

PEMAKNAAN PELAKSANAAN PKG (PENILAIAN KINERJA GURU) DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENGELOLAAN SEKOLAH DI SMAN 1 CIKARANG PUSAT

Syafitri Ningsih^{1*}, Maman Suryaman²

^{1,2}Pasca Sarjana Administrasi Pendidikan, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
ningsihlesmana@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa Guru memiliki peran strategis dalam bidang Pendidikan, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Permasalahan yang muncul kemudian adalah tingkat profesionalisme guru pasca sertifikasi. Pelaksanaan PKG dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi guru. Untuk memberi pengakuan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka PKG harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menggali makna pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam meningkatkan keterampilan profesional guru serta implikasinya terhadap pengelolaan sekolah di SMAN 1 Cikarang Pusat. Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif digunakan untuk memahami pengalaman subjektif para guru dan pimpinan sekolah dalam mengimplementasikan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja Guru (PKG) bukan hanya alat evaluasi, tetapi juga menjadi instrumen reflektif yang mendorong guru meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional. Selain itu, pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang baik turut berkontribusi pada penguatan manajemen berbasis mutu di tingkat sekolah. Implikasi dari temuan ini mengarah pada pentingnya dukungan manajemen dalam mengintegrasikan Penilaian Kinerja Guru (PKG) ke dalam sistem peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Pengelolaan Sekolah.

Abstrack: This research is because teachers have a strategic role in the field of education, teachers are the spearhead in efforts to improve the quality of services and educational outcomes. The problem that then arises is the level of teacher professionalism after certification. The implementation of PKG is intended to create professional teachers, because the dignity and honor of a profession is determined by the quality of teacher professional services. To provide recognition that every teacher is a professional in their field and as an appreciation for their work achievements, PKG must be carried out on teachers in all formal education units organized by the government, local governments, and the community. This study aims to explore the meaning of the implementation of Teacher Performance Assessment (PKG) in improving teacher professional skills and its implications for school management at SMAN 1 Cikarang Pusat. A qualitative approach with a descriptive method was used to understand the subjective experiences of teachers and school leaders in implementing Teacher Performance Assessment (PKG). Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation studies. The results of the study indicate that Teacher Performance Assessment (PKG) is not only an evaluation tool, but also a reflective instrument that encourages teachers to improve pedagogical and professional competence. In addition, the implementation of good Teacher Performance Assessment (PKG) also contributes to strengthening quality-based management at the school level. The implications of these findings point to the importance of management support in integrating Teacher Performance Assessment (PKG) into a continuous education quality improvement system.

Keywords: EvaluationTeacher Performance, Teacher Competence, School Management.

Article History:

Received: 28-11-2024

Revised : 27-12-2024

Accepted: 30-01-2025

Online : 28-02-2025

A. LATAR BELAKANG

Peningkatan kualitas pendidikan melalui penilaian kinerja guru menuntut adanya manajemen yang efektif dan terstruktur. Tanpa manajemen yang baik, penilaian kinerja hanya akan menjadi formalitas tanpa dampak nyata pada praktik mengajar. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana manajemen penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan optimal. Menurut (Muhammad & Rahman, 2017) menekankan pentingnya penerapan fungsi manajemen pendidikan yang tepat, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, untuk mengoptimalkan kinerja guru. Peranan kepala sekolah dalam penerapan program ini sangatlah penting. Sebagai pemimpin instruksional, kepala sekolah harus memastikan bahwa evaluasi dilakukan secara adil dan berkelanjutan serta menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Miftha Indasari dalam (Muslimin, 2020) menjelaskan bahwa permasalahan yang muncul kemudian adalah tingkat profesionalisme guru pasca sertifikasi. Setelah ada jaminan kesejahteraan yang lebih baik dari sebelumnya, apakah mereka yang telah disertifikasi itu lebih baik dari sebelumnya? Atau bagaimana perbandingannya dengan guru yang belum disertifikasi? Pertanyaan ini untuk menggugah, terutama tanggungjawab moral dalam membina generasi ke depan. Kompetensi guru pasca sertifikasi masih dianggap kurang menunjang kinerja guru dalam mengajar sehingga kualitas pendidikan Indonesia di dunia masih jauh tertinggal.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan instrumen strategis yang digunakan pemerintah untuk menilai profesionalisme guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Namun, di balik fungsi administratifnya, PKG sesungguhnya menyimpan potensi besar sebagai alat pengembangan diri guru yang berdampak langsung terhadap manajemen dan mutu pendidikan sekolah (Apiyani, 2022).

Supardi dalam (Marantika, 2020) menjelaskan bahwa kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan "*performance*", yang berarti tampilan kerja; unjuk kerja; wujud kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut (Mulyasa, 2013) bahwa secara sederhana kinerja dapat diartikan suatu unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari kompetensi yang dimilikinya.

Kinerja diartikan sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Smith, kinerja adalah "*output drive from processes, human or otherwise*", jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Mulyasa., 2006). Jika diaplikasikan dalam dunia pendidikan maka kinerja disini merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga di lembaga pendidikan yang bersangkutan dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan.

Sedangkan, Supardi dalam (Kartika, 2022) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di

sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Sehubungan dengan uraian diatas, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam perbuatan, penampilan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2013). Sistem penilaian kinerja guru (PKG) adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya (kinerja). Secara sederhana penilaian kinerja guru (PKG) dimaksudkan untuk mengetahui kualitas penguasaan kompetensi guru (Dermawati, 2013).

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, menyatakan bahwa penilaian kinerja guru (PKG) adalah penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Dalam pada itu, dikemukakan bahwa penilaian kinerja guru dilaksanakan secara rutin setiap tahun yang menyoroti 14 (empat belas) kompetensi bagi guru pembelajar dan 17 (tujuh belas) kompetensi bagi guru BK/konselor, serta pelaksanaan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Penilaian kinerja guru merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja guru yang utamanya berkaitan dengan kompetensi guru (Mulyasa, 2013). Yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Hal ini dilakukan guna meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tersebut, agar pendidik mampu melaksanakan dan mengemban tugas nya dengan baik.

Daryanto dalam (Kartika, 2021) menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karier dan promosi guru. Bagi guru sendiri, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai. Selain itu, juga sebagai sarana untuk mengkaji kelebihan dan kekurangan guru tersebut dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Dari pemaparan diatas dapat kita ambil pemahaman bahwa hakikat penilaian kinerja guru adalah guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dengan melalui pembinaan serta pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan kontiniu.

Penilaian kinerja guru (PKG) merupakan suatu kegiatan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kemampuan atau kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Melalui penilaian kinerja guru inilah nantinya guru dapat membina dan mengembangkan kompetensinya. Sehingga penilaian kinerja guru diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas (Mulyasa, 2013).

Karena pada dasarnya penilaian kinerja guru itu memiliki tujuan diantaranya sebagai berikut (Mulyasa, 2013):

1. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.
3. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru.

4. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
5. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
6. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan pengembangan profesi guru dikutip (Lahiya, 2025) menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru juga menjadi pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Hasil penilaian kinerja guru ini, diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi.

Agar pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggung jawabkan, Daryanto dalam (Kusmawan, 2025) bahwa penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Berdasarkan ketentuan

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.
2. Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
3. Berlandaskan dokumen

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur 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 kinerjanya secara utuh. Sehingga penilai, guru, dan unsur lain yang terkait dalam proses ini, mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.
4. Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun dengan diawali evaluasi diri, dan memperhatikan hal-hal berikut:

 - a. Obyektif
 - b. Adil
 - c. Akuntabel
 - d. Bermanfaat
 - e. Transparan
 - f. Berorientasi pada tujuan
 - g. Berorientasi pada proses.
 - h. Berkelanjutan, serta

i. Rahasia.

Sebagaimana diungkapkan oleh Ramadhan dalam (Arifudin, 2025), pengembangan kompetensi pedagogik secara terencana berkontribusi dalam peningkatan mutu pembelajaran. Nasution dalam (Arifudin, 2021) juga menegaskan bahwa pengawasan dan evaluasi kinerja guru sangat penting dalam membentuk lingkungan sekolah yang berorientasi mutu. Dalam konteks yang lebih luas, Syahabuddin dalam (Judijanto, 2025) mengemukakan pentingnya strategi manajerial yang sinergis dalam meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk pengelolaan tenaga pendidik.

Broke and Stone dalam (Waluyo, 2024) mengemukakan “*descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*” kompetensi guru adalah gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Charles dalam (Kartika, 2020) mengemukakan bahwa “*competency as rasional performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*”. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

E. Mulyasa dalam (Rismawati, 2024) menjelaskan bahwa Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesional.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesiannya, sehingga dalam melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik sebaik-baiknya” (Juhji, 2020).

Dari uraian dan beberapa pendapat diatas, baik secara bahasa maupun istilah dari beberapa ahli. Dapat disimpulkan, bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan atau keterampilan yang melekat pada perilaku guru dalam melaksanakan tanggung jawab dan menjalankan profesi keguruan dengan sebaik-baiknya. Kompetensi guru berkaitan dengan performance dan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

E. Mulyasa dalam (Arifudin, 2024) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan komponen yang utama dari standar profesi guru. Sebagaimana dijelaskan diatas, kompetensi guru berkaitan dengan performance dan perilaku seorang guru. Sehingga kompetensi yang dimiliki guru akan langsung dirasa oleh peserta didik. Oleh karenanya, kompetensi guru menjadi hal yang penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran.

Kompetensi itu sendiri merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang, akibat atau hasil dari pendidikan maupun pelatihan, atau pengalaman belajar informal tertentu yang didapat sebagaimana dijelaskan Payong dikutip (Arifudin, 2022). Sehingga menyebabkan seseorang dapat melaksanakan tugas tertentu dengan hasil yang memuaskan. Itu artinya kompetensi guru harus diperoleh seorang guru melalui pendidikan keguruannya dan proses pengalaman dari hasil belajar yang telah ia tempuh. Sehingga seorang guru mampu melaksanakan tugas keprofesiannya sebagai pendidik. Akan tetapi, untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik secara profesional dengan sebaik-baiknya. Tidaklah cukup hanya berbekal dari apa yang telah ia peroleh dari pendidikan keguruannya saja. Melainkan, setiap guru dituntut agar mempunyai kesadaran untuk terus meningkatkan dan

mengembangkan kompetensinya sebagai pendidik. Mengingat perubahan dan perkembangan dalam dunia pendidikan juga terus berlangsung.

Frista Iin Wahyuni, Dini Ariyasanti, dan Imam Mashudi juga melakukan penelitian serupa dengan judul “Analisis Model Sistem Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Limboto”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Model sistem penilaian kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Limboto dilakukan dengan 2 (dua) model yaitu sistem kinerja menggunakan aplikasi e-kinerja khusus untuk ASN secara daring dan sistem kinerja secara manual yang penilaiannya dilakukan oleh kepala sekolah. 2) Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi sistem penilaian kinerja guru yaitu faktor individu dan faktor jaringan internet (Wahyuni et al, 2022). Sedangkan, Zauhar Latifah, Kasypul Anwar, dan Muhammad Yuliansyah menyatakan bahwa hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah meski melaksanakan penerapan kurikulum yang sama yakni Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) namun dalam penerapan materi pembelajaran terdapat perbedaan. Selain itu, motivasi dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu di sekolah, prinsip kepemimpinan kepala sekolah di kedua sekolah menggunakan asas demokrasi dalam kepemimpinannya, sehingga peran serta guru dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan pelayanan terbaik dapat terlihat dengan nyata (Latifah et al, 2023).

Program PKG telah menunjukkan hasil yang positif, namun masih banyak tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana memastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif dan konsisten di seluruh sekolah. Selain itu, perlu ada upaya untuk terus meningkatkan kapasitas manajemen penilaian kinerja agar program ini dapat berjalan dengan lebih efektif. Peran aktif kepala sekolah dan pengawas pendidikan dalam memberikan dukungan dan bimbingan yang berkelanjutan kepada guru juga menjadi aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam pengelolaan PKG ini. Meskipun banyak penelitian telah menunjukkan efektivitas PKG dalam meningkatkan kinerja guru, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana manajemen program PKG dapat dioptimalkan, terutama di sekolah pedesaan dengan keterbatasan sumber daya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya mendalami pemaknaan para pelaku pendidikan terhadap pelaksanaan PKG dan dampaknya terhadap pengelolaan sekolah di SMAN 1 Cikarang Pusat.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2023) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Paturachman, 2024) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif. Menurut (Arifudin, 2020) bahwa kualitatif deskriptif adalah penelaahan dengan memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai

suatu permasalahan. Dalam penelitian ini, digunakan untuk menggali secara mendalam pemaknaan pelaksanaan PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam meningkatkan kompetensi guru dan dampaknya terhadap pengelolaan sekolah di SMAN 1 Cikarang Pusat.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Noviana, 2020) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Tanjung, 2020) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Wahrudin, 2020) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai pemaknaan pelaksanaan PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam meningkatkan kompetensi guru dan dampaknya terhadap pengelolaan sekolah di SMAN 1 Cikarang Pusat. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Suryana, 2024).

Bungin dikutip (Zaelani, 2025) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan situasi, kondisi, atau fenomena sosial yang terdapat di masyarakat kemudian dijadikan sebagai objek penelitian, dan berusaha menarik realitas ke permukaan sebagai suatu mode atau gambaran mengenai kondisi atau situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang analisis pemaknaan pelaksanaan PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam meningkatkan kompetensi guru dan dampaknya terhadap pengelolaan sekolah di SMAN 1 Cikarang Pusat, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Iskandar, 2025).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Sanulita, 2024).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Supriani, 2025) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan pemaknaan pelaksanaan PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam meningkatkan kompetensi guru dan dampaknya terhadap pengelolaan sekolah di SMAN 1 Cikarang Pusat.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Juhadi, 2020). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Ulimaz, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Djafri, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Sofyan, 2020). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang pemaknaan pelaksanaan PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam meningkatkan kompetensi guru dan dampaknya terhadap pengelolaan sekolah di SMAN 1 Cikarang Pusat.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Rohimah, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Ulfah, 2021). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Kartika, 2024) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Damayanti, 2020) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu pemaknaan pelaksanaan PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam meningkatkan kompetensi guru dan dampaknya terhadap pengelolaan sekolah di SMAN 1 Cikarang Pusat.

Moleong dikutip (Ningsih, 2024) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (Hoerudin, 2023) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut Moleong dalam (Kartika, 2023), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Menurut Muhadjir dalam (Rifky, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan

Huberman dalam (Sappaile, 2024) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

PKG sebagai Alat Pengembangan Profesionalisme

PKG mendorong guru untuk terus memperbarui metode dan pendekatan pembelajaran. Seperti dalam penelitian Syahabuddin dalam (Afifah, 2024), strategi peningkatan mutu yang terstruktur akan berdampak pada transformasi metode pembelajaran dan pengelolaan kelas. Guru merasa terdorong untuk mengikuti pelatihan dan menyusun perencanaan pembelajaran berbasis capaian.

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan pengembangan profesi guru dikutip (Farid, 2025) menjelaskan bahwa Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didiknya. Selain tugas utama tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru tidak terbatas pada aspek-aspek formal yang secara langsung berkaitan dengan tugas dan fungsinya, tetapi juga mencakup beberapa aspek terutama yang berkaitan dengan kompetensinya. Kompetensi guru tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi, profesional, maupun kompetensi sosial.

Uji kompetensi guru memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Pentingnya uji kompetensi dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru adalah: Sebagai alat untuk mengembangkan standar kompetensi guru sehingga dapat diketahui kemampuan rata-rata para guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan, dan siapa guru yang perlu mendapat pembinaan secara kontinu, serta siapa guru yang telah mencapai standar kemampuan minimal. Uji kompetensi guru akan mendorong terciptanya kegiatan dan hasil belajar yang optimal, karena guru yang teruji kompetensinya akan senantiasa menyesuaikan kompetensinya dengan perkembangan kebutuhan dan pembelajaran.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru yang baik dapat memberikan banyak manfaat. Sebagai contoh, Penelitian oleh Muslimin dengan judul Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program PKG telah berhasil meningkatkan prestasi akademik, prestasi non akademik, prestasi pembelajaran, prestasi evaluasi, dan prestasi tindak lanjut dari guru (Muslimin, 2020). Penelian yang dilakukan oleh Danu Wiyoto, Beni Habibi, dan Sutji Muljani juga menunjukan hasil yang positif. Dalam penelitiannya, program Penilaian Kinerja Guru bermanfaat untuk membantu guru mengetahui kekurangan yang dimiliki dan upaya yang akan digunakan untuk memperbaiki kekurangan tersebut. Program ini juga turut berperan dalam upaya peningkatan kinerja guru (Wiyoto et al, 2023).

Dampak terhadap Manajemen Sekolah

Implementasi PKG yang efektif turut membentuk budaya kerja yang lebih terorganisir dan terarah. Nasution dalam (Nuryana, 2024) menunjukkan bahwa pengawasan yang kuat berdampak pada pengambilan kebijakan yang tepat sasaran. Di SMAN 1 Cikarang Pusat,

hasil PKG dijadikan dasar dalam penempatan tugas, promosi, dan pengembangan karier guru.

Daryanto dalam (Nuary, 2024) menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru.

Clara Vidhia dalam (Fardiansyah, 2022) menjelaskan bahwa optimalisasi manajemen penilaian kinerja guru dalam konteks program Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Dalam program PKG, evaluasi kinerja guru dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa mereka dapat mengajar secara efektif dan efisien.

Keterkaitan PKG dan Capaian Target Lulusan

Meskipun tidak bersifat langsung, kualitas guru yang meningkat melalui PKG terbukti berkorelasi dengan meningkatnya capaian akademik siswa. Hal ini terlihat dari peningkatan nilai rata-rata UN dan prestasi lomba. Sebagaimana dilaporkan dalam evaluasi program oleh Sofyan dalam (Ningsih, 2024), kinerja program pendidikan harus dievaluasi dari hasil akhir yaitu keberhasilan lulusan.

Secara garis besar ada 3 aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru. Nanang Priatna dalam (As-Shidqi, 2025) menjelaskan bahwa ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja bagi guru mata pelajaran atau guru kelas mengutamakan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Yang mana meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Pengelolaan pembelajaran mensyaratkan guru untuk menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi, kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, sesuai dengan peran dan fungsinya masing masing.
2. Penilaian kinerja bagi guru BK/Konselor. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling/konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
3. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua. Yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Kendala dan Solusi

Program PKG telah menunjukkan hasil yang positif, namun masih banyak tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana memastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif dan konsisten di seluruh sekolah. Selain itu, perlu ada upaya untuk terus meningkatkan kapasitas manajemen penilaian

kinerja agar program ini dapat berjalan dengan lebih efektif. Peran aktif kepala sekolah dan pengawas pendidikan dalam memberikan dukungan dan bimbingan yang berkelanjutan kepada guru juga menjadi aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam pengelolaan PKG ini. Meskipun banyak penelitian telah menunjukkan efektivitas PKG dalam meningkatkan kinerja guru, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana manajemen program PKG dapat dioptimalkan, terutama di sekolah pedesaan dengan keterbatasan sumber daya.

Beberapa kendala yang dihadapi meliputi ketidaksiapan guru dalam menyambut evaluasi, keterbatasan waktu, dan kurangnya pelatihan lanjutan pasca-PKG. Solusinya antara lain adalah membentuk tim pengembang sekolah serta menjadwalkan pelatihan secara periodik, seperti dilakukan di Madrasah Aliyah Annida Al Islamy (Ramadhan, 2021).

Fikri et al dalam (Hanafiah, 2022) menjelaskan bahwa meskipun program PKG telah menunjukkan hasil yang positif, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pelatihan bagi para evaluator. Evaluator yang kurang terlatih sering kali kesulitan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif dan adil. Evaluator program harus orang-orang yang memiliki kompetensi yang mumpuni, diantaranya mampu melaksanakan, cermat, objektif, sabar dan tekun, serta hati-hati dan bertanggungjawab. Evaluator dapat berasal dari kalangan internal (evaluator dan pelaksana program) dan kalangan eksternal (orang di luar pelaksana program tetapi orang yang terkait dengan kebijakan dan implementasi program).

Menurut Uhar dalam (Tanjung, 2021), upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja actual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi. Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi guru itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan.

Program pelatihan harus dapat meningkatkan kinerja guru. Tidak sedikit pelatihan-pelatihan yang hanya membuang uang saja sehingga merugikan anggaran sekolah. Guru memang berangkat untuk mengikuti pelatihan, tetapi begitu ia sampai di sekolah, kembali lagi pada kebiasaan lama pada saat sebelum pelatihan. Menurut Sinambela dalam (Ramli, 2024), hal ini terjadi karena pelatihan yang dirancang kurang baik, tidak berkaitan dengan kinerja, atau karena hasil-hasil pelatihan tidak dievaluasi karena sekolah menganggap bahwa pelatihan sekedar kebutuhan sekolah untuk menyalurkan anggaran dalam program meningkatkan prestasi kerja guru.

Fenomena pegawai berkualitas, tetapi memiliki kinerja rendah sering ditemui di sejumlah organisasi. Tidak sedikit para guru bekerja di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu, melainkan karena tidak mau. Kondisi seperti itu

disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui peningkatan motivasi kinerja.

Menurut (Muslimin, 2020) bahwa motivasi kinerja merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standar atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan. Motivasi kinerja memiliki empat tahap, yaitu (1) penerapan standar kinerja; (2) audit kinerja; (3) pemberian umpan balik secara langsung; (4) motivasi kinerja. Berikut penjelasannya:

a. Penetapan Standar Kinerja.

Standar kinerja adalah tingkat minimum kinerja yang harus dicapai. Standar kinerja hendaknya menantang, tetapi dapat dicapai. Penentuan standar kinerja didasarkan atas pertimbangan akal yang sehat dan data yang seakurat mungkin. Proses penentuannya harus melibatkan para guru agar muncul rasa tanggung jawab untuk menjalankannya. Apabila guru tidak dilibatkan dalam penentuan standar kinerja, mereka akan bersikap acuh tak acuh terhadap standar tersebut. Untuk memudahkan dalam pengukurannya standar kinerja hendaknya dinyatakan dalam bentuk kuantitatif.

b. Audit Kinerja.

Audit kinerja dilaksanakan untuk mengetahui seberapa baik suatu pekerjaan telah dilaksanakan. Hasil audit akan menjadi dasar dalam memberikan umpan balik dan motivasi kinerja kepada guru. Oleh karena itu, audit kinerja harus dilaksanakan se-objektif mungkin bila memungkinkan para guru dilibatkan dalam audit kinerja.

c. Pemberian Umpan Balik Secara Langsung.

Umpan balik dilakukan untuk memberikan data-data pekerjaan guru kepada guru yang bersangkutan untuk memantau pekerjaannya sendiri. Data-data pekerjaan guru tersebut diberikan kepada guru untuk dipelajari sehingga dapat diketahui perkembangan kinerjanya dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, umpan balik hendaknya diberikan secara langsung dan terus menerus agar prosesnya tidak terhenti.

d. Motivasi Kerja.

Tahap yang terakhir ialah tahap motivasi kinerja. Istilah motivasi tidak dapat dipisahkan dari istilah kebutuhan (*needs*), baik yang bersifat fisiologis maupun yang bersifat psikis. Setiap orang yang ingin berhasil dalam memotivasi orang lain harus mengenal dan memahami kebutuhan orang yang akan dimotivasi. Demikian juga jika ingin memotivasi kinerja guru, pimpinan sekolah harus memahami apa yang menjadi kebutuhan guru dalam konteks fisik maupun psikis.

Menurut Uray Iskandar dalam (Mardizal, 2023), yang menjadi motif untuk bekerja lebih baik adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*) yang menimbulkan suatu tindakan perbuatan (*behavior*) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (*goals*). Dengan kata lain, kebutuhan merupakan dasar dari tindakan-tindakan yang dilakukan manusia. Maslow berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkatan yang hierarkis, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti rasa lapar, haus, dan istirahat.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual
3. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*)
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status

5. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMAN 1 Cikarang Pusat dipahami tidak semata sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai sarana untuk peningkatan kualitas guru dan pengelolaan sekolah. Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilaksanakan dengan pendekatan pembinaan mampu meningkatkan kompetensi guru secara signifikan dan mendukung pencapaian target sekolah. Untuk mengoptimalkan peran Penilaian Kinerja Guru (PKG), diperlukan sinergi antara guru, manajemen sekolah, dan pengawas pendidikan dalam menciptakan sistem evaluasi yang konstruktif dan berkelanjutan. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi guru. Untuk memberi pengakuan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka Penilaian Kinerja Guru (PKG) harus dilakukan terhadap guru disemua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Adapun yang disarankan berdasar hasil penelitian ini diantaranya: (1) Agar implementasi program Penilaian Kinerja Guru (PKG) lebih efektif, maka sebaiknya asesor atau guru penilai langsung dari Kepala Sekolah. Hal ini dikarenakan Kepala Sekolah akan lebih objektif dalam melakukan penilaian tentang kinerja guru; (2) Agar mempermudah dalam pemetaan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG), maka sebaiknya pihak sekolah juga melakukan pemetaan terhadap hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG). Hal ini tentu saja juga akan mempermudah sekolah dalam menganalisis kebutuhan guru, sehingga pihak sekolah dapat mengembangkan profesionalitas guru; (3) Sebaiknya dari pihak dinas melakukan forum khusus evaluasi. Dengan adanya forum evaluasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) ini diharapkan dapat diketahui seberapa besar pengaruh atau dampak program Penilaian Kinerja Guru (PKG) ini bagi peningkatan profesionalisme guru terutama di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat; (4) Perlu adanya sinergitas antara pihak sekolah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat, dan PGRI sebagai organisasi profesi dalam Program PKG dan UKG dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah membantu kami dalam pelaksanaan penelitian ini, sehingga hasil penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik sesuai tujuan dari penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

Afifah, H. (2024). Implementasi Technology Acceptance Model (TAM) Pada

- Penerimaan Aplikasi Sistem Manajemen Pendidikan Di Lingkungan Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1353–1367.
- Apiyani, A. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499–504. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.443>
- Arifudin, O. (2020). Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Dodol Nanas Di Subang Jawa Barat. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 408–417.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Arifudin, O. (2022). Analysis Of Learning Management In Early Childhood Education. *Technology Management*, 1(1), 16–26.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Trends in Teaching Research with Technology in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Global*, 1(2), 107–116.
- Arifudin, O. (2025). Application Of Steam Learning Methods To Increase Student Creativity And Innovation. *International Journal of Teaching and Learning (INJOTEL)*, 3(1), 97–108.
- As-Shidqi, M. H. (2025). Menggali Potensi Transformasi Islam Dan Perencanaan Pendidikan. *JUMADIL: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–15.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *ISLAMIC BANKING: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Dermawati. (2013). *Penilaian Angka Kredit Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Fardiansyah, H. (2022). *Manajemen Pendidikan (Tinjaun Pada Pendidikan Formal)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Farid, M. (2025). Mekanisme Pengambilan Keputusan Berbasis Sistem Informasi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 86–103.
- Hanafiah, H. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4524–4529. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.1049>
- Hoerudin, C. W. (2023). E-Learning as A Learning Media Innovation Islamic Education. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama*, 15(1), 579–594.
- Iskandar, I. (2025). Improving Village Entrepreneurship Through The Role Of The Mudharabah Agreement. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 23–39.
- Judijanto, L. (2025). Ethics And Security In Artificial Intelligence And Machine Learning: Current Perspectives In Computing. *International Journal of Society Reviews (INJOSER)*, 3(2), 374–380.
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17–32.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i2.138>
- Juhji. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kartika, I. (2020). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 1(2), 137–150.
- Kartika, I. (2021). Upaya Mewujudkan Karakter Peserta Didik Pada Pembudayaan Kehidupan Beragama (Religious Culture) Di Sekolah. *Jurnal Al-Amar*, 2(2), 221–232.
- Kartika, I. (2022). Manajemen Kurikulum Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 3(1), 81–94.
- Kartika, I. (2023). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 4(2), 147–160.
- Kartika, I. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 5(2), 171–187.
- Kusmawan, A. (2025). The Relationship Between Teacher Involvement in Curriculum Development and Student Learning Outcomes. *International Journal of Education Elementaria and Psychologia*, 2(1), 1–12.
- Lahiya, A. (2025). Education Administration Reform: A Case Study On The Implementation Of The Merdeka Curriculum. *INJOSEDU: International Journal of Social and Education*, 2(2), 29–37.
- Latifah et al. (2023). Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Tk Azzahra Dan Uptd Tk Negeri Pembina Bajuin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 3(2), 1–11.
<https://doi.org/Doi.Org/10.31602/Jmpd.V3i2.11504>
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mardizal, J. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Muhammad & Rahman. (2017). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar Islam Insan Kamil Bacan Kabupaten Halmahera Selatan. *Edukasi*, 15(1), 610–620.
<https://doi.org/Doi.Org/10.33387/J.Edu.V15i1.279>
- Mulyasa. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muslimin. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 4(1), 197–204.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Noviana, A. (2020). Effect of accountability, transparency of management amil zakat institutions and poverty alleviation of Muzakki trust. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 199–208.
<https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201022>
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and*

- Learning*, 2(4), 954–966.
- Nuryana, M. L. (2024). Implementasi Dan Transformasi Sistem Informasi Manajemen Di Era Digital. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1325–1337.
- Paturochman, I. R. (2024). Pluralism And Multiculturalizm Education. *International Journal Of Society Reviews*, 2(3), 564–573.
- Ramadhan. (2021). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Pedagogik dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Annida Al Islamy (Skripsi)*. FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ramli, A. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927–12934.
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 579–588.
- Rismawati, R. (2024). Peran Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1099–1122.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah's Contribution To The Empowerment Of The Village Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Sanulita, H. (2024). Analysis Of The Effectiveness Of Audio Visual Learning Media Based On Macromedia Flash Usage On School Program Of Increasing Student Learning Motivation. *Journal on Education*, 6(2), 12641–12650.
- Sappaile, B. I. (2024). The Role of Artificial Intelligence in the Development of Digital Era Educational Progress. *Journal of Artificial Intelligence and Development*, 3(1), 1–8.
- Sofyan, Y. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Supriani, Y. (2025). Pelatihan Pembuatan Minuman Sehat Untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 85–95.
- Suryana, A. (2024). Dampak Penyaluran Zakat Produktif Dalam Bentuk Beasiswa Terhadap Mustahik Pada Lembaga Rumah Zakat. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6813–6822.
- Tanjung, R. (2020). Pendampingan Usaha Oncom Dawuan Makanan Khas Kabupaten Subang Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 6(2), 59–63.
- Tanjung, R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Ulfah, U. (2021). Implikasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Bagi Pemberdayaan Bimbingan Dan Konseling Dalam Mengembangkan Kompetensi Konselor. *Jurnal Tahsinia*, 2(1), 67–77. <https://doi.org/10.57171/jt.v2i1.293>
- Ulimaz, A. (2024). Analisis Dampak Kolaborasi Pemanfaatan Artificial Intelligences (AI) Dan Kecerdasan Manusia Terhadap Dunia Pendidikan Di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9312–9319.
- Wahrudin, U. (2020). Strategi Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Abon Jantung Pisang Cisaat Makanan Khas Subang Jawa Barat. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 371–381.

- Wahyuni et al. (2022). Analisis Model Sistem Penilaian Kinerja Guru Smp Negeri Se Kecamatan Limboto. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 37–47. <https://doi.org/Doi.Org/10.32529/Glasser.V6i1.1221>
- Waluyo, A. H. (2024). Filsafat Perbedaan Dalam Konsep Yin-Yang. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 3(2), 24–29.
- Wiyoto et al. (2023). Evaluasi Model Cipp Terhadap Program Strategi Supervisi Kunjungan Kelas Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Tegal. *Journal Of Education Research*, 4(4), 1645–1657. <https://doi.org/Doi.Org/10.37985/Jer.V4i4.503>
- Zaelani, I. (2025). The Role And Implementation Of Zakat In The Development Of The Real Sector. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 15–22.