

**EVALUASI KINERJA GURU PADA MASA PANDEMI COVID-19  
DI SD NEGERI DAAN MOGOT 3 KOTA TANGERANG**

TESIS

Disampaikan untuk memenuhi persyaratan  
memperoleh gelar Magister Pendidikan

Oleh

GILANG PRIMA FEBRIANA

NIM 1809037124



**Uhamka**  
SEKOLAH PASCASARJANA

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
SEKOLAH PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR. HAMKA  
2021**

## ABSTRAK

**Gilang Prima Febriana, Evaluasi Kinerja Guru pada masa pandemi covid-19 di SD Negeri Daan Mogot 3 Kota Tangerang: Tesis. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr HAMKA (UHAMKA). Februari 2021.**

Tesis ini bertujuan untuk melihat kinerja guru pada masa pandemi covid-19 untuk mengetahui hambatan yang dialami guru dalam proses pembelajaran Sesuai dengan surat edaran Kemendikbud nomor 4 tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19, Surat edaran Kemendikbud nomor 15 tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar dari Rumah Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19 dan SKB 4 Menteri nomor 516 Tahun 2020, Nomor HK.03.01/Menkes/363/2020, dan Nomor 440- 882 Tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran Pada tahun 2020/2021 dan Tahun Akademik 2020/2021 di masa pandemi Covid-19

Metode yang digunakan adalah Metode kualitatif deskriptif . pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan model DEM (*Discrepancy Model*). Triangulasi dilakukan dengan kombinasi triangulasi sumber dan tria tujuan, materi,

Strategi dan metode pembelajaran jarak jauh dilakukan secara online, Kesesuaian proses pembelajaran jarak jauh guru SD Negeri Daan Mogot 3 dengan mengacu pada anjuran pemerintah sudah cukup sesuai namun ada faktor penghambat untuk seorang guru memaksimalkan kompetensinya.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai kinerja Guru pada masa pandemi sudah dilaksanakan secara maksimal, meskipun pelaksanaannya berjalan lancar tetapi ada beberapa faktor dan membutuhkan perhatian dan perubahan bagi guru itu sendiri yaitu dalam penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) agar lebih memaksimalkan kompetensinya. Kinerja Guru akan lebih baik lagi jika dilakukan pembinaan secara rutin, dengan demikian kualitas pendidikan kedepannya akan semakin baik.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja, Kinerja Guru, dan Pandemic covid-19

## ABSTRACT

***Gilang Prima Febriana, Evaluating Teacher Performance during the Covid-19 pandemic at SD Negeri Daan Mogot 3 Kota Tangerang: Thesis. Educational Administration Masters Study Program, Postgraduate School Prof. Muhammadiyah University. Dr. HAMKA (UHAMKA). February 2021.***

*This thesis aims to look at teacher performance during the Covid-19 pandemic to determine the obstacles experienced by teachers in the learning process In accordance with the Ministry of Education and Culture circular number 4 of 2020 concerning Implementation of Education Policies in Emergency Times Spread of Covid-19, Ministry of Education and Culture Circular Number 15 of 2020 regarding Guidelines for Organizing Learning from Home in an Emergency for the Spread of Covid-19 and Ministerial Decree Number 516 of 2020, Number HK.03.01 / Menkes / 363/2020, and Number 440- 882 Regarding Guidelines for Implementation of Learning in 2020/2021 and Academic Year 2020/2021 during the Covid-19 pandemic.*

*The method used is descriptive qualitative method. Data collection using observation, interviews, and documentation with the DEM model (Discrepancy Model). Triangulation was carried out by a combination of source triangulation and method triangulation which was carried out simultaneously with data collection.*

*Distance learning strategies and methods are carried out online. The suitability of the distance learning process of SD Negeri Daan Mogot 3 teachers with reference to government recommendations is quite appropriate, but there are inhibiting factors for a teacher to maximize his competence.*

