

Analisis Penilaian Kinerja Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Khabibatul Muflikhah¹, Ida Faridah²

^{1,2}Institut Agama Islam An-Nawawi, Purworejo, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 20, 2024

Revised June 16, 2024

Accepted June 20, 2024

Available online June 30, 2024

Kata Kunci:

Penilaian Kinerja, Profesionalisme, Guru

Keywords:

Performance assessment, Professionalism, Teacher



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2022 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Guru yang profesional senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan senantiasa untuk mengupdate kompetensi yang dimiliki. Seorang guru juga harus memiliki kompetensi yang memadai, adapun kompetensi itu mencakup kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan juga personal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menganalisis sumber-sumber pustaka. Penelitian ini dilakukan terhadap hasil-hasil penelitian, buku-buku pustaka, dokumen-dokumen maupun informasi-informasi yang terdapat dalam internet. Tidak ada pembatasan populasi atau sampling dalam penelitian ini sehingga seluruh informasi yang didapatkan merupakan bahan kajian guna mencapai tujuan penelitian ini. Penilaian kinerja dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian.

ABSTRACT

Professional teachers always strive to improve the quality of teachers and always update their competencies. A teacher must also have adequate competencies, while those competencies include professional, pedagogic, social, and personal competencies. This study uses a qualitative approach by analyzing library sources. This research was conducted on research results, library books, documents and information contained in the internet. There is no population restriction or sampling in this study so that all information obtained is a study material in order to achieve the objectives of this study. Performance assessments are carried out on teacher competencies in accordance with learning assignments, mentoring, and additional tasks relevant to school functions. Specifically for learning or mentoring activities, pedagogic, professional, social and personality competencies.

A. PENDAHULUAN

Profesionalisme menjadi tuntutan dari setiap profesi. Tanpa terkecuali profesi guru yang sehari-hari menangani para anak-anak penerus bangsa dengan berbagai karakteristiknya masing-masing yang tidak sama. Guru yang profesional akan mencerminkan sosok keguruannya dengan memiliki sebuah wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang dapat menunjang tugasnya (Kristiawan & Rahmat, 2017). Guru profesional memiliki pengalaman mengajar, kapasitas intelektual, moral, keimanan, ketakwaan, disiplin, tanggung jawab, wawasan kependidikan yang luas, kemampuan manajerial, terampil, kreatif, memiliki keterbukaan profesional dalam memahami potensi, karakteristik dan masalah perkembangan peserta didik, mampu mengembangkan rencana studi dan karir peserta didik serta memiliki kemampuan meneliti dan mengembangkan kurikulum. Disisi lain, kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan berbangsa. Negara ini dapat menjadi lebih baik jika masyarakatnya atau sumber daya manusianya berkualitas. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, dunia pendidikan mendapat tugas dan kewajiban untuk melakukan proses pendidikan dan pembelajaran untuk sumber daya manusia yang ada, khususnya anak-anak.

Citra guru dan pendidikan guru berkembang serta berubah sesuai dengan perkembangan konsep dan persepsi manusia terhadap pendidikan dan kehidupan itu sendiri. Kinerja guru pada dasarnya dikonsepsi sebagai kemampuan memberi serta mengembangkan pengetahuan dari peserta didik. Kinerja atau achievement merupakan terjemahan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu "performance" yang mempunyai arti prestasi kerja hasil kerja,

*Corresponding author

E-mail addresses: bakhitah96@gmail.com (First Author)

penampilan kerja, pelaksanaan kerja. Kinerja juga bisa berupa kulminasi dari tiga elemen yang masing-masing elemen tersebut saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Adapun ketiga elemen tersebut adalah, keterampilan, upaya, dan sifat eksternal. (Asyari, 2020) Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia perlu adanya evaluasi atau penilaian terhadap kinerja guru. Kinerja yang dimiliki seorang guru harus baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada agar dapat meningkatkan keprofesionalannya dalam bekerja. Melihat peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menganalisis sumber-sumber pustaka terkait dengan penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dilihat dari analisis datanya penelitian ini menggunakan library research atau analisis isi untuk mengkaji pustaka-pustaka terkait dengan penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Penelitian ini dilakukan terhadap hasil-hasil penelitian, buku-buku pustaka, dokumen-dokumen maupun informasi-informasi yang terdapat dalam internet. Tidak ada pembatasan populasi atau sampling dalam penelitian ini sehingga seluruh informasi yang didapatkan merupakan bahan kajian guna mencapai tujuan penelitian ini. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik utama dokumentasi berbagai informasi terkait dengan penilaian kinerja guru. Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif dengan memperhatikan tujuan penelitian. Menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman dengan tahapan sebagai berikut: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan mendapatkan informasi tentang analisis penilaian kinerja guru dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Kajian terhadap berbagai pustaka seperti buku referensi, jurnal ilmiah, maupun artikel. 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. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud dan perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Penilaian merupakan penilaian terhadap data yang dikumpulkan melalui kegiatan assesment. Penilaian adalah suatu keputusan tentang nilai berdasarkan hasil pengukuran. Sejalan dengan pengertian tersebut bahwa evaluasi dapat dinyatakan sebagai suatu proses pengambil keputusan dengan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil belajar, baik yang menggunakan instrumen tes maupun non tes. Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumberdaya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja (Sana, 2006).

Penilaian kinerja guru hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah dan pengawasan untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Keberhasilan tugas seorang guru secara profesional. Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya (Sari, 2020).

Menurut Sedarmayanti asumsi tersebut adalah setiap orang ingin: memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal, mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas yang baik, mengetahui secara pasti tentang karier yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya, menerima tanggung jawab yang lebih besar, dan melakukan kegiatan yang sifatnya tidak hanya rutin (Sana, 2006). Berdasarkan tuntutan tersebut seorang guru menurut Kan & Bulut akhirnya dituntut untuk berperan lebih aktif dan lebih kreatif yang tampak dalam perilaku berikut: Pertama, guru tidak hanya menguasai ilmu pengetahuan sebagai produk, tetapi terutama sebagai proses. Dia harus memahami disiplin ilmu pengetahuan yang ia tekuni sebagai ways of knowing. Karena itu lebih dari sarjana pemakai ilmu pengetahuan tetapi harus menguasai epistemologi dari disiplin ilmu tersebut. Kedua, guru harus mengenal peserta didik dalam karakteristiknya sebagai pribadi yang sedang dalam proses perkembangan, baik cara pemikirannya, perkembangan sosial dan emosional, maupun perkembangan moralnya. Ketiga, guru harus memahami pendidikan sebagai proses pembudayaan sehingga

mampu memilih model belajar dan sistem evaluasi yang memungkinkan terjadinya proses sosialisasi berbagai kemampuan, nilai, sikap, dalam proses mempelajari berbagai disiplin ilmu.

Guru adalah agen perubahan yang mampu mendorong terhadap pemahaman dan toleransi, dan tidak sekedar hanya mencerdaskan peserta didik tetapi mampu mengembangkan kepribadian yang utuh, berakhlak, dan berkarakter. Teori belajar yang dulu sepenuhnya didasarkan pada psikologi (psikologi perkembangan, psikologi anak, psikologi belajar) sudah tidak dapat dipertahankan. Pikiran-pikiran baru dalam dunia pendidikan berkenaan dengan posisi peserta didik, penerapan teknologi dalam proses belajar, dan evaluasi hasil belajar menuntut penguasaan kemampuan baru yang berbeda bagi calon guru di masa mendatang. Mengingat pentingnya peran guru dalam menentukan kualitas pendidikan, berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas guru baik melalui pendidikan, pelatihan, pemagangan maupun program lain termasuk sertifikasi. Namun demikian data di lapangan menunjukkan masih banyaknya permasalahan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kualitas guru (Muslim & Wekke, 2018).

Prinsip-prinsip Penilaian Kinerja, meliputi:

1. Fungsi Penilaian Kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengadakan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Sebenarnya tidak ada suatu hal yang mewajibkan tiap-tiap organisasi untuk memiliki penilaian kinerja. Tetapi dengan melihat fungsi penilaian yang begitu besar, maka hampir semua organisasi dimana pun mempunyai sistem penilaian kinerja. Fungsi diadakannya penilaian kinerja di setiap organisasi antara lain adalah sebagai berikut: Sebagai dasar untuk menentukan keputusan penggajian, Sebagai dasar umpan balik atas kinerja yang dilakukan seseorang atau kelompok, Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan yang dinilai, Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan promosi, Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan mutasi dan pemberhentian, Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan training dan pengembangan, Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan penghargaan (reward), Sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja. Dengan mengetahui banyak kegunaan atau fungsi dari adanya penilaian kinerja, maka bisa diketahui bahwa hasil penilaian kinerja bukanlah merupakan tahap akhir, namun sebaliknya hasil penilaian hendaknya dapat digunakan sebagai dasar keputusan atau strategi organisasi.
2. Proses Penilaian Kinerja adalah merupakan suatu proses yang berkesinambungan dan bukan merupakan produk akhir atau produk sesaat. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan sesaat pada akhir periode penilaian saja, karena untuk menjaga objektivitas penilaian, kegiatan penilaian kinerja hendaknya dilakukan setiap waktu. Atasan hendaknya dapat memberikan penilaian pada setiap tahapan penyelesaian kegiatan. Penilaian setiap waktu juga bermanfaat untuk memberikan feedback atau masukan pada bawahan tentang kinerjanya yang kurang baik, sehingga untuk waktu berikutnya, bawahan dapat memperbaiki kinerja (V. K. Dewi & Dkk, 2021).

Penilaian kinerja harus didasarkan pada standar kerja yang jelas yang telah ditetapkan. Instrumen kinerja yang digunakan harus reliabel (konsisten), relevan (dihubungkan dengan output riil), dan valid (dapat dipercaya karena logis), serta objektif (tidak subjektif). Dengan demikian, maka dalam proses penilaian pegawai, para penilai harus benar-benar menerapkan prinsip: objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Standar beban kerja guru telah diatur pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan (I. Dewi & Suryana, 2020).

Profesionalisme merupakan paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Orang yang profesional itu sendiri adalah orang yang memiliki profesi. Muchtar Luthfi menyebutkan bahwa seseorang disebut memiliki profesi bila ia memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Profesi harus mengandung keahlian, artinya suatu profesi itu mesti ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu. Keahlian itu diperoleh dengan cara mempelajari secara khusus karena profesi bukanlah sebuah warisan.
2. Profesi dipilih karena panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu. Profesi juga dipilih karena dirasakan sebagai kewajiban sepenuh waktu, maksudnya bukan bersifat part time.
3. Profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal. Artinya, profesi itu dijalani menurut aturan yang jelas, dikenal umum, teori terbuka dan secara universal pegangannya itu diakui (Muhson, 2012).

Pengembangan profesi guru di lingkungan pendidikan diarahkan pada kualitas profesional, penilaian kinerja secara obyektif, transparan dan akuntabilitas, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi. Seorang guru yang profesional tak boleh ketinggalan informasi terkini, khususnya informasi mengenai dunia pendidikan. Seorang guru harus terus mengikuti berita dari berbagai media yang juga merupakan sebagai salah satu penunjang dalam upaya peningkatan profesional guru.

Profesionalisme menuntut keseriusan dan kompetensi yang memadai, sehingga seseorang dianggap layak untuk melaksanakan sebuah tugas. Pada prinsipnya, dapat dikatakan bahwa tujuan utama dari pendidikan, secara umum, pencapaian persiapan optimal profesional masa depan. Keberadaan guru yang profesional dan berkompoten merupakan suatu keharusan untuk memudahkan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang profesional akan mencerminkan sosok keguruannya dengan memiliki sebuah wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang dapat menunjang tugasnya. Untuk menjadi guru yang profesional, guru harus menjadi otoritas mutu dan profesionalisme guru sebagai etos kerja mereka dan menjadikannya sebagai landasan orientasi berperilaku dalam tugas-tugas profesinya. Guru yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja. Guru yang profesional senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan senantiasa untuk mengupdate kompetensi yang dimiliki. Kompetensi profesional terkait dengan penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diajarkan secara luas dan mendalam sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai pengetahuan atau keterampilan secara optimal.

Dengan tugas profesional dan didukung oleh kompetensi pedagogiknya, guru berfungsi membantu peserta didik untuk belajar dan berkembang, membantu perkembangan intelektual, personal dan social. Guru profesional akan terlihat melalui tanggung jawabnya sebagai seorang guru dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. Kualitas dalam profesionalisme guru dapat ditunjukkan dari lima sikap, yaitu adalah sebagai berikut, keinginan untuk mengejar pengembangan profesional dan memperbaiki kualitas pengetahuan serta keterampilan; mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi; meningkatkan dan memelihara citra profesi; keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal; dan memiliki kebanggaan terhadap profesinya (Kristiawan & Rahmat, 2017).

Guru adalah seorang tenaga pendidik yang profesional sehingga mempunyai tugas, fungsi, serta peran penting dalam mencerdaskan kehidupan suatu bangsa. Adapun persyaratan untuk bisa disebut sebagai tenaga pendidik profesional antara lain mempunyai keterampilan yang berlandaskan konsep dan teori ilmu pengetahuan, yang berlandaskan filosofis, psikologis, dan sosiologis. Seorang guru juga harus memiliki kompetensi yang memadai, adapun kompetensi itu mencakup: kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing anak didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional; pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran anak didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan anak didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya; sosial, yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan anak didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar; dan personal, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi anak didik, dan berakhlak mulia (Prasasti, 2017).

Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan pengetahuan serta keterampilan sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Sebuah jabatan profesional perlu dikembangkan melalui jenjang pendidikan tertentu, yang mempersiapkannya dengan bekal pengetahuan, keterampilan, serta sesuai dengan bidang profesinya. Hal ini bertujuan agar lulusan lembaga pendidikan tidak hanya dinilai oleh lembaga tersebut, tetapi juga oleh masyarakat dan pemakai lulusan (Andriyuan, 2018). Seorang guru juga harus mempunyai keahlian khusus sesuai dengan bidang profesi yang ditekuninya, serta senantiasa berusaha untuk meningkatkan perkembangan dan kebutuhan di lingkungan masyarakat. Contohnya, seorang guru harus bisa mengikuti perkembangan suatu ilmu pengetahuan, serta perkembangan teknologi yang berkembang di masa kini sehingga dapat memperhatikan adanya perkembangan di dalam dunia usaha atau juga dalam perkembangan dunia industri.

Disadari atau tidak tugas guru di masa depan akan semakin berat. Guru tidak hanya bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan dan teknologi saja, melainkan juga harus mengemban tugas yang dibebankan masyarakat kepadanya. Tugas tersebut meliputi mentransfer kebudayaan dalam arti luas, keterampilan dalam menjalani hidup (life skills), dan nilai serta beliefs.

Menurut Purwanto dalam rangka meningkatkan profesionalismenya, guru harus selalu berusaha untuk melakukan lima hal. Pertama, memahami tuntutan standar profesi yang ada. Kedua, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Ketiga, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi. Keempat, mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada kostituen. Kelima, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Kompetensi guru yang utuh dan menyeluruh mencakup kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan personal. Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pembimbingan peserta didik, serta mendorong terlaksananya seluruh tugas tambahan secara profesional. Dalam hal ini, sistem PKG merupakan serangkaian program penilaian kinerja yang dirancang

untuk mengidentifikasi kompetensi guru, terutama berkaitan dengan kompetensi profesional dan pedagogik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung. Untuk kerja langsung tampak dalam praktik pembelajaran sedangkan unjuk kerja tidak langsung ditunjukkan dalam dokumentasi, yang keduanya saling menunjang dan saling melengkapi. Penilaian kinerja dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian sebagaimana ditetapkan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007.

D. KESIMPULAN

Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Penilaian kinerja pada dasarnya adalah mekanisme formal dalam meninjau kinerja tenaga kependidikan secara individual. Guru yang profesional senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan senantiasa untuk mengupdate kompetensi yang dimiliki. Seorang guru juga harus memiliki kompetensi yang memadai, adapun kompetensi itu mencakup kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan juga personal. Penilaian kinerja dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Andriyuan, A. (2018). Meningkatkan Profesionalisme Guru Mengajar Melalui Penerapan Penilaian Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 2(4).
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1).
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di PAUD Al Azhar Bukittinggi. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2).
- Dewi, V. K., & Dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1).
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2017). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(1).
- Muhson, A. (2012). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 1(2).
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model penilaian kinerja guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Prasasti, S. (2017). Etos Kerja dan Profesional Guru. *Jurnal Ilmiah PENJAS*, 3(2).
- Sana, M. Y. (2006). PENILAIAN KINERJA GURU MENGENAI PROFESIONALISME GURU DI SMP NU PUTRI NAWA KARTIKA KABUPATEN KUDUS. Skripsi FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG 2006, 44(2).
- Sari, prila pita. (2020). MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU DI MTs NURUL ISLAM JUWANGI. In skripsi (Vol. 8, Issue 75). UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG.