

MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU

Alisah Yusniaini¹⁾, Mimin Maryati²⁾, Hinggil Permana³⁾.

email: Alisahyusniaini1@gmail.com

(Universitas Singaperbangsa Karawang)

Abstrak

Manajemen Penilaian Kinerja Guru penelitian ini dilakukan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena barkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. proses manajemen penilaian kinerja guru yang meliputi perencanaan penilaian kinerja guru, pelaksanaan penilaian kinerja guru, dan evaluasi penilaian kinerja guru. Pendekatan penelitian ini merupakan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka yang bersumber dari fenomena, buku-buku, jurnal ilmiah serta skripsi yang relevan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) perencanaan penilaian kinerja guru terdiri dari beberapa tahapan yakni: penetapan jadwal, penetapan instrumen penelitian, metode penilaian kinerja guru, serta menetapkan tindak lanjut, 2) pelaksanaan kinerja guru terdiri dari: Pembagian SK, Pengecekan Kelengkapan, penilaian langsung, dan dokumentasi bersama, 3) evaluasi kinerja guru terdiri dari: evaluasi hasil dan evaluasi proses

Kata Kunci: Manajemen, Penilaian, Kinerja Guru.

Abstract

Teacher Performance Assessment Management This study was conducted to create professional teachers, because the dignity of a profession is determined by the quality of professional services. teacher performance appraisal management process which includes planning teacher performance assessments, implementing teacher performance assessments, and evaluating teacher performance assessments. This research approach is descriptive qualitative with literature study methods originating from relevant phenomena, books, scientific journals and thesis. The results of this study indicate that: 1) teacher performance appraisal planning consists of several stages, namely: setting schedules, determining research instruments, teacher performance assessment methods, and determining follow-up, 2) implementation of teacher performance consists of: Distribution of SK, Check Completeness, assessment direct, and joint documentation, 3) teacher performance evaluation consists of: evaluation of results and process evaluation

Keywords: Management, Assessment, Teacher Performance.

Pendahuluan

Di Indonesia, istilah manajemen sangat dikenal baik di sektor swasta maupun publik, serta di pemerintahan dan lembaga pendidikan. Pada dasarnya, manajemen dikatakan sebagai suatu proses pemanfaatan sumber daya secara efektif untuk mencapai "goal" yang diinginkan. Tugas-tugas yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan diperlukan dalam bidang pendidikan ilmu manajemen. Namun, banyak institusi pendidikan masih gagal menerapkan tata kelola organisasi mereka secara optimal. Sumber daya manusia yang buruk dapat dilihat di banyak institusi pendidikan. Hal ini pasti dapat menghambat organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan adalah usaha yang kompleks yang terdiri dari banyak elemen yang saling terkait. Berbagai komponen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan harus dikenali jika pendidikan dilakukan secara terencana dan teratur. Guru adalah komponen penting dalam dunia pendidikan karena mereka menjalankan semua aktivitas sekolah, termasuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai kegiatan mengajar untuk mencapai hasil yang baik. Guru harus memahami dan menghayati pekerjaan mereka, memiliki pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan mereka, agar proses pembelajaran berhasil dan kualitas pendidikan meningkat. Oleh karena itu, selain melaksanakan tugas profesionalnya, guru juga harus dipersiapkan dan ditingkatkan sebagai profesional. Dengan demikian, kinerja guru dapat berjalan secara efektif. Tujuan pendidikan akan lebih mudah dicapai jika kinerja guru efektif.

Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang (UU) No 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas yakni Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Selain itu, mengenai tugas seorang guru juga terdapat pada UU Nomor 14 tahun 2005 yang menjelaskan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Kemampuan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dikenal sebagai kinerja guru. Secara umum ukuran kinerja dapat dilihat dari lima hal, yakni kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain. Penilaian kinerja guru diperlukan guna mengetahui sejauh mana seorang guru melakukan pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk memungkinkan pembentukan guru yang berpengalaman. Guru dapat dikatakan baik jika mereka menunjukkan bukti kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada pekerjaan yang mereka berikan.