*Based on the data obtained, the teacher's performance during the pandemic has been carried out optimally, even though the implementation is running smoothly, there are several factors that require attention and change for the teachers themselves, namely in the use of Information and Communication Technology (ICT) in order to maximize their competence. Teacher performance will be even better if guidance is carried out regularly, thus the quality of education in the future will be even better.*

***Keywords: Work Evaluation, Teacher Performance, and Covid-19 Pandemic***

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**EVALUASI KINERJA GURU PADA MASA PANDEMI COVID-19**  
**DI SD NEGERI DAAN MOGOT 3 KOTA TANGERANG**

TESIS

Oleh

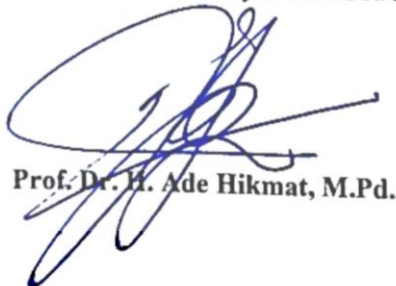
**GILANG PRIMA FEBRIANA**  
**NIM 1809037124**

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Tanggal 17 Februari 2021

| Komisi Penguji Tesis  | Tanda Tangan   | Tanggal  |
|---|--|----------|
| 1. Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.<br>(Ketua Penguji)              |   | 18/3/21  |
| 2. Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd.<br>(Sekretaris Penguji)       |   | 18/3/21  |
| 3. Dr. Somariah Fitriani, M.Pd<br>(Anggota Penguji, Pembimbing 1) |  | 05/03/21 |
| 4. Dr. Hery Muljono, M.M<br>(Anggota Penguji, Pembimbing 2)       |  | 06/03/21 |
| 5. Dr. Hj. Betty Nuraeni, M.M.<br>(Anggota Penguji 1)             |  | 25/3/21  |
| 6. Dr. H. Dwi Priyono, M.Ed<br>(Anggota Penguji 2)                |  | 15/3/21  |

Jakarta, 18 Maret 2021

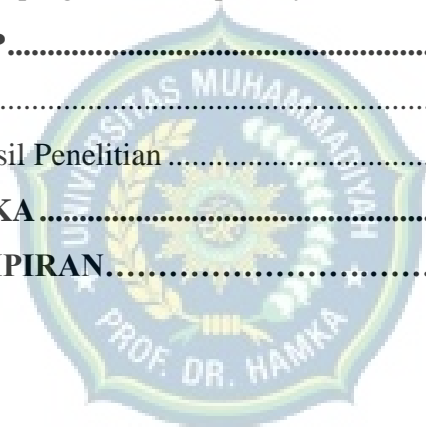
Direktur Sekolah  
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b>                      |             |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                    | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                 | <b>x</b>    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>             | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah.....            | 1           |
| B. Masalah Evaluasi .....                 | 7           |
| 1. Fokus Evaluasi .....                   | 7           |
| 2. Ruang Lingkup Evaluasi .....           | 7           |
| 3. Perumusan Masalah Evaluasi.....        | 8           |
| 4. Manfaat Penelitian.....                | 8           |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>           | <b>10</b>   |
| A. Jenis-jenis Evaluasi .....             | 10          |
| B. Model-model Evaluasi .....             | 15          |
| C. Evaluasi Kinerja Guru.....             | 25          |
| 1. Pengertian Evaluasi Kinerja Guru.....  | 25          |
| 2. Evaluasi Kinerja Guru .....            | 37          |
| D. Wujud atau Bentuk Kinerja.....         | 47          |
| E. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ..... | 49          |
| F. Pandemi Covid.....                     | 52          |
| G. Kajian Relevan .....                   | 61          |
| H. Sinopsis .....                         | 69          |
| <b>BAB III METODOLOGI EVALUASI .....</b>  | <b>70</b>   |
| A. Tujuan Evaluasi.....                   | 70          |
| B. Tempat dan Waktu Evaluasi .....        | 71          |
| 1. Tempat Evaluasi .....                  | 71          |
| 2. Waktu Evaluasi.....                    | 71          |
| C. Metode dan Model Evaluasi.....         | 72          |

|  |            |
|--|------------|
| D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....                   | 74         |
| E. Standar Evaluasi.....                                       | 78         |
| F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....                      | 80         |
| <b>BAB IV TEMUAN EVALUASI DAN PEMBAHASAN .....</b>             | <b>82</b>  |
| A. Deskripsi Data.....   | 82         |
| B. Temuan Penelitian.....                                      | 86         |
| C. Evaluasi Ketimpangan (The Disperency Evaluation Model)..... | 102        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                                      | <b>105</b> |
| A. Kesimpulan .....  | 105        |
| B. Implikasi Hasil Penelitian.....                             | 107        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                     | <b>110</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>                                  | <b>111</b> |



**Uhamka**  
SEKOLAH PASCASARJANA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan di Indonesia pada akhir Maret 2020 keluar edaran pertama tentang adanya larangan ke sekolah atau madrasah sehubungan *Covid-19*, anak-anak sekolah tidak boleh datang ke sekolah untuk belajar sebagaimana biasa. Bukan saja para siswa tapi juga seluruh guru serta tenaga pendidik dan kependidikan, seluruh aktivitas diminta untuk dilaksanakan di rumah (*learning from home*) kegiatan pembelajaran dan kantor berada di rumah (*work form home*). Pandemi *Covid-19* mengharuskan segala kegiatan dilakukan dari rumah untuk menghindari penularan dari virus. Segala aspek terdampak untuk mengikuti anjuran pemerintah untuk tidak berinteraksi dengan sosial. Demikian pula dengan kegiatan belajar mengajar (KBM). Termasuk kegiatan KBM yang mengharuskan para guru lebih kreatif dan berinisiatif untuk menjaga ikatan antara guru dan murid melalui KBM online dengan memanfaatkan *chanel* dan medsos dunia maya yang ada. Hasil dari KBM online ini menunjukkan bahwa seorang guru yang memiliki kinerja baik diprediksi tidak hanya termotivasi oleh faktor penggajian dan bonus saja namun melainkan dari disiplin yang dimilikinya, kesesuaian komitmen yayasan terhadap janji yang tidak meleset serta lingkungan kerja yang tertata baik dan nyaman. Guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan KBM online ini. Karena meskipun dilakukan secara jarak jauh, peranan guru tetap

menjadi tokoh utama dalam proses kegiatan belajar mengajar baik online maupun offline. Seperti yang tertera dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 4 tahun 2020 yaitu tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa *Darurat Penyebaran Corona Virus Disease (COVID-19)*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menerbitkan Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19. Staf Ahli Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Bidang Regulasi, Chatarina Muliana Girsang menyampaikan Surat Edaran Nomor 15 ini untuk memperkuat Surat Edaran Mendikbud Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat Coronavirus Disease (Covid-19).

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan wabah *Covid-19* sebagai ancaman kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian global (Mahase, 2020). Dalam Sebuah Journal Internasional Mukwena (2020). Menyebutkan *“Going to school is the best public policy tool available to raise skills (Burgess and Sievertsen,2020). It is believed to increase the mental ability of a learner. At a time when huge efforts were being deployed to transform and improve higher education in Zambia, there was a danger that COVID-19 would destabilize the sector, with serious consequences. The Zambian government closed all schools including higher institutions of learning. However, it encouraged remote learning which was new to most institutions. This study assessed the capacity of Zumbian public higher learning in situation to conduct classes remotely”*.



Mewabahnya Virus *Covid19* mendorong imbauan terkait pembatasan sosial (*social distancing*) bagi masyarakat. Sebagaimana hadits Rasulullah SAW untuk menjauhi daerah yang terjangkit penyakit yang berbunyi:

عِبَادِهِ مِنْ نَاسًا بِهِ وَجَلَّ عَزَّ اللهُ ابْتَلَى الرَّجْزُ آيَةَ الطَّاعُونَ وَسَلَّمْ عَلَيْهِ اللهُ صَلَّى اللهُ رَسُوْلُ قَالَ  
مِنْهُ تَقَرُّوا فَلَا بِهَا وَأَنْتُمْ بِأَرْضٍ وَقَعَ وَإِذَا عَلَيْهِ تَدَخَّلُوا فَلَا بِهِ سَمِعْتُمْ فَاِذَا

Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Tha’un (wabah penyakit menular) adalah suatu peringatan dari Allah Subhanahu Wa Ta’ala untuk menguji hamba-hamba-Nya dari kalangan manusia ” (HR Bukhari dan Muslim dari Usamah bin Zaid).

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kerjanya. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama

memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia dan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan meningkatkan kualitas SDM itu sendiri, dalam lingkup operasional dan Sekolah sebagai organisasi yang menjalankan proses pendidikan sebagai perangkat yang mewujudkan fungsi dan tugasnya melalui manajemen sekolah, sehubungan dari itu kinerja guru perlu adanya evaluasi dimana evaluasi kinerja guru pada masa Pandemi Covid-19 menjadi sangat penting dilakukan. Untuk melakukan Evaluasi kinerja guru dan merencanakan pendidikan masa depan diperlukan pengukuran kinerja secara tepat, khususnya terhadap kinerja guru sebagai pelaksana bahkan ujung tombak pendidikan. Dalam hal ini berbagai informasi diperlukan untuk dapat menjamin layanan pendidikan dan pembelajaran telah dilakukan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Maka dari itu, peningkatan mutu pendidikan harus selalu diukur kinerja gurunya melalui berbagai informasi, pengendalian tugas, dan yang terpenting adalah laporan kinerja guru karena guru memiliki peran strategis dalam menentukan mutu pendidikan.

Evaluasi Kinerja guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi kinerja guru dapat diukur dari empat aspek yaitu : 1. Kompetensi Pedagogik, 2. Kompetensi Kepribadian, 3. Kompetensi Sosial, 4. Kompetensi Profesional. Dari hasil pekerjaannya yang tercermin dalam perubahan kinerja guru. Tesis Ini membahas beberapa hal inti yang berkaitan dengan evaluasi kinerja guru. Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya menurut Mangku Negara. “Pengertian kinerja guru adalah secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara:2004).

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*) dan ketrampilan (*skill*) oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan berdasarkan kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walaupun seseorang mempunyai kemampuan kerja maka kinerja yang diharapkan tidak akan terjadi, begitupun sebaliknya.

Evaluasi kinerja guru merupakan tanggungjawab (akuntabilitas) dari institusi dan individu pekerja terhadap stakeholders nya. Pekerja dalam hal ini guru tidak hanya mempunyai tanggung jawab langsung kepada kepala sekolah akan tetapi juga kepada orangtua siswa dan masyarakat pada umumnya. Kinerja guru, baik maupun buruk, harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Apalagi bila diingat yang mempekerjakan guru, mereka berkewajiban mengadakan sistem penilaian kinerja yang obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Salah satu tujuan bangsa Indonesia yang tertera dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa” Sekolah sebagai sistem terdiri dari konteks input proses, Output dan outcome. Namun dalam kenyataannya input yang diperhatikan atau difokuskan pada pembangunan sekolah hanya tertentu saja (guru, kurikulum sarana, prasarana, dan dana,dsb) proses saja (proses belajar mengajar, penilaian hasil belajar kinerja guru) atau output saja (Nilai Ujian Nasional, perlombaan, karya ilmiah dsb).

Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Daan Mogot 3 berdasarkan observasi awal terlihat bahwa Guru kurang semangat dalam mengajar, terutama dalam masa pandemi *covid-19*. Kompetensi profesional guru yang belum

terlaksana sempurna karena guru memiliki kualifikasi pendidikan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang tugasnya. Untuk menciptakan kinerja guru yang baik maka diperlukan empat kompetensi guru. 1. Kompetensi Pedagogik, 2. Kompetensi Kepribadian, 3. Kompetensi Sosial, 4. Kompetensi Profesional. Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional no 16 tahun 2007 tanggal 4 Mei 2007 standar kualifikasi Akademik dan kompetensi guru. Kualifikasi Akademik Guru melalui pendidikan formal. Kualifikasi Akademik Guru Pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-Kanak / Raudatul Atfal (PAUD/ TK/ RA), Guru Sekolah Dasar / Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Guru Sekolah Menengah Pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/ MTs), guru Sekolah Menengah Atas / Madrasah Aliyah (SMA/MA), dll.

Kualifikasi Akademik Guru Sekolah Dasar harus memiliki akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) Program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan / diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Di SD Negeri Daan Mogot 3 sudah diadakan evaluasi kinerja guru tetapi belum rutin.

Sebagai salah satu cara yang dilakukan penulis untuk memperkaya khazanah keilmuan mengenai tema yang diangkat adalah dengan memperbanyak referensi atau rujukan. Referensi tersebut berfungsi untuk memperluas dan memperdalam bahasan mengenai tema penelitian, serta menentukan kelayakan penelitian. Mengenai hal tersebut, penulis mengambil dua kata kunci penting yaitu, evaluasi, 'kinerja mengajar' dan 'pendidikan pada masa pandemi covid19'.

Masalah Utama evaluasi kinerja guru yang dihadapi di SD Negeri Daan Mogot 3 adalah kinerja guru yang belum maksimal, dalam kinerja guru di tinjau dari kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kinerja guru dalam masa pandemi *covid-19* diperlukan data tentang keadaan objektif kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian dengan fokus evaluasi kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut, penulis merasa perlu mengevaluasi bagaimana pelaksanaan Evaluasi Kinerja guru di SD Negeri Daan Mogot 3 Kota Tangerang.

## **B. Masalah Evaluasi**

### **1. Fokus Evaluasi**

Dalam penelitian ini peneliti fokus pada pelaksanaan evaluasi kinerja Guru di masa Pandemi *Covid-19* sejauh mana . Peneliti melakukan penelitian tentang kinerja Guru terkait kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya dan hambatan-hambatan yang dihadapi Guru dalam kegiatan belajar mengajar di masa Pandemi.

### **2. Ruang Lingkup Evaluasi**

Supaya penelitian lebih terarah maka penelitian ini mencakup tentang kinerja Guru Pada masa pandemi Covid-19 seperti tercantum dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 4 tahun 2020 yaitu tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran Corona Virus Disease (COVID-19).

### 3. Perumusan Masalah Evaluasi

Berdasarkan ruang lingkup di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini agar pembahasannya terarah dan perumusan masalahnya tidak meluas dengan demikian perumusan masalahnya adalah :

1. Apakah Selama Pandemi, Guru di SD Negeri Daan Mogot 3 melakukan tugasnya dengan disiplin dan sesuai dengan target?
2. Bagaimana aktivitas Guru di SD Negeri Daan Mogot 3 dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar kepada siswa?
3. Bagaimana produktivitas pembelajaran siswa SD Negeri Daan Mogot 3 selama pandemi Covid-19?
4. Bagaimana Kompetensi Pedagogik guru SD Negeri Daan Mogot 3?

### 4. Manfaat Penelitian

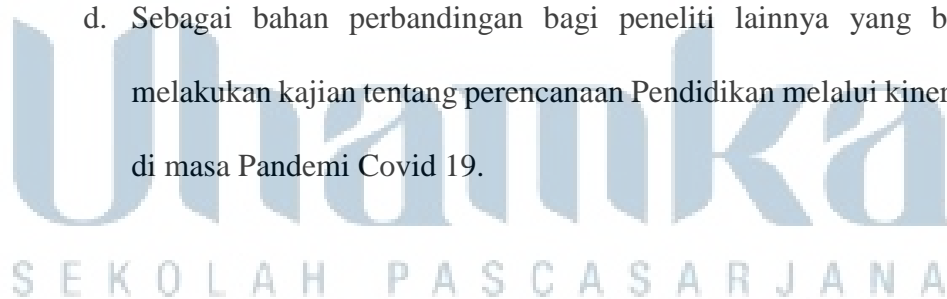
#### a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran bagaimana keadaan sesungguhnya pelaksanaan Evaluasi kinerja Guru di SD Negeri Daan Mogot 3, diharapkan dapat berhasil sebagai pengembangan Ilmu Evaluasi kependidikan terutama dalam kinerja guru dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dan sebagai pengetahuan dan mengevaluasi kinerja guru pada masa Pandemi Covid -19

#### b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan informasi bagi Sekolah seberapa besar keterlaksanaan kinerjanya di SDN Daan Mogot 3 Kota Tangerang dan akan menjadi masukan dalam peningkatan kinerja dan fungsinya.
- b. Sebagai bahan informasi bagi sekolah mengenai Kinerja Guru dilihat dari keterlaksanaan kinerjanya pada masa pandemi Covid19 sehingga dapat dijadikan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan partisipasi masyarakat dalam perumusan dan pengelolaan kebijakan Pendidikan di SDN Daan Mogot 3 Kota Tangerang.
- c. Sebagai informasi dan menambah wawasan pengetahuan bagi jurusan Administrasi Pendidikan khususnya mengenai kinerja guru sekolah pada masa pandemi Covid 19.
- d. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang berminat melakukan kajian tentang perencanaan Pendidikan melalui kinerja Guru di masa Pandemi Covid 19.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong's *Human Resources Management Practice*. London and Philadelphia: British Library Cataloguing, 2009
- Arifin. Zainal. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Rosda Karya, 2009
- Colquitt, Jason. A Jeffery A Lepine, Michael J Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill International Edition, 2009
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2004
- Dirjen Depdikbud. *Proyek Peningkatan Guru, Alat Penilaian Kemampuan Guru* Jakarta: Depdikbud, 1998
- George, Jennifer. M Gareth R Jones, *Understanding And Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc Prentice Hall, 2012
- <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/05/kemendikbud-terbitkan-pedoman-penyelenggaraan-belajar-dari-rumah>
- Mutohar, Prim Masrokan. *Manajemen Mutu Sekolah*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media. 2013.
- Provus, Malcom *The Disrepancy Evaluation Model dalam Presentasi makalah Kumahani Bt Ku Mat Desa*, Penerjemah: Jamil Ahmad, 2015
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2016
- Slocum, Herriegel. *Organizational behavior*. USA: South Western, 2011
- Staw, Barry. *Research In Organizational Behavior*. New York: Elsevier Ltd, 2003
- Stufflebeam, Daniel L. George F Mandaus, Thomas Kellaghan. *Evaluation Models Viewpoints on Educational And Human Services Evaluation Secon Edition*. New York: Kluwe Academic Publishers Dordrecht, 2002.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. 1989.
- Syah, Muhibin. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999



- Torrington, Derek. Laura Hail, Stepen Taylor. *Human Resource Management Sixth edition*, Englan: Pretice Hall, 2005
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, hal 3
- Arifin. 2013. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Citapustaka Media, hal 5
- Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hal. 73
- Martinis Yamin & Maisah, *standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta : Persada Press, 2010), hal.31.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyuksekkan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 135-136.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED233996.pdf> diakses 1 Juli 2020 pukul 1;12 AM
- Limas Dodi, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2015), 11.
- Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), 25
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 94
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 12
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 137.  
<http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/evaluasi-kinerja-guru.html>
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2013), 741.  
 (Goals.[https://www.researchgate.net/publication/330117286\\_Evaluation\\_of\\_Teacher\\_Performance\\_in\\_Schools\\_Implication\\_for\\_SustainableDevelopment\\_Goals](https://www.researchgate.net/publication/330117286_Evaluation_of_Teacher_Performance_in_Schools_Implication_for_SustainableDevelopment_Goals))
- Akhmad Sudrajad. *Konsep Penilaian Kinerja Guru*. Online artikel.  
<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/21/konsep-penilaiankinerjaguru/> diakses tanggal 5 Januari 2021).