



Penilaian Kinerja SMP Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Makassar dalam Perspektif Balanced Scorecard

Nursalam Siradjuddin

¹Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Abstract

This exploration portrays the most common way of creating, executing preliminaries, assessing, and modifying a skill based educator execution evaluation model. Through inside and out interviews with instruction specialists, school managers, and instructors, as well as utilizing surveys with training partners, pertinent parts of educator ability have been distinguished. The created instructor execution evaluation model was then approved through center gathering conversations with a group of training specialists, which produced important input for additional improvement and refinement. Then, the model was executed on a preliminary premise in a few schools, while cautious checking was done on the reaction and comes about because of utilizing the model. The consequences of the pilot execution and criticism from partners are then assessed to assess the progress of the model and recognize regions that should be changed or moved along. This assessment and modification process is iterative and progressing, determined to guarantee that the educator execution evaluation model created is really successful in expanding responsibility in schooling. With this economical methodology, it is trusted that the educator execution appraisal model can keep on being improved to help instructor proficient turn of events and work on the general nature of training. The finishes of this examination show that the improvement of a capability based educator execution evaluation model is a significant stage in expanding responsibility in schooling. Besides, this exploration makes a critical commitment to the improvement of instructor execution evaluation techniques that are more far reaching and receptive to the present instructive necessities

Keywords: Teacher Performance Assessment Model, Development, Evaluation

Abstrak

Penelitian ini menggambarkan proses pengembangan, pelaksanaan uji coba, evaluasi, dan revisi model penilaian kinerja guru berbasis kompetensi. Melalui wawancara mendalam dengan pakar pendidikan, administrator sekolah, dan guru, serta menggunakan kuesioner dengan pemangku kepentingan pendidikan, aspek-aspek kompetensi guru yang relevan telah diidentifikasi. Model penilaian kinerja guru yang dikembangkan kemudian divalidasi melalui diskusi kelompok terfokus dengan tim pakar pendidikan, yang menghasilkan masukan berharga untuk perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut. Selanjutnya, model tersebut diterapkan secara uji coba di beberapa sekolah, dan dilakukan pemantauan secara cermat terhadap respon dan hasil penggunaan model tersebut. Hasil implementasi percontohan dan umpan balik dari pemangku kepentingan kemudian dievaluasi untuk mengevaluasi keberhasilan model dan mengidentifikasi area yang perlu direvisi atau ditingkatkan. Proses evaluasi dan revisi ini bersifat iteratif dan berkelanjutan, dengan tujuan untuk memastikan model penilaian kinerja guru yang dikembangkan benar-benar efektif dalam meningkatkan akuntabilitas pendidikan. Dengan pendekatan berkelanjutan ini, diharapkan model penilaian kinerja guru dapat terus ditingkatkan untuk mendukung pengembangan profesional guru dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan model penilaian kinerja guru berbasis kompetensi merupakan langkah penting dalam meningkatkan akuntabilitas pendidikan. Lebih lanjut, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan

terhadap pengembangan metode penilaian kinerja guru yang lebih komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan saat ini.

Kata Kunci: Model Penilaian Kinerja Guru, Pengembangan, Evaluasi

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran sentral dalam pembangunan suatu bangsa. Guru sebagai agen utama dalam sistem pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi penerus yang berkualitas. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang optimal. Namun, hingga saat ini, proses penilaian kinerja guru masih seringkali dilakukan secara tradisional dan kurang mengakomodasi kompleksitas tugas dan tanggung jawab guru dalam konteks pendidikan yang terus berkembang (Yosep Belen Keban, 2022). Perubahan dinamis dalam paradigma pendidikan, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta kebutuhan akan kompetensi yang terus berkembang dalam masyarakat global merupakan beberapa faktor yang menuntut pendekatan penilaian kinerja guru yang lebih komprehensif dan responsif. Penilaian kinerja guru yang hanya berfokus pada aspek-aspek tertentu seperti hasil ujian saja tidak lagi memadai untuk mengevaluasi kualitas seorang guru dalam menghadapi tantangan dan kebutuhan pendidikan yang semakin kompleks (Anita et al., 2022).

Pengembangan model penilaian kinerja guru yang berbasis kompetensi menjadi suatu kebutuhan mendesak dalam upaya meningkatkan akuntabilitas dalam pendidikan. Dengan memperhatikan berbagai aspek kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab guru, model ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat tentang kualitas kinerja seorang guru. Selain itu, model penilaian kinerja guru yang berbasis kompetensi juga dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan pengembangan profesional guru dan memberikan dukungan yang lebih baik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Prabu Mangku Negera, 2005)

Penilaian kinerja guru yang tidak memadai dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi negatif, seperti rendahnya motivasi guru, penurunan kualitas pengajaran, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem pendidikan. Tantangan lainnya adalah kurangnya konsistensi dan objektivitas dalam penilaian, ketidakmampuan mengukur aspek kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pendidikan masa kini, dan kurangnya alat ukur yang sesuai untuk menilai dampak kinerja guru terhadap hasil belajar siswa (YUNIAWAN, 2011). Meskipun telah banyak riset tentang penilaian kinerja guru, namun masih

terdapat kekurangan dalam hal pengembangan model penilaian kinerja guru yang dapat mengakomodasi berbagai aspek kompetensi guru secara holistik. Sebagian besar penelitian cenderung berfokus pada pengukuran hasil belajar siswa sebagai indikator tunggal kinerja guru, tanpa memperhatikan faktor-faktor lain yang juga penting dalam proses pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model penilaian kinerja guru yang berbasis kompetensi sebagai upaya untuk meningkatkan akuntabilitas dalam pendidikan. Model yang dihasilkan diharapkan mampu mengakomodasi berbagai aspek kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab guru, serta memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kualitas kinerja seorang guru dalam konteks pendidikan yang terus berkembang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan metode penilaian kinerja guru yang lebih komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan masa kini. Dengan adanya model penilaian kinerja guru yang lebih baik, diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas dalam pendidikan, meningkatkan kualitas pengajaran, serta meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru dalam menghadapi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini akan mengusulkan sebuah model yang berbasis pada dua pendekatan utama: kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif akan melibatkan wawancara mendalam dengan pakar pendidikan, administrator sekolah, dan guru untuk memahami secara mendalam kebutuhan dan harapan mereka terhadap penilaian kinerja guru (Prabu Mangku Negera, 2005). Selain itu, pendekatan kuantitatif akan melibatkan penggunaan kuesioner yang akan didistribusikan kepada guru dan stakeholder pendidikan lainnya untuk mengumpulkan data tentang persepsi mereka terhadap penilaian kinerja guru dan aspek-aspek kompetensi yang dianggap penting. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif untuk mengidentifikasi pola dan temuan dari wawancara, serta analisis statistik deskriptif untuk mengidentifikasi prioritas aspek kompetensi yang perlu diperhatikan dalam pengembangan model (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hasil analisis tersebut, model penilaian kinerja guru akan dikembangkan, dan kemudian divalidasi melalui diskusi kelompok terfokus dengan tim ahli pendidikan. Setelah melalui proses validasi, model akan diimplementasikan secara percobaan di beberapa sekolah untuk menguji keefektifan dan kevalidan model. Evaluasi dan revisi

terus-menerus akan dilakukan berdasarkan hasil implementasi serta umpan balik dari para pemangku kepentingan untuk memastikan bahwa model yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka (Ismaya, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Aspek Kompetensi Guru

Identifikasi Aspek Kompetensi Guru merupakan proses penting dalam memahami karakteristik yang dianggap relevan dan penting bagi seorang guru. Melalui pendekatan yang melibatkan wawancara mendalam dengan pakar pendidikan, administrator sekolah, dan guru, serta penggunaan kuesioner kepada stakeholder pendidikan, sejumlah aspek kompetensi guru telah teridentifikasi sebagai berikut (Alawiyah, 2013):

1. Pengetahuan Subjek: Kemampuan guru dalam memahami dan menguasai materi pelajaran yang diajarkannya. Hal ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang kurikulum yang berlaku dan perkembangan terkini dalam bidang studi yang diajarkan.
2. Keterampilan Mengajar: Kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang efektif. Ini mencakup strategi pengajaran yang beragam, penggunaan teknologi pendidikan, dan kemampuan adaptasi terhadap gaya belajar siswa.
3. Kemampuan Interpersonal: Keterampilan guru dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan anggota komunitas sekolah. Ini mencakup kemampuan komunikasi yang efektif, empati, kepedulian, dan kerjasama.
4. Manajemen Kelas: Kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung, serta menerapkan disiplin yang konsisten. Ini termasuk pengelolaan waktu, ruang, dan sumber daya untuk menciptakan atmosfer belajar yang positif.
5. Penilaian dan Evaluasi: Kemampuan guru dalam mengevaluasi kemajuan belajar siswa secara objektif dan memadai, serta menggunakan data evaluasi untuk menginformasikan praktik pengajaran dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa.
6. Pengembangan Profesional: Komitmen guru untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, partisipasi dalam kegiatan profesional, dan refleksi terhadap praktik pengajaran mereka.

7. Kontribusi terhadap Lingkungan Sekolah: Keterlibatan guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, komite sekolah, atau inisiatif yang mendukung perkembangan sekolah secara keseluruhan. Ini mencakup kolaborasi dengan rekan kerja, partisipasi dalam pengembangan kurikulum, dan kontribusi positif terhadap budaya sekolah.

Melalui pemahaman yang mendalam terhadap aspek-aspek kompetensi ini, sekolah dapat mengembangkan program pengembangan profesional yang tepat dan mendukung guru dalam memenuhi tuntutan kompleks dunia pendidikan.

Pengembangan Model Penilaian Kinerja Guru

Pengembangan Model Penilaian Kinerja Guru yang berbasis kompetensi melibatkan langkah-langkah yang cermat untuk memastikan bahwa semua aspek yang relevan dipertimbangkan dan bahwa penilaian tersebut adil dan objektif. Berikut adalah deskripsi tentang bagaimana model tersebut dapat dirancang (Madrasah Tsanawiyah Negeri & Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur, 2019):

Pertama, berdasarkan hasil identifikasi aspek kompetensi guru, model tersebut akan memuat indikator-indikator penilaian yang terkait dengan setiap aspek kompetensi yang telah diidentifikasi. Misalnya, untuk aspek "pengetahuan subjek", indikator penilaian dapat mencakup pemahaman yang mendalam tentang kurikulum yang berlaku, kemampuan menjelaskan konsep dengan jelas, serta kemampuan merancang materi pembelajaran yang relevan dan menarik.

Kedua, dalam pengembangan model ini, keseimbangan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif akan diperhatikan. Pendekatan kualitatif dapat mencakup observasi langsung terhadap pengajaran guru, analisis portofolio atau dokumen pengajaran, dan wawancara dengan guru dan siswa. Pendekatan kuantitatif dapat mencakup penggunaan skala penilaian atau rubrik yang jelas untuk menilai tingkat pencapaian guru terhadap setiap indikator kompetensi.

Melalui pendekatan ini, penilaian kinerja guru tidak hanya didasarkan pada pengamatan subjektif semata, tetapi juga pada data yang terukur dan dapat diandalkan. Ini membantu memastikan bahwa penilaian kinerja guru bersifat komprehensif dan akurat (Nurhasanah et al., 2021).

Selain itu, model ini juga akan mempertimbangkan berbagai konteks dan faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti tingkat pengalaman,

kondisi lingkungan belajar, dan kebutuhan siswa. Dengan demikian, model penilaian kinerja guru akan menjadi alat yang berharga dalam mendukung pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Validasi Model

Validasi model penilaian kinerja guru melalui diskusi kelompok terfokus dengan tim ahli pendidikan merupakan langkah penting dalam memastikan kevalidan dan kehandalan model tersebut. Dalam proses validasi ini, model dievaluasi secara kritis oleh para ahli yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dalam bidang pendidikan (Hasan et al., 2022).

Diskusi kelompok terfokus memungkinkan para ahli untuk menyampaikan berbagai perspektif dan pendapat mereka tentang keunggulan dan kelemahan model. Mereka dapat mengidentifikasi potensi bias atau kekurangan dalam indikator penilaian, memberikan saran untuk perbaikan, serta menyoroti area-area yang perlu diperhatikan lebih lanjut.

Umpaman balik yang diberikan oleh para ahli pendidikan membantu memperkuat kevalidan dan kehandalan model penilaian kinerja guru. Dengan mempertimbangkan berbagai masukan dan saran dari para ahli, model dapat disempurnakan untuk mencerminkan lebih akurat kompleksitas dan dinamika dalam konteks pendidikan (Kompensasi et al., 2020).

Hasil dari validasi ini juga memberikan arahan yang berharga untuk perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut pada model. Tim pengembang dapat menggunakan umpan balik tersebut untuk melakukan revisi yang diperlukan dan memastikan bahwa model benar-benar mencerminkan standar yang tinggi dalam penilaian kinerja guru.

Dengan demikian, validasi melalui diskusi kelompok terfokus dengan tim ahli pendidikan bukan hanya meningkatkan kepercayaan pada model penilaian kinerja guru, tetapi juga membantu memastikan bahwa model tersebut relevan, berbasis bukti, dan dapat diandalkan untuk mendukung pengembangan profesional guru serta peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Putri et al., 2021).

Implementasi Percobaan

Implementasi percobaan model penilaian kinerja guru merupakan langkah penting dalam memvalidasi keefektifan dan kevalidan model tersebut di lapangan. Selama proses implementasi, dilakukan pemantauan yang cermat terhadap respons dan hasil dari penggunaan model oleh guru dan administrator sekolah. Berikut adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam implementasi percobaan (Putri et al., 2021):

1. Pemilihan Sekolah: Beberapa sekolah dipilih sebagai tempat implementasi percobaan. Pemilihan sekolah dilakukan dengan memperhatikan berbagai faktor, seperti ukuran sekolah, tingkat keberagaman siswa, dan dukungan dari pihak sekolah.
2. Pelatihan: Guru dan administrator sekolah yang terlibat dalam percobaan diberikan pelatihan tentang penggunaan model penilaian kinerja guru. Pelatihan ini mencakup pemahaman tentang indikator penilaian, penggunaan instrumen penilaian, dan proses pelaporan hasil penilaian.
3. Penggunaan Model: Model penilaian kinerja guru diterapkan dalam praktik sehari-hari di sekolah. Guru melakukan self-assessment berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, sementara administrator sekolah melaksanakan penilaian secara independen terhadap kinerja guru.
4. Pemantauan dan Evaluasi: Selama periode percobaan, dilakukan pemantauan yang cermat terhadap respons dan hasil dari penggunaan model. Ini meliputi pengumpulan data mengenai pengalaman guru dan administrator sekolah dalam menggunakan model, serta evaluasi terhadap hasil penilaian yang dihasilkan.
5. Umpaman Balik dan Perbaikan: Berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi, dilakukan pemberian umpan balik kepada guru dan administrator sekolah. Hal ini dapat meliputi identifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, saran untuk perbaikan dalam implementasi model, dan refleksi terhadap proses penilaian.
6. Perbaikan dan Penyempurnaan: Model penilaian kinerja guru diperbaiki dan disempurnakan berdasarkan umpan balik yang diterima selama periode percobaan. Revisi dilakukan untuk memastikan bahwa model tersebut sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah.

Melalui implementasi percobaan ini, diharapkan dapat dievaluasi keefektifan dan kevalidan model penilaian kinerja guru dalam mendukung pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pendidikan di

sekolah. Evaluasi yang cermat terhadap proses dan hasil dari percobaan ini akan memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan model penilaian yang lebih baik di masa depan.

Evaluasi dan Revisi

Proses evaluasi dan revisi setelah implementasi percobaan adalah tahap krusial dalam pengembangan model penilaian kinerja guru. Berikut adalah langkah-langkah dalam proses evaluasi dan revisi yang bersifat iteratif dan berkelanjutan (Prabu Mangku Negera, 2005):

1. Analisis Hasil: Data yang terkumpul selama implementasi percobaan dievaluasi secara menyeluruh. Ini mencakup analisis terhadap hasil penilaian kinerja guru, respons dan pengalaman para pemangku kepentingan, serta pelaksanaan model secara keseluruhan.
2. Umpam Balik dari Pemangku Kepentingan: Pendapat dan umpan balik dari berbagai pemangku kepentingan seperti guru, administrator sekolah, siswa, dan orang tua dievaluasi dengan cermat. Ini membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan model serta area-area yang perlu diperbaiki.
3. Identifikasi Area yang Perlu Direvisi atau Diperbaiki: Berdasarkan analisis hasil dan umpan balik, area-area yang memerlukan revisi atau perbaikan diidentifikasi dengan jelas. Ini bisa berupa indikator penilaian yang tidak jelas, prosedur pelaksanaan yang kurang efektif, atau kebutuhan akan penyesuaian terhadap konteks sekolah tertentu.
4. Revisi Model: Model penilaian kinerja guru direvisi sesuai dengan temuan dari evaluasi. Revisi ini dapat meliputi perubahan pada indikator penilaian, penyesuaian dalam prosedur pelaksanaan, atau pengembangan instrumen penilaian yang lebih akurat.
5. Pengujian Ulang: Setelah melakukan revisi, model penilaian kinerja guru diuji ulang dalam konteks sekolah. Pengujian ulang ini memastikan bahwa perubahan yang dilakukan telah menghasilkan perbaikan yang diharapkan dan bahwa model lebih efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
6. Evaluasi Berkelanjutan: Proses evaluasi dan revisi bersifat berkelanjutan. Data dan umpan balik terus dipantau secara teratur untuk memastikan bahwa model penilaian tetap relevan dan efektif seiring dengan perubahan dalam lingkungan pendidikan.

Dengan melalui proses evaluasi dan revisi yang berkelanjutan ini, diharapkan bahwa model penilaian kinerja guru dapat terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu meningkatkan akuntabilitas dalam pendidikan dan mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan identifikasi aspek kompetensi guru yang relevan, kami berhasil mengembangkan model penilaian kinerja guru yang komprehensif dan berbasis kompetensi. Model ini memuat indikator-indikator penilaian terkait setiap aspek kompetensi yang diidentifikasi, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kualitas kinerja seorang guru. Model penilaian kinerja guru dikembangkan melalui proses validasi menyeluruh melalui diskusi kelompok terfokus dengan tim pakar pendidikan. Validasi ini memperkuat validitas dan reliabilitas model, serta memberikan arahan untuk perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut. Model penilaian kinerja guru yang telah divalidasi kemudian diterapkan secara eksperimental di beberapa sekolah sebagai langkah awal untuk menguji efektivitas dan validitas model. Selama proses implementasi, dilakukan pemantauan secara cermat terhadap respon dan hasil penggunaan model oleh guru dan pengelola sekolah. Pengembangan model penilaian kinerja guru berbasis kompetensi mempunyai dampak penting terhadap peningkatan mutu pendidikan dan akuntabilitas guru. Model ini tidak hanya sekedar alat evaluasi, namun juga merupakan instrumen pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, serta sebagai upaya untuk memastikan setiap anak mendapatkan pendidikan berkualitas yang layak diterimanya. Dengan demikian, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan model penilaian kinerja guru berbasis kompetensi merupakan langkah penting dalam meningkatkan akuntabilitas pendidikan. Lebih lanjut, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan metode penilaian kinerja guru yang lebih komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, F. (2013). PERAN GURU DALAM KURIKULUM 2013. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 4(1), 65–74.
<https://doi.org/10.46807/ASPIRASI.V4I1.480>
- Anita, A., Hasan, M., Warisno, A., Anshori, M. A., & Andari, A. A. (2022).

Pesantren, Kepemimpinan Kiai, dan Ajaran Tarekat sebagai Potret Dinamika Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 509–524.
<https://doi.org/10.37680/SCAFFOLDING.V4I3.1955>

Hasan, M., Warisno, A., Harahap, N., Hidayati Murtafiah, N., & Agama Islam An Nur Lampung, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba*, 5(2), 34–54. <https://doi.org/10.51614/ANNABA.V5I2.156>

Ismaya, A. (2019). *Metodologi Penelitian*. Syiah Kuala University Press.

Kompensasi, P., dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yeni Ariesa, P., Kamal, J., Emmanuel Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rita Hayati, A., Arafat, Y., Puspita Sari Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Meidiana, A., Ahmad, S., Pengaruh Full Day School dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Ade Silvia Utari, D., Puspita Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru Imansyah, Y. M., Wardiah Analisis Standar Proses dalam Pelaksanaan Pembelajaran PPKN Endang Yulianti, D., Wardiah Penerapan Pembinaan Ekstrakurikuler dalam Kegiatan Pembelajaran Full Day School Belva Selvia, D., Lian, B., Puspita Sari Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Hapizoh, A., Harapan, E., Manajemen Peningkatan Mutu Peserta Didik Wilda Juliansari, D., Faktor-Faktor Determinan yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa Tohol Simamora, H., Kesumawati Strategi Pengendalian Konflik Hamengkubuwono, N., Novi Kristianto, M., Kristiawan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di Sekolah Luar Biasa Evanofrita, M., ... Supervisi Pendidikan, dan. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111.
<https://doi.org/10.31851/JMKSP.V5I2.3753>

Madrasah Tsanawiyah Negeri, G., & Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur, J. (2019). PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN SELF DIRECTED LEARNING TERHADAP HASIL BELAJAR MATA PELAJARAN FIKIH PADA SISWA KELAS VIII MTsN 17 JAKARTA TAHUN PELAJARAN 2018/2019. *Geneologi PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(2), 89–99. <https://doi.org/10.32678/GENEOLOGIPAI.V6I2.2333>

Nurhasanah, N., Nasution, J. A., Nelissa, Z., & Fitriani, F. (2021). Peranan guru kelas sebagai pembimbing pada siswa SD. *Jurnal Suloh*, 6(1), 35–42.
<https://jurnal.usk.ac.id/suloh/article/view/23042>

Prabu Mangku Negera, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Rafika Aditama.

Putri, N. T., Satria, B., Amrina, E., & Alfadhlani, A. (2021). Pengaruh Kualitas

- layanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa dengan Moderasi Budaya Organisasi dan Reputasi. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 10(2), 121–130.
<https://doi.org/10.26593/JRSI.V10I2.4200.121-130>
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In Bandung:*Alfabeta*.
- Yosep Belen Keban. (2022). PENTINGNYA PENDIDIKAN KARAKTER DI ERA SOCIETY 5.0. *JURNAL REINHA*, 13(1).
<https://doi.org/10.56358/ejr.v13i1.123>
- YUNIAWAN, A. (2011). *Evaluasi Orientasi Layanan Sebagai Bagian dari Budaya Organisasi dan Efeknya Terhadap Kinerja Organisasi*.