Pentingnya untuk memberikan perhatian khusus pada penerapan penilaian kinerja guru dalam praktik, Selain menjamin bahwa guru memenuhi standar profesionalisme yang ada, mereka juga dapat lebih menghargai peran guru sebagai peran penting dalam pendidikan, Beberapa pihak sering mengabaikan pentingnya terkait kesejahteraan hidup mereka. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang manajemen penilaian kinerja guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjawab masalah yang membutuhkan pemahaman mendalam tentang konteks waktu dan situasi yang relevan. Sementara itu, penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menjawab pertanyaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan topik penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode studi pustaka yakni dengan mencari teori-teori, konsep-konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian. Sumber data pada penelitian ini berupa fenomena terkait, buku-buku dan jurnal ilmiah dan skripsi. Langkah-langkah dalam penelitian ini terdiri dari: mengidentifikasi dan memilih masalah, melakukan kajian pustaka, merumuskan masalah, merumuskan tujuan penelitian, menentukan variabel penelitian, menyusun desain penelitian, mengumpulkan data, mengolah data, menarik simpulan, implikasi, dan saran.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari istilah *to manage* yang berarti “mengurus”, selain itu ada juga yang menggunakan istilah “tata laksana”, namun yang penting adalah apa yang terkandung dalam pengertian itu, jadi pada pokoknya pengertian manajemen adalah pengurusan suatu usaha atau dengan pengertian lain manajemen adalah mengurus, mengatur, membina, memimpin agar tujuan suatu usaha tercapai sesuai dengan yang dikehendaki (Yaya, 2018). Manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan (Suprihanto, 2018). Manajemen juga dapat dikatakan sebagai “sistem yang diterapkan dalam organisasi dengan berupaya memberdayakan semua potensi yang dimiliki, untuk tujuan secara efektif dan efisien” (Elbadiansyah, 2023).

Dalam Fachrurazi (2022), Secara terminologis, para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

- a. Schein (2010), Manajemen disebut sebagai “profesi” yang menurutnya merupakan profesi yang menekankan para profesional agar dapat bekerja secara profesional, yang ditandai dengan beberapa hal antara lain: profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-

prinsip umum, profesional mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan profesional ditetapkan melalui kode etik yang kuat.

- b. Terry (2005), menyampaikan bahwa manajemen sebagai "proses" atau "kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau arahan dari sekelompok orang yang bertujuan untuk organisasi atau tujuan nyata." Ini terdiri dari memahami apa yang harus dicapai, menentukan bagaimana melakukannya, dan menilai kemanjuran upaya sebelumnya.
- c. Gulick (1965), mengemukakan manajemen sebagai "suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*)" yang senantiasa berupaya secara sistematis guna memahami alasan dan cara manusia bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan serta membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi sesama manusia.

Sedangkan Menurut T. Hani Handoko dalam Aditama (2020), arti penting manajemen bagi organisasi terdiri atas 3 (tiga), yaitu, sebagai berikut:

- a. Mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi pasti memiliki visi, misi, serta tujuan. Oleh karena itu, hadirnya Manajemen akan membantu bagaimana caranya untuk mewujudkan hal tersebut.
- b. Menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Dalam hal ini, dengan manajemen, berupaya semaksimal mungkin dalam menciptakan proses kerja yang lancar, hubungan kerja yang harmonis agar tujuan organisasi cepat tercapai.
- c. Mencapai efisiensi dan efektivitas. Dalam pelaksanaan suatu organisasi, menekankan pada semua sumber daya yang ada untuk dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini merupakan suatu alasan penting sebab organisasi semaksimal mungkin berusaha agar dapat mengurangi nominal operasionalnya dengan mengoptimalkan proses dan hasil kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah sistem yang memanfaatkan proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang melibatkan anggota didalamnya guna memaksimalkan potensi yang dimiliki serta mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

2. Fungsi manajemen

Dalam Susanto (2018) Untuk mencapai tujuan mereka, manajer akan menggunakan fungsi manajemen sebagai elemen penting dari proses manajemen.. Fungsi-fungsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*planning*), adalah “proses menetapkan sasaran dan tindakan yang perlu untuk mencapai sasaran”. Perencanaan dilaksanakan guna menentukan tujuan umum perusahaan dan cara terbaik untuk mencapainya.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), Pengorganisasian adalah proses menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas-tugas tersebut, dan pada tingkat mana keputusan harus dibuat.
- c. Pengawasan (*controlling*), sering juga disebut dengan pengendalian merupakan “salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian”, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud dan tujuan yang telah digariskan semula.

3. Penilaian Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan. Sedangkan menurut Rivai kata “kinerja” merupakan terjemahan dari kata “*performance*” yang diartikan sebagai suatu “hasil” maupun “tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas” (Pianda, 2018). Lalu, Mangkunegara mengemukakan mengenai, kinerja dengan definisi “perbuatan dan prestasi serta keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang di dalam melakukan perbuatan atau pekerjaan” (Muslim, 2018). Dari beberapa definisi tersebut maka kinerja dapat dikatakan sebagai suatu bentuk perilaku yang diciptakan atau dicapai oleh seseorang dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab (Azis, dkk. 2020).

