

# ANALISIS KEBIJAKAN PENDIDIKAN TERKAIT STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU BESERTA FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

**Rizki Ananda**, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai  
E-mail: [rizkiananda.mhs.upi@gmail.com](mailto:rizkiananda.mhs.upi@gmail.com)

**Rahmi Gusliana**, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai  
E-mail: [rahmiguslianaa19@gmail.com](mailto:rahmiguslianaa19@gmail.com)

**Khairiyatun Nisa'**, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai  
E-mail: [khrytnisa177@gmail.com](mailto:khrytnisa177@gmail.com)

**Salma Juita HR**, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai  
E-mail: [salmajuita25@gmail.com](mailto:salmajuita25@gmail.com)

## Abstrak

*Kinerja guru terus menjadi sorotan dalam dunia pendidikan. Harapan akan kinerja guru yang baik menjadi hal yang diinginkan oleh masyarakat. Dengan kinerja guru yang baik diharapkan akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja guru beserta faktor yang mempengaruhinya. Penelitian menggunakan metode studi literatur. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, evaluasi dan supervisi. Sedangkan strategi peningkatan kinerja guru dilakukan melalui penerapan KASAH yaitu: 1) Peningkatan Pengetahuan (knowledge), 2) Peningkatan Kemampuan (ability) 3) Peningkatan Keterampilan (skills) 4) Peningkatan Sikap Diri (Attitude), 5) Pengembangan Kebiasaan Diri (Habit).*

**Kata Kunci :** *Kinerja Guru, Faktor, dan Strategi Peningkatan.*

## Abstract

Teacher performance continues to be in the spotlight in the world of education. Expectations for good teacher performance are what the community wants. With good teacher performance, it is hoped that it will produce quality students. This study aims to determine strategies for improving teacher performance and the factors that influence it. The study used the study literature method. In this study the results showed that the factors that influence teacher performance are the leadership of the principal, work facilities, evaluation and supervision.

## Analisis Kebijakan Pendidikan

While the strategy for improving teacher performance is carried out through the application of KASAH : 1) increasing knowledge, 2) increasing ability, 3) increasing skills, 4) increasing self attitude 5) developing habits.

**Keywords:** Teacher Performance, Factors, and Improvement Strategies.

### PENDAHULUAN

Pendidikan dijalankan dengan tujuan agar potensi peserta didik bisa berkembang, peserta didik menjadi insan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mempunyai akhlak mulia, dalam keadaan sehat, mempunyai ilmu, cakap, memiliki kreativitas, mampu untuk mandiri dan bisa menjadi warga negara yang bertanggung jawab dan demokratis. Pendidikan sebagai sarana sosialisasi merupakan kegiatan manusia yang melekat dalam kehidupan masyarakat, sehingga usia pendidikan hampir sama dengan usia manusia dalam berbagai rentang peradaban (Wardiman, 2016). Pendidikan merupakan kebutuhan hidup manusia sepanjang hayatnya, baik sebagai individu, kelompok sosial, maupun berbangsa dan bernegara.

Melalui pendidikan yang baik dan berkualitas, akan terbentuk individu-individu yang berkarakter terbaik, dengan karakter individu yang baik akan terbentuk masyarakat yang baik, dan dengan karakter masyarakat yang baik, maka akan terbentuk karakter bangsa dan Negara yang baik pula. Keberadaan dan kejayaan suatu bangsa sangat ditentukan oleh karakter yang dimiliki.

Hanya bangsa yang memiliki karakter kuat yang mampu menjadikan dirinya sebagai bangsa yang bermartabat dan disegani oleh bangsa-bangsa lain. (Doni, 2017). Pendidikan juga dapat dimaknai sebagai usaha untuk membantu peserta didik mengembangkan seluruh potensinya (hati, pikir, rasa dan karsa) untuk menghadapi masa depan (Muchlas, et., al, 2013)

Pendidikan Nasional diselenggarakan secara terprogram, berjenjang, berkelanjutan, dan sangat fundamental bagi upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, taraf hidup, kesejahteraan, kualitas sumber daya manusia, dan martabat bangsa Indonesia. Maksud dan tujuan dari pendidikan Nasional adalah meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, disiplin, profesional, bertanggung jawab, dan produktif. Hal tersebut menuntut dukungan kemampuan kerja dari segenap pelaksana pendidikan untuk menyelenggarakan pendidikan yang efektif, sehingga mampu menciptakan proses belajar mengajar yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri, serta

berkembangnya budaya belajar agar tumbuh sikap dan perilaku yang kritis, kreatif, inovatif, dan produktif serta mendorong keinginan untuk maju. Menciptakan manusia-manusia seperti yang diharapkan tidak lepas dari peranan tenaga guru sebagai tenaga pengajar dalam konteks pendidikan formal.

Guru merupakan figur sentral bagi pelaksanaan pendidikan di sekolah, sebab guru memiliki peran, fungsi, dan kedudukan dalam menghantarkan keberhasilan suatu pendidikan. Ketiadaan guru, tentu tidak ada yang mendidik anak-anak agar menjadi generasi muda yang berpendidikan. Selain itu, guru merupakan pihak yang selalu berhubungan dengan siswa secara langsung sehingga ia memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendidik siswa agar menjadi generasi muda yang berpendidikan, bermoral baik, serta mencintai budaya Indonesia.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh tugas profesional guru khususnya dalam proses pembelajaran, karena guru merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam pembelajaran. Dalam proses pelaksanaan kegiatan pendidikan peranan guru menjadi sangat dibutuhkan terutama dalam proses ajar mengajar. Guru adalah seorang pendidik profesional yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi

anggota organisasi profesional pendidikan memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta didalam mengomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain. Karena pendidikan merupakan faktor terpenting bagi masyarakat, demi maju mundurnya kualitas masyarakat atau bangsa sangat bergantung pada pendidikan yang ada pada rakyat bangsa tersebut (Roestiyah, 2013).

Guru yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan kualitas anak didiknya. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2013). Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013). Kinerja guru merupakan faktor atau kunci utama yang harus di miliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif, sebab itulah yang menjadi alasan pemerintah menyelenggarakan penilaian kinerja guru. Yamin & Maisah (2014)

## Analisis Kebijakan Pendidikan

mengatakan kinerja guru berkaitan dengan aktivitas menyeluruh guru dalam tanggung jawabnya sebagai seseorang yang mengemban amanah dan tanggung jawab dalam mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan para peserta didik ke arah kesuksesan yang dituju.

Penelitian mengenai kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti, antara lain Sarifudin (2019) tentang peningkatan kinerja guru dalam implementasi penilaian sistem SKS melalui supervisi akademik pengawas sekolah, Ramly (2017) tentang strategi peningkatan kinerja guru besar di perguruan tinggi negeri, Slameto, et., al (2017) tentang peningkatan kinerja guru melalui pelatihan beserta faktor penentunya, Emda (2016) tentang strategi peningkatan kinerja guru yang profesional, Nurmasiyah (2015) tentang implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan negeri 3 Lhokseumawe.

Secara garis besar penelitian ini bertujuan untuk mendukung berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Tulisan ini berupaya untuk mengungkap bagaimana kebijakan pendidikan terkait dengan peningkatan kinerja guru. Kebijakan pendidikan terkait dengan peningkatan kinerja guru perlu di kaji untuk menemukan temuan penelitian sebagai acuan untuk membuka ruang diskusi terkait dengan kinerja guru.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan metode studi literatur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang topik penelitian dan memberikan dasar teoretis yang kuat untuk penelitian. Metode ini didasarkan pada pengumpulan informasi dari sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan situs web yang dapat dipercaya, dan bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan, keandalan, dan relevansi sumber informasi yang digunakan. Menurut Creswell dalam Habsy (2017), kajian literatur adalah ringkasan tertulis dari artikel jurnal, buku, dan dokumen lainnya yang mendeskripsikan teori dan informasi masa lalu dan masa kini, serta mengorganisasikan pustaka ke dalam topik dan dokumen yang dibutuhkan. Data diperoleh dari sumber informasi melalui artikel dan jurnal yang dipublikasikan di situs web resmi.

Melalui metode ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang topik penelitian dan memberikan dasar teoretis yang kuat untuk penelitian. Dalam melakukan studi literatur, peneliti melakukan pencarian sumber-sumber terkait topik penelitian, kemudian mengevaluasi dan menyusun informasi yang ditemukan secara sistematis. Studi literatur dapat dilakukan dalam beberapa tahap, mulai dari menentukan topik penelitian dan sumber informasi yang akan digunakan, hingga menyusun ringkasan dari informasi yang ditemukan. Keuntungan dari metode studi literatur adalah peneliti dapat memperoleh

informasi dari banyak sumber dalam waktu yang relatif singkat dan tanpa harus melakukan penelitian lapangan yang memakan biaya dan waktu yang lebih banyak. Selain itu, studi literatur juga dapat membantu mengevaluasi keakuratan, keandalan, dan relevansi sumber informasi yang digunakan dalam penelitian. Namun, perlu diingat bahwa studi literatur tidak dapat menggantikan penelitian lapangan secara keseluruhan dan hanya dapat digunakan sebagai bagian dari penelitian yang lebih luas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Definisi Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Dalam materi diklat "Penilaian Kinerja Guru" yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Kinerja memiliki makna yang cukup luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu bentuk unjuk kerja seseorang

yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya (Mulyasa, 2013). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2013).

Kempa (2015) mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar. Abbas (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Kompri (2015) mengartikan kinerja guru sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Sejalan dengan Kompri, Supardi (2013) juga menjelaskan bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu

## Analisis Kebijakan Pendidikan

perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan kegiatan pembelajaran dan dapat memberikan dukungan serta dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam bentuk hasil kerja dengan apa yang telah dikerjakan yang ditunjukkan melalui penampilan, perbuatan dan prestasi kerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dimiliki oleh individu.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Menurut Pidarta (2018) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

*Pertama*, kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai figur yang bertanggung jawab terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya hendaknya memiliki pandangan jauh ke depan bagi perkembangan dan kemajuan serta keberlangsungan sekolah. Muspawi (2020) menjelaskan

bahwa kepala sekolah merupakan seorang guru yang diangkat dan ditugaskan secara formal menjadi pemimpin bagi sebuah sekolah untuk memberdayakan dan memimpin sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah. Mengingat kepala sekolah yang setiap hari bertemu dengan para guru dan mengetahui secara langsung semua kegiatan dan proses dalam sekolah. Jadi paling tidak kepala sekolah mengetahui semua kekurangan dan kelebihan yang ada dalam sekolah. Untuk itu kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah hendaknya mempertahankan dan mengembangkan kelebihan dan membenahi kekurangan-kekurangan yang ada dalam sekolah.

*Kedua*, fasilitas kerja. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh fasilitas yang ada disekolah seperti sanitasi, air bersih, listrik dan kondisi gedung sekolah. Fasilitas dasar tersebut seharusnya merupakan hal yang bisa didapatkan oleh guru di sekolah tempat dia mengajar. Namun dibeberapa sekolah ternyata fasilitas tersebut belum tersedia. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan guru dalam mengerjakan tugasnya. Berkenaan dengan hal ini penelitian serupa juga mengungkap hal yang sama. Firmansyah et al., (2021) menyatakan bahwa fasilitas yang ada disekolah berhubungan dengan kepuasan kerja pendidik, dan kepuasan kerja pendidik berhubungan dengan kinerja pendidik (Firmansyah et al., 2021). Fasilitas dan infrastruktur akan

mempengaruhi kinerja guru ini juga didukung oleh Mustaqim & Sere, (2018) didalam penelitian mereka (Mustaqim & Sere, 2018).

*Ketiga*, Evaluasi dan supervisi. Evaluasi dan supervisi juga menjadi salah satu faktor pendukung kinerja guru. Sistem evaluasi dan supervisi yang bagus akan membuat guru secara sadar berusaha untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Kesalahan evaluasi dan supervisi akan berdampak pada guru secara langsung. Sistem yang mengakibatkan ketakutan guru ketika akan dilakukan evaluasi dan supervisi, akan membuat evaluasi dan supervisi sebagai ancaman bagi guru. Padahal tujuan dari evaluasi dan supervisi sendiri adalah bagaimana melakukan pendekatan kepada guru guna peningkatan kinerja guru. Mengenai pentingnya evaluasi dan supervisi terhadap kinerja guru yang ditemui oleh peneliti dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya. Sulaimah et al., (2021) menyatakan ada hubungan positif antara supervisi dan kinerja guru (Sulaimah et al., 2021). Supervisi dan Evaluasi yang obyektif akan menghasilkan profesionalisme guru (Munawar, 2019).

### **Strategi Peningkatan Kinerja Guru**

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. Dalam meraih mutu 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 tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan tempat guru melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya misalnya melalui penataran, pelatihan, ikut serta dalam *event* atau perlombaan, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya, dan sebagainya. Pengembangan profesionalisme guru merupakan suatu strategi dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Amran dalam Nurdin (2019) menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru melalui pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui KASAH (*Knowledge, Ability, Skill, Attitude, Habit*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

*Pertama*, peningkatan Pengetahuan (*Knowlwdge*). Pengetahuan merupakan sesuatu yang diperoleh melalui pengalaman yang tidak hanya melalui indera, tetapi juga melalui suatu eksperimen, baik itu pengetahuan ilmiah maupun pengetahuan filsafati. Menambah ilmu pengetahuan merupakan hal yang mutlak. Semakin banyak ilmu pengetahuan yang dipelajari oleh guru, semakin banyak pula wawasan tentang

## Analisis Kebijakan Pendidikan

berbagai ilmu pengetahuan yang dibutuhkan oleh peserta didik.

*Kedua*, peningkatan kemampuan (*Ability*). Kemampuan terdiri dari dua unsur yaitu yang biasa dipelajari dan yang alamiah. Seberapa besar kemampuan bisa menghasilkan prestasi, tergantung pada kemauan untuk terus mengasahnya. Karena prestasi profesionalisme didapat dari unsur kemauan dan kemampuan.

*Ketiga*, peningkatan keterampilan (*skills*). Mulyasa (2013) mengemukakan 8 keterampilan dasar mengajar yang harus dikuasai guru yaitu: (1) Keterampilan bertanya, (2) Keterampilan memberi penguatan, (3) Keterampilan mengadakan variasi, (4) Keterampilan menjelaskan, (5) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, (6) Membimbing diskusi kelompok kecil, (7) Keterampilan mengelola kelas, (8) Mengajar kelompok kecil dan perorangan.

*Keempat*, peningkatan sikap diri (*Attitude*). Sikap diri seseorang terbentuk oleh suasana lingkungan yang mengitarinya. Menurut Sumaatmadja (2014) kepribadian adalah keseluruhan perilaku individu yang merupakan hasil interaksi antara potensi-potensi biopsiko fisik yang terbawa sejak lahir dengan rangkaian situasi lingkungan, yang terungkap pada tindakan dan perbuatan serta reaksi mental psikologisnya, jika mendapat rangsangan dari lingkungan.

*Kelima*, pengembangan kebiasaan diri (*Habit*). Kebiasaan adalah suatu kegiatan yang terus menerus

dilakukan yang tumbuh dari dalam pikiran. Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis.

### SIMPULAN

Kinerja guru merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian guru dan pihak terkait, guru harus memiliki kinerja yang baik, baik buruknya kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa, sebab guru merupakan figur sentral dalam melayani pendidikan siswa di sekolah, dari guru ilmu pengetahuan mengalir ke diri siswa, dan dari kinerja guru pula kepribadian dan prestasi siswa terbentuk. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui penerapan KASAH yaitu: 1) Peningkatan Pengetahuan (*knowledge*), 2) Peningkatan Kemampuan (*ability*) 3) Peningkatan Keterampilan (*skills*) 4) Peningkatan Sikap Diri (*Attitude*), 5) Pengembangan Kebiasaan Diri (*Habit*).

### DAFTAR RUJUKAN

Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia.

- Doni, K. 2017. *Pendidikan Karakter: Mendidik Anak di Zaman Global*. Jakarta: Grasindo
- Emda. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru yang Profesional. *Lantanida Journal*,4(2), 111-117.
- Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N. A. (2021). Tinjauan Literatur Tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Kinerja Pendidik. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 181-188. <https://doi.org/10.30595/Jkp.V15i2.11705>
- Habsy, B. A. (2017). Seni Memahami Penelitian Kuliatif Dalam Bimbingan Dan Konseling : Studi Literatur. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90. <https://doi.org/10.31100/jurka.m.v1i2.56>
- Kempa, R. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Dengan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Ombak
- Kompri. (2017). *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktek Profesional*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munawar, M. (2019). *Supervisi Akademik: Mengurai Problematika Profesionalisme Guru Di Sekolah*. Al- Tanzim : *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 135-155. <https://doi.org/10.33650/Al-Tanzim.V3i1.522>
- Muspawi, Mohamad. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), pp.402-409. DOI 10.33087/jiubj.v20i2.938. ISSN 1411-8939 (Online) | ISSN 2549-4236 (Print).
- Mustaqim, M., & Sere, S. (2018). Mendulang Imbas Salah Kaprah, Salah Garap. *Pedagogia*, 16(2), 131. <https://doi.org/10.17509/Pdgia.V16i2.11873>
- Nurdin, S. (2019). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literatur Review Manajemen Sumber daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389=412. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/Jmpis.V2i1.558>
- Nurmasyitah. (2015). Implementasi manajemen stratejik dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan negeri 3 Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(2) 158-168.
- Pidarta, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang.

## Analisis Kebijakan Pendidikan

- Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(2), 36–51. <https://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/335>
- Ramly. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Besar di Perguruan Tinggi Negeri. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 136-150.
- Roestiyah, N., K. (2013). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Samani & Muchlas & Hariyanto. (2013). *Pendidikan karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sarifudin. (2019). Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2) 417-343; DOI: 10.30868/ei.v8i2.539
- Slameto, dkk. (2017). Peningkatan kinerja guru melalui pelatihan beserta faktor penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2) p- ISSN: 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569: 38-47.
- Sulaimah, U., Riyanto, & Aminin, S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 39–53. <https://doi.org/10.35912/jahidk.v1i1.242>
- Sumaatmadja. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), <https://doi.org/10.32662/golde.r.v1i1.111>
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wardiman, D. (2016). *Lima Puluh Tahun Perkembangan Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Depdikbud.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yamin, Martinis & Maisah. (2014). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.