dalam kegiatan penilaian kinerja guru. Sebagaimana dikatakan oleh Waldo dalam bukunya Silalahi (2011:124), menyebutkan Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi. Terkait hal tersebut, pengorganisasian yang dilakukan dalam kegiatan penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran adalah dengan membentuk tim atau kelompok dari setiap sekolah penyelenggara yang mengadakan kegiatan peningkatan kinerja guru.

Melalui pengorganisasian manajemen penilaian kinerja guru ini, diharapkan guru-guru mampu untuk mengatur waktu dalam belajar, agar dalam mengajar tidak bergantung dengan sumber yang ada di luar dirinya. Adanya pengorganisasian penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Pengorganisasian penelitian ini sebuah mekanisme dan prosedur yang harus dibuat dalam

melakukan suatu kegiatan penelitian ini. Dalam hal ini, pelaksanaan “Penilaian Kinerja Guru” harus adanya tim penyelenggara yang dibentuk agar kegiatan tersebut dapat berjalan. Tim penyelenggara yang bentuk adalah ketua pelaksana, wakil ketua, sekretaris, bendahara, seksi acara, seksi konsumsi, seksi akomodasi dan seksi dokumentasi.

3. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011: 82) mengatakan bahwa Pelaksanaan atau penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

Berkaitan dengan pendapat diatas, program kegiatan penilaian kinerja guru yang direncanakan sekolah akan berhasil jika hasil/output sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam hal pelaksanaan penilaian kinerja kepala sekolah oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran, kepala sekolah menjelaskan bahwa untuk pelaksanaan kegiatan manajemen penilaian kinerja guru, guru harus dibekali penguasaan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran, guru harus memiliki etos kerja, mampu berkomunikasi dan mengembangkan kemampuan dirinya.

Pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas yang relevan dengan fungsi sekolah. Untuk itu, tahap dalam proses penilaian kinerja guru ini adalah supervisi oleh kepala sekolah dan pelaksanaan pembelajaran didalam kelas.

Pelaksanaan manajemen penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya kegiatan ini dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu dan kompeten. Mewujudkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka kegiatan penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Hasil kegiatan manajemen penilaian kinerja guru ini dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Hasil kegiatan penilaian kinerja guru juga merupakan upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran sekolah dan siswa dan sebagai dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

4. Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan menyajikan informasi tentang suatu program untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya (Widoyoko, 2012:6)

Memaksimalkan dan melakukan penjaminan mutu sekolah dan kualitas lulusan, maka fungsi evaluasi pada suatu kegiatan mutlak dilakukan sebagai alat ukur keberhasilan suatu program. Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dan kerjanya dengan penuh tanggung jawab dan kompeten.

Guru berposisi sebagai perancang, pelaksanaan dan pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila guru dikatakan merupakan salah satu orang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan proses pembelajaran. Sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pembelajaran, maka perlu dilakukan evaluasi penilaian kinerja guru. Kegiatan penilaian kinerja guru selalu dilakukan setiap tahun ada beberapa kali untuk memberikan dorongan semangat, support agar dalam menjalankan tugasnya bisa sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini, evaluasi kinerja guru dimaksudkan untuk: (1) merumuskan kriteria dan acuan kinerja

guru, (2) melakukan supervisi, (3) mengetahui hasil supervisi, dan (4) menyusun rekomendasi. Evaluasi tersebut menganalisis seberapa besar persentase kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Evaluasi kegiatan penilaian kinerja guru, data yang dihasilkan untuk evaluasi program, diperoleh dari deskripsi observasi lapangan yaitu pada akhir pembelajaran fasilitator melakukan penilaian supervisi dengan menggunakan tes berupa lisan dan tertulis (tes, non tes) yang sebelumnya diperdengarkan audio sebagai tesnya, lalu guru menjawab soal yang tertulis di lembar latihan kemudian warga belajar dipersilahkan menyampaikan hasil jawabannya kepada warga belajar lainnya sebagai pembanding atau sharing pengalaman yang dimiliki. Seluruh warga belajar mengikuti tes yang diberikan, kemudian beberapa warga belajar yang bersedia menyampaikan hasil dari yang telah ditulis di lembar evaluasi maka fasilitator memberikan sebuah reward sebagai penghargaan.

5. Hambatan Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Pelaksanaan suatu kegiatan selalu saja ada kendala atau hambatan yang ditemukan dan dapat menjadi penghambat pada kegiatan tersebut. Hambatan sesuatu yang dapat menghalangi kemajuan atau pencapaian suatu hal. Pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah mendapatkan beberapa hambatan, diantaranya adalah kurangnya kemampuan kepala sekolah mengadakan supervisi secara efektif merupakan salah satu penghambat kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan selama ini belum membawa hasil yang optimal terhadap kinerja guru. Kepala sekolah harusnya mengevaluasi kinerja guru untuk menghasilkan mutu pembelajaran di sekolah meliputi kondisi geografis sekolah, bekal keilmuan yang dimiliki kepala sekolah, keterlibatan masyarakat sekitar.

Selain itu juga, hambatan dalam penilaian kinerja guru terjadi pada guru itu sendiri. Karena itu, pentingnya memperhatikan segala resiko yang akan mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Motivasi menjadi hambatan utama dalam penilaian kinerja guru. Untuk itu, perlu adanya solusi sebagai suatu jalan untuk bisa mengatasi hambatan tersebut.

6. Solusi Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Pelaksanaan suatu kegiatan tidak terlepas dari suatu masalah atau hambatan. Walaupun demikian masalah tersebut harus bisa diatasi, karena adanya masalah atau hambatan tersebut kita dituntut untuk terus berpikir dan mengarahkan seluruh kemampuan kita untuk bisa memecahkan masalah tersebut dan mencari jalan keluar atau solusi. Menurut Munif Chatib (2011), ia menyatakan bahwa solusi adalah jalan keluar atau jawaban dari suatu masalah. Hambatan dalam melakukan suatu kegiatan selalu saja ada. Dalam pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah ada beberapa hambatan yang harus dicarikan solusi.

Untuk itu, perlu adanya solusi sebagai suatu jalan untuk bisa mengatasi hambatan tersebut. Solusinya adalah kepala sekolah selalu memberikan tauladan, bimbingan, motivasi dan dorongan kepada para guru agar semangat dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar di sekolah agar dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

SIMPULAN

Perencanaan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan suatu kegiatan dilapangan. Selain itu untuk menciptakan kegiatan yang efektif penilaian kinerja guru diharuskan merumuskan perencanaan yang matang, meliputi: penyempurnaan data-data siswa, menguasai materi pembelajaran inklusi, menguasai karakter siswa, menentukan metode yang sesuai dengan penilaian, menentukan strategi pembelajaran, menyiapkan sarana, alat atau media pembelajaran agar bisa digunakan dalam pembelajaran atau supervisi. Perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan harus dengan sebaik mungkin, agar kegiatan ini dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai dengan sempurna. Karena untuk mencapai tujuan dalam penilaian kinerja guru persoalan yang paling utama adalah perencanaan.

Pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas yang relevan dengan fungsi sekolah. Untuk itu, tahap dalam proses penilaian kinerja guru ini adalah supervisi oleh kepala sekolah dan pelaksanaan pembelajaran didalam kelas. Guru berposisi sebagai perancang,

pelaksanaan dan pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila guru dikatakan merupakan salah satu orang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan proses pembelajaran. Sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pembelajaran, maka perlu dilakukan evaluasi penilaian kinerja guru. Kegiatan penilaian kinerja guru selalu dilakukan setiap tahun ada beberapa kali untuk memberikan dorongan semangat, support agar dalam menjalankan tugasnya bisa sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini, evaluasi kinerja guru dimaksudkan untuk: (1) merumuskan kriteria dan acuan kinerja guru, (2) melakukan supervisi, (3) mengetahui hasil supervisi, dan (4) menyusun rekomendasi. Evaluasi tersebut menganalisis seberapa besar persentase kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Erjati. (2017). Menuju Sekolah Mandiri. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Abbas, Erjati (2017). Model Pembelajaran Problem Based Learning. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Abbas, Suyanto. (2001). Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Abdul Majid, Strategi Pembelajaran, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A. M. Sardiman (2000). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anton Athoillah, (2010). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. (2002). Menjadi Peneliti Kualitatif. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan. (2010). Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru. Bandung: Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. (2011). Pengantar Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Dimiyati dan Mudjiono, Belajar dan Pembelajaran, Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful B. (2004). Prestasi Belajar dan Kompetensi Mengajar. Surabaya: Usaha Nasional.
- Effendi, Sujoko. (2004) Metode Penelitian Untuk Akuntansi. Jakarta: Bayumedia Publishing.
- Euis Karwati, Donni JP, (2013). Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu. Bandung. Alfabeta.
- E. Mulyasa. (2005). Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- E. Mulyasa, Manajemen Pendidikan Karakter, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fattah, Nanang. (2008). Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hamalik, Oemar. (2001). Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno, Perencanaan Pembelajaran, Jakarta: Bumi Aksara.
- Isriani Hardini dan Dewi Puspitasari. 2012. Strategi Pembelajaran Terpadu. Yogyakarta: FAMILIA.
- Mashudi, dkk. 2010. Desain Model Pembelajaran Inovatif berbasis Konstruktivisme Kajian Teoritis dan Praktis. Tulungagung: STAIN Tulungagung Press
- Moleong, Lexy J. (2016). Metode Penelitian Kualitatif, Cetakan Ke-36. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Office.
- Nasution. (2010). Manajemen Mutu Terpadu. Bandung: Erlangga.
- Sanusi Achmad. (2017). Sistem Nilai, Alternatif Wajah-wajah Pendidikan. Cetakan ke-III. Bandung: Nuansa
- Siagian, Sondang P. (2003). Teori & Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subroto, Suryo. (1998). Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah. Jakarta: Bina Aksara.
- Sudarman, Momon. (2013). Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soewadji Lazaruth. (1992). Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Takdir Mohammad. (2013). Pendidikan Inklusif: Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- The Liang Gie. (1999). Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty.
- Trianto. (2010). Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Usman, E.T., & Husaini, AL (2003). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2008). Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik). Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Wahyudin. (2009). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar. Bandung: Alfabeta.
- Wina Sanjaya, (2005). Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi. Jakarta: Prenada Media.
- Zamroni. (2007). Pendidikan Demokrasi Transisi. Jakarta: PSAP
- Zamroni. (2000). Paradigma Pendidikan Masa Depan. Yogyakarta: Bigraf Publishing.
- Aan Hartawan. (2020). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah. Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru SMKN 1 Talaga Majelengka. Vol 3. No. 2, 2020.

- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Fakultas Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala. Vol 3.No. 3, 2015.
- Nasib TLG. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana. <http://news.detik.com/berita-medan/3053463/download.2021>
- Uray Iskandar. ((2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas*. <http://pasca.ut.ac.id/journal/index.php>), diakses pada 6 Agustus 2021.
- Zaidan, Melita K., (2020). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di SD Negeri 1 Kangkung OKU Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Tersedia:<https://repository.edu>download> diakses 2021.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan dan Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademi dan Kompetensi Guru. Jakarta: Kemendikbud.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab VI, Bagian 4 Pendidikan Tinggi, Pasal 19 Ayat 1. Bandung: Media Purana.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab VI, Bagian 4 Pendidikan Tinggi, Pasal 19 ayat 1. Bandung: Media Purana.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.