Pada dasarnya kinerja guru adalah tingkah laku yang diterapkan oleh guru pada saat menunaikan tugasnya sebagai seorang pendidik pada saat mengajar di depan kelas, berdasarkan kriteria tertentu. Menurut Martinis Yamin dan Maisah, kinerja guru adalah tingkah laku atau tanggapan yang membuahkan hasil terkait dengan apa yang dilakukannya ketika dihadapkan pada suatu tugas. (Azis, dkk. 2020).

Disisi lain, Rusman menyatakan bahwa kinerja guru ialah “wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar” (Hafidulloh, dkk. 2021).

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 pada Bab I Pasal 1 Ayat (8), penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Menilai kinerja guru adalah proses

menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokok mengajar dengan menggunakan standar tertentu atau dibandingkan dengan tingkat kinerja guru lainnya. (Hafidulloh, dkk. 2021).

Dalam Daryanto (2013), Penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama, yaitu:

- a. Menilai kinerja guru dalam menerapkan semua kemampuan yang dibutuhkan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- b. Menghitung jumlah kredit yang diterima guru untuk kinerja pembelajaran, bimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan dengan fungsi sekolah atau madrasah pada tahun penilaian kinerja guru. Setiap tahun, sebagai bagian dari program pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional, dilakukan penilaian kinerja.

4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah karena akan memberikan gambaran sejauh mana standar, ukuran, atau kriteria yang ditetapkan oleh sekolah telah terpenuhi, untuk mengatasi kelemahan guru dan memberikan umpan balik kepada guru. digunakan untuk memastikan bahwa apa yang telah direncanakan, disusun dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan aturan main atau prosedur yang telah diterapkan. (Hafidulloh, dkk. 2021).

Dalam Salfiyadi (2021), Mangkuprawira menyebutkan manfaat penilaian kinerja tidak kurang dari 11 poin, yaitu: a) Perbaikan pada kinerja, b) Penyesuaian dengan kompensasi, c) Keputusan dalam penetapan, d) Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, e) Perencanaan dan pengembangan karir, f) Efisiensi proses penempatan staff, g) Ketidakakuratan dalam informasi, h) Kesalahan rancangan suatu pekerjaan, i) memiliki Kesempatan kerja yang sama, j) Tantangan-tantangan eksternal, dan k) Umpan balik pada Sumber Daya Manusia (SDM).

5. Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

- a. Berlandaskan ketentuan

Proses penilaian kinerja guru harus dilakukan sesuai dengan standar dan sesuai dengan prosedur.

- b. Berpatokan pada kinerja

Salah satu elemen yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah kinerja yang dapat dilihat dan dipantau saat guru melakukan tugas sehari-hari seperti bimbingan, pembelajaran, dan tugas lain yang berkaitan dengan operasi sekolah atau madrasah.

c. Berlandaskan dokumen

Penilai, guru, dan orang lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru, terutama yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara keseluruhan. Oleh karena itu, penilai, guru, dan orang lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru.

d. Konsisten

Setiap tahun, evaluasi diri digunakan untuk menilai kinerja guru. Penilaian ini mempertimbangkan prinsip-prinsip berikut: objektif, adil, akuntabel, manfaat, transparan, berorientasi pada proses, berorientasi pada tujuan, dan rahasia.

6. Manajemen Penilaian Kinerja Guru

a. Perencanaan Penilaian Kinerja Guru

Sebagaimana penjelasan diatas bahwasanya perencanaan adalah proses menetapkan sasaran dan tindakan yang perlu untuk mencapai sasaran tadi. Perencanaan dilakukan guna menentukan tujuan perusahaan secara menyeluruh serta langkah terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam Hartono (2019) perencanaan penilaian kinerja guru meliputi hal-hal dibawah ini, antara lain:

- 1) Pembentukan dan penyusunan Surat Keputusan dan Kepanitiaan Penilaian Kinerja Guru
- 2) Penentuan waktu sosialisasi
- 3) Persiapan bahan, materi, dan informasi sosialisasi Penilaian Kinerja Guru
- 4) Persiapan penyusunan Instrumen Penilaian serta rekapitulasi nilai
- 5) Penentuan nama-nama asesor.
- 6) Penentuan jadwal pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru.

Sedangkan Menurut Pita (2014) perencanaan penilaian kinerja guru berangkat dari pertimbangan berbagai sisi, yakni antara lain:

- 1) Menetapkan "*Schedule*" (Jadwal)
- 2) Menetapkan instrumen penelitian
- 3) Menentukan Metode penilaian kinerja guru
- 4) penetapan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru.

b. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Untuk membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan yang lebih kecil, dilakukan dalam tahap pelaksanaan. Menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana pekerjaan tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut, dan pada tingkat mana keputusan harus dibuat adalah semua bagian dari pengorganisasian.

Menurut Hartono (2019) pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi hal-hal dibawah ini, antara lain:

- a) Pembagian Surat Keputusan serta jadwal Penilaian Kinerja Guru
- b) Pengecekan Kelengkapan dan kesiapan perangkat Penilaian Kinerja Guru seperti baha, alat, sumber, serta media yang digunakan
- c) Penilaian Langsung Kinerja Guru dalam proses pembelajaran
- d) Kumpulan Nilai-nilai oleh asesor dan Tim Kompilasi
- e) Kegiatan Refleksi Bersama
- f) Dokumentasi Hasil akhir Penilaian Kinerja Guru.

Sedangkan Menurut Shofia (2021) pelaksanaan penilaian kinerja guru terdapat dalam berbagai tahapan diantaranya:

- a) Mempersiapkan hal yang di dibutuhkan terkait penilaian kinerja.
- b) Melakukan Koordinasi sebelum penilaian kinerja antara Guru yang bersangkutan dengan Tim penilai. .
- c) Penilaian kinerja guru yang bersangkutan dilakukan sesuai dengan “*timeline*” yang telah ditentukan. .
- d) Koordinasi ulang antara Guru bersangkutan dengan Tim penilai mengenai kekurangan dalam proses penilaian.
- e) Penyerahan nilai dari Tim penilai terhadap pihak sekolah untuk ditinjau secara lebih jauh.

c. Evaluasi Penilaian Kinerja Guru

Evaluasi digunakan untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan aturan main atau prosedur yang telah dibuat. Selain itu, dapat memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam praktik pelaksanaannya.

Menurut Prila (2014) dalam tahap evaluasi ini terdapat beberapa langkah, yakni:

- a) Evaluasi proses, waktu pelaksanaan, instrumen penilaian, metode, serta tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja guru.

b) Evaluasi hasil: kualitas pelaksanaan program dan kepuasan siswa.

Sedangkan menurut Shofiana (2021) Evaluasi kinerja guru dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu: Evaluasi kinerja kinerja guru dilakukan secara metodis dan efektif dan kekurangan dalam evaluasi hasil evaluasi guru telah terdeteksi.

Kesimpulan

Manajemen adalah sebuah sistem yang memanfaatkan proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang melibatkan anggota didalamnya guna memaksimalkan potensi yang dimiliki serta mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkatkinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan.

Manajemen Penilaian kinerja guru terdiri dari beberapa tahapan yakni: perencanaan penilaian kinerja guru, pelaksanaan kinerja guru, dan evaluasi kinerja guru.

Daftar Pustaka

Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing.

Azima Dimiyati, M. M. (2019). *Pengembangan Profesi Guru*. Gre Publishing.

Azis, Abdul, et al. (2020). *Konsep Kinerja Guru dan Sumber Belajar dalam Meraih Prestasi*. GUEPEDIA.

Daryanto. (2013). *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.

Donot, S., &Sowiyah, A. A. (2016). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 4(3), 1-15.

Elbadiansyah, H. (2023). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.

Fachrurazi, H., et al. (2022). *Pengantar Manajemen*. Cendekia Mulia Mandiri.

Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, and Mochamad Mochklas. (2021). *MANAJEMEN GURU: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani).

Hasanah, A. (2012). *Pengembangan profesi guru*. (Bandung: CV PUSTAKA SETIA).

- Muslim, Abdul Qadir, and Ismail Suardi Wekke. "Model penilaian kinerja guru." *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan* 11.1 (2018): 37-54.
- Nanang Fatah. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT REMAJA ROSADAKARYA).
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Salfiyadi, Teuku. *Optimalisasi Kinerja Guru UKS*. Vol. 181. Penerbit A-Empat, 2021.
- Sari, Prila Pita, (2014). *Manajemen Penilaian Kinerja Guru di MTS Nurul Islam Juwangi*, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM PRESS.
- Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.
- Yaya Ruyatnasih, S. E., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus*. Absolute Media.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional