



## IMPLEMENTASI SISTEM MANAJEMEN KINERJA BERBASIS PORTOFOLIO UNTUK MENILAI KOMPETENSI GURU DI PONDOK PESANTREN BAITUL QUR'AN KECAMATAN RIMBO BUJANG JAMBI TAHUN 2025

Irwansyah Faisal

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,  
Email: irwansyahfaisalafkar@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi sistem manajemen kinerja berbasis portofolio dalam menilai kompetensi guru di Pondok Pesantren Baitul Qur'an Kecamatan Rimbo Bujang Jambi tahun 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan portofolio diawali dengan penyusunan pedoman portofolio, pelatihan bagi guru, serta pendampingan teknis untuk memastikan bahwa guru memahami proses dokumentasi kinerja. Portofolio guru mencakup perangkat pembelajaran, dokumentasi praktik mengajar, penilaian santri, refleksi diri, dan bukti peningkatan profesional. Sistem ini terbukti mampu menilai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru secara lebih autentik dan menyeluruh dibandingkan penilaian konvensional. Selain meningkatkan kualitas pembelajaran, portofolio juga mendorong guru lebih aktif mengikuti pelatihan dan memperbaiki kinerja secara mandiri. Tantangan yang ditemukan meliputi keterbatasan kemampuan dokumentasi serta motivasi guru yang bervariasi, namun dapat diatasi melalui supervisi, pembinaan, dan penyederhanaan format portofolio. Secara keseluruhan, sistem manajemen kinerja berbasis portofolio efektif diterapkan dan dapat menjadi model evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren.

**Kata kunci:** portofolio guru, manajemen kinerja, kompetensi guru.

### Abstract

This study aims to describe the implementation of a portfolio-based performance management system in assessing teacher competency at Pondok Pesantren Baitul Qur'an, Rimbo Bujang, Jambi, in 2025. This research employed a qualitative case study approach. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation, and analyzed using Miles and Huberman's interactive model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The results indicate that the implementation of the portfolio system began with the development of portfolio guidelines, teacher training, and technical assistance to ensure that teachers understood the documentation process. The teacher portfolio includes lesson plans, teaching documentation, student assessments, self-reflections, and evidence of professional development. This system proved effective in assessing teachers' pedagogical, professional, social, and personal competencies in a more authentic and comprehensive manner than

conventional evaluation methods. In addition to improving teaching quality, the portfolio also encouraged teachers to participate more actively in professional development and independently improve their performance. Challenges identified include limited documentation skills and varying teacher motivation, but these were addressed through supervision, mentoring, and simplifying the portfolio format. Overall, the portfolio-based performance management system is effective and can serve as a model for evaluating teacher performance to improve educational quality in Islamic boarding schools.

**Keywords:** teacher portfolio, performance management, teacher competency.

## PENDAHULUAN

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, baik dari aspek religius, moral, maupun intelektual. Dalam konteks Pondok Pesantren Baitul Qur'an Kecamatan Rimbo Bujang Jambi, peningkatan kualitas tenaga pendidik menjadi prioritas utama untuk memastikan proses pendidikan berjalan efektif dan sesuai dengan visi pesantren sebagai pusat pengembangan tahfidz dan ilmu keislaman. Guru memiliki peran kunci dalam membentuk karakter dan kompetensi santri, sehingga diperlukan sistem manajemen kinerja yang mampu menilai, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan guru secara berkelanjutan. Namun, sistem penilaian kinerja yang bersifat konvensional seringkali belum mampu memberikan gambaran komprehensif terhadap kompetensi guru secara menyeluruh (Mulyasari et al., 2019).

Dalam perkembangan manajemen pendidikan modern, sistem manajemen kinerja berbasis portofolio menjadi pendekatan yang semakin relevan untuk menilai kompetensi guru secara lebih objektif dan autentik (Warisno, 2021). Portofolio memungkinkan guru menunjukkan bukti-bukti nyata dari kualitas kinerjanya, seperti perangkat pembelajaran, dokumentasi praktik mengajar, karya ilmiah, rekaman penilaian siswa, sertifikat pelatihan, dan refleksi diri. Dengan menggunakan portofolio, penilaian tidak lagi sekadar berdasarkan observasi sesaat, tetapi mencakup proses kerja guru secara menyeluruh. Pendekatan ini sangat sesuai diterapkan di Pondok Pesantren Baitul Qur'an karena karakteristik pendidikan pesantren membutuhkan dokumentasi yang dapat menggambarkan perkembangan kompetensi guru baik dalam aspek pedagogik maupun nilai-nilai keislaman (Fernadi & Aslamiyah, 2022).

Kebutuhan akan sistem penilaian kinerja yang lebih komprehensif semakin mendesak mengingat tantangan dunia pendidikan Islam saat ini yang menuntut guru memiliki kompetensi beragam. Guru Pesantren Baitul Qur'an tidak hanya dituntut menguasai ilmu agama dan mengajar Al-Qur'an, tetapi juga harus mampu menerapkan metode pembelajaran kreatif, mengelola kelas yang heterogen, serta membimbing santri dalam aspek akhlak dan disiplin. Penilaian berbasis portofolio menjadi sarana yang tepat untuk menilai kemampuan guru secara mendalam melalui bukti autentik dari proses dan hasil kerja mereka (Prabu Mangku Negera, 2005).

Implementasi sistem manajemen kinerja berbasis portofolio juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan akuntabilitas lembaga. Dengan adanya portofolio, evaluasi terhadap guru menjadi lebih transparan, terukur, dan mudah ditelusuri. Kepala pesantren dapat melihat perkembangan kinerja guru dari waktu ke waktu, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta merancang program pembinaan yang lebih tepat sasaran. Hal ini menciptakan budaya mutu yang kuat dan mendorong guru untuk selalu meningkatkan profesionalisme mereka (Atiyah et al., 2022).

Di Pondok Pesantren Baitul Qur'an, penilaian kinerja selama ini lebih banyak menggunakan observasi rutin dan laporan administrasi. Meskipun metode tersebut memberikan gambaran umum, namun belum cukup menggambarkan kompetensi guru secara lengkap. Banyak aspek penting seperti kemampuan refleksi diri, inovasi pembelajaran, atau kontribusi guru di luar kelas yang tidak terdokumentasi dengan baik. Dengan adanya portofolio, seluruh bukti kerja guru dapat tersusun dalam satu sistem sehingga evaluasi lebih komprehensif dan mendalam (Hasan & Anita, 2022).

Perubahan paradigma penilaian ini juga selaras dengan tuntutan kurikulum pesantren berbasis kompetensi yang membutuhkan bukti nyata capaian pembelajaran. Portofolio memberikan wadah dokumentasi berkelanjutan yang dapat digunakan tidak hanya untuk evaluasi internal, tetapi juga sebagai bahan akreditasi atau audit mutu lembaga. Hal ini membuat implementasi portofolio memiliki nilai strategis bagi pengembangan kelembagaan Pondok Pesantren Baitul Qur'an dalam jangka Panjang (Pahlevi, 2023).

Selain itu, sistem manajemen kinerja berbasis portofolio memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kesadaran profesional (*professional awareness*). Guru dapat menilai dirinya sendiri, menganalisis kelemahan dan kelebihan, serta merancang rencana pengembangan profesional. Proses refleksi dalam portofolio membantu guru memahami perkembangan dirinya secara lebih menyeluruh. Ini sangat penting dalam konteks pesantren karena guru bukan hanya pendidik, tetapi juga pembimbing spiritual yang harus terus meningkatkan kualitas akhlak dan keteladanan (Surajiyo et al., 2021).

Implementasi portofolio juga mendorong terbentuknya budaya kolaborasi antar-guru. Guru dapat saling berbagi pengalaman, saling memberikan masukan terhadap portofolio rekan, serta berkolaborasi dalam kegiatan peningkatan mutu pembelajaran. Budaya kerja kolaboratif ini sangat sesuai dengan tradisi pesantren yang mengedepankan kebersamaan, musyawarah, dan saling menasihati dalam kebaikan. Dengan demikian, portofolio tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sarana untuk membangun komunitas belajar yang solid (Angelika Wijaya, 2014).

Penerapan sistem ini tentunya memerlukan kesiapan guru dan lembaga. Di Pondok Pesantren Baitul Qur'an, sebagian guru masih belum terbiasa dengan teknik

dokumentasi dan refleksi yang sistematis. Mereka membutuhkan pendampingan untuk menyusun portofolio dengan baik. Oleh karena itu, implementasi sistem ini harus dibarengi dengan pelatihan, bimbingan teknis, dan supervisi agar guru dapat memahami tujuan, manfaat, serta cara menyusun portofolio secara benar. Hal ini menjadi bagian dari manajemen perubahan yang harus dilakukan kepala pesantren (Oktaviani et al., 2015).

Selain tantangan teknis, terdapat tantangan mindset. Sebagian guru mungkin memandang portofolio sebagai beban administratif baru. Di sinilah peran kepemimpinan pesantren dalam menjelaskan manfaat jangka panjang portofolio bagi karier dan profesionalisme guru menjadi sangat penting. Dengan sosialisasi dan pendekatan yang tepat, guru dapat memahami bahwa portofolio bukan semata kewajiban administrasi, tetapi alat untuk menunjukkan hasil kerja terbaik mereka (Untung, 2021).

Implementasi portofolio juga harus mempertimbangkan karakteristik pesantren, khususnya terkait nilai-nilai keagamaan dan kedisiplinan. Portofolio guru di Pondok Pesantren Baitul Qur'an tidak hanya mencakup dokumen akademik, tetapi juga rekaman kegiatan pembiasaan ibadah, kedisiplinan, dan peran guru dalam pembinaan akhlak santri. Dengan demikian, penilaian menjadi lebih komprehensif sesuai dengan nilai-nilai pesantren (Solehah et al., 2023).

Dalam konteks manajemen mutu, sistem portofolio membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru secara individual. Berdasarkan portofolio, kepala pesantren dapat menentukan jenis pelatihan, kegiatan pembinaan, atau bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru. Ini menjadikan proses pembinaan lebih tepat sasaran, efisien, dan efektif dalam meningkatkan kualitas guru (Hasan & Anita, 2022).

Dengan berbagai manfaat tersebut, implementasi sistem manajemen kinerja berbasis portofolio di Pondok Pesantren Baitul Qur'an menjadi sangat relevan untuk dilaksanakan pada tahun 2025. Sistem ini bukan hanya alat evaluasi, tetapi juga bagian dari strategi pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian mengenai implementasi sistem ini sangat penting untuk memberikan gambaran mendalam tentang efektivitas, tantangan, dan dampaknya terhadap kompetensi guru.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus karena bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi sistem manajemen kinerja berbasis portofolio dalam menilai kompetensi guru di Pondok Pesantren Baitul Qur'an Kecamatan Rimbo Bujang Jambi tahun 2025. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali fenomena secara holistik melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian, sehingga diperoleh

pemahaman yang komprehensif mengenai strategi, tantangan, dan dampak penerapan portofolio terhadap peningkatan kompetensi guru. Studi kasus dipilih agar fokus penelitian diarahkan pada satu lokasi secara intensif sehingga menghasilkan data yang kaya, mendalam, dan kontekstual (Handoko et al., 2024).

Subjek penelitian meliputi kepala pesantren, wakil bidang pendidikan, guru senior, serta guru-guru yang terlibat dalam penyusunan portofolio. Teknik pengambilan informan menggunakan purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap paling memahami implementasi sistem portofolio. Data dikumpulkan melalui beberapa teknik: (1) wawancara mendalam untuk menggali informasi mengenai proses penerapan portofolio, (2) observasi untuk melihat praktik nyata penyusunan portofolio dan evaluasi kinerja guru, dan (3) dokumentasi berupa perangkat portofolio, bukti fisik kegiatan guru, dokumen supervisi, dan catatan pembinaan. Ketiga teknik ini saling melengkapi sehingga memberikan gambaran objektif mengenai pelaksanaan manajemen kinerja berbasis portofolio di pesantren (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti memilah dan mengelompokkan informasi sesuai tema seperti mekanisme penyusunan portofolio, komponen portofolio guru, strategi pembinaan, dan indikator kompetensi yang dinilai. Data kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif yang memudahkan peneliti melihat pola-pola penting dalam implementasi portofolio. Proses ini membantu peneliti memahami hubungan antarindikator, relevansi portofolio dalam penilaian kinerja, serta dampaknya terhadap pengembangan profesional guru (Sidiq & Choiri, 2019).

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari kepala pesantren, guru senior, dan guru lainnya. Triangulasi teknik dilakukan dengan memverifikasi temuan wawancara melalui observasi dan dokumen portofolio. Triangulasi waktu dilakukan dengan mengumpulkan data pada beberapa kesempatan berbeda untuk melihat konsistensi informasi. Selain itu, peneliti melakukan member check dengan meminta informan memvalidasi hasil interpretasi peneliti. Teknik ini memastikan bahwa data yang diperoleh akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Ramdhan, 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem manajemen kinerja berbasis portofolio di Pondok Pesantren Baitul Qur'an Kecamatan Rimbo Bujang Jambi dimulai dengan penyusunan pedoman portofolio sebagai acuan utama guru. Kepala pesantren bersama tim pengembang mutu menyusun dokumen pedoman yang berisi tujuan, ruang lingkup, komponen portofolio, indikator penilaian, serta mekanisme evaluasi. Penyusunan pedoman dilakukan melalui diskusi internal yang melibatkan guru senior untuk memastikan bahwa standar yang ditetapkan sesuai dengan karakteristik pendidikan pesantren. Pedoman ini kemudian disosialisasikan kepada seluruh guru agar mereka memahami arah implementasi dan mampu menyiapkan portofolio secara benar.

Pada tahap awal pelaksanaan, guru diberikan pelatihan khusus mengenai konsep portofolio, teknik dokumentasi, serta penyusunan bukti-bukti kinerja yang relevan. Pelatihan ini bertujuan meminimalkan kesulitan guru dalam menyiapkan portofolio, terutama bagi guru yang belum terbiasa melakukan refleksi dan dokumentasi profesional. Dalam pelatihan tersebut, guru belajar menyusun bukti kinerja seperti perangkat pembelajaran, laporan kegiatan santri, dokumentasi praktik mengajar, catatan supervisi, hingga catatan refleksi diri. Pelatihan ini terbukti membantu guru memahami cara kerja portofolio dan meningkatkan motivasi mereka untuk menyusun portofolio secara lebih sistematis.

Implementasi portofolio dilakukan secara bertahap dan fleksibel sesuai ritme kerja guru. Guru diberikan waktu tertentu dalam satu semester untuk mengumpulkan bukti kinerja yang relevan. Proses pengumpulan bukti dilakukan secara mandiri namun tetap diarahkan oleh kepala pesantren dan wakil bidang pendidikan. Guru yang mengalami kesulitan mendapatkan pendampingan langsung, sehingga implementasi portofolio tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan. Fleksibilitas ini menjadi salah satu strategi adaptif agar sistem portofolio dapat diterima dengan baik oleh seluruh guru.

Portofolio guru meliputi beberapa komponen utama yaitu perangkat pembelajaran, dokumentasi kegiatan pembelajaran, video praktik mengajar, hasil evaluasi santri, karya ilmiah guru, bukti keikutsertaan pelatihan, serta refleksi diri. Setiap komponen mencerminkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru sesuai standar kompetensi guru. Dengan adanya portofolio, guru dapat menunjukkan kualitas kinerjanya secara lengkap dan tidak hanya berdasarkan observasi sesaat. Komponen-komponen ini disusun dalam format yang terstruktur sehingga memudahkan proses evaluasi.

Dalam proses evaluasi, kepala pesantren bersama tim penilai melakukan penelaahan portofolio setiap guru sesuai indikator yang telah ditetapkan. Penilaian dilakukan secara objektif berdasarkan bukti kinerja nyata yang telah dikumpulkan guru. Guru yang memiliki portofolio lengkap dan berkualitas mendapatkan penilaian lebih baik, sedangkan guru yang portofolionya masih lemah diberikan rekomendasi untuk perbaikan. Penilaian yang berbasis bukti konkret ini membuat proses evaluasi menjadi lebih adil dan akuntabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi portofolio memberikan dampak positif terhadap kompetensi pedagogik guru. Guru menjadi lebih kreatif dalam menyusun perangkat pembelajaran, menggunakan metode mengajar variatif, serta meningkatkan kualitas media pembelajaran. Guru yang sebelumnya cenderung menggunakan pendekatan konvensional mulai mencoba teknik pembelajaran baru karena mereka perlu mendokumentasikan hasil kerja dalam portofolio. Dengan demikian, portofolio mendorong perubahan perilaku mengajar secara signifikan.

Implementasi portofolio juga meningkatkan kompetensi profesional guru. Banyak guru mulai aktif mengikuti diklat, seminar, serta pelatihan sebagai upaya menambah bukti peningkatan kompetensi pada portofolio mereka. Hal ini menunjukkan bahwa portofolio tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga memotivasi guru untuk mengembangkan karier profesionalnya. Peningkatan kompetensi profesional ini berpengaruh pada kualitas pembelajaran dan penguasaan materi yang lebih baik.

Dalam aspek sosial dan kepribadian, portofolio membantu menilai kedisiplinan guru, kerja sama dalam tim, kontribusi terhadap kegiatan pesantren, serta keteladanan dalam pembinaan akhlak santri. Evaluasi aspek ini sangat penting di lingkungan pesantren karena guru tidak hanya mengajar, tetapi juga menjadi figur panutan bagi seluruh santri. Portofolio memberikan bukti nyata terkait peran guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, pembiasaan ibadah, dan kegiatan sosial pesantren.

Implementasi portofolio juga membangun budaya kerja reflektif. Guru terbiasa melakukan refleksi diri setelah mengajar untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan. Refleksi ini dituliskan dalam portofolio dan menjadi bahan diskusi dengan kepala pesantren saat evaluasi. Budaya reflektif ini membantu guru memperbaiki kualitas mengajar secara berkelanjutan. Dengan demikian, portofolio menjadi media untuk memperkuat kesadaran profesional guru.

Hasil observasi menunjukkan bahwa portofolio meningkatkan tingkat akuntabilitas guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Karena seluruh aktivitas pembelajaran harus didokumentasikan, guru menjadi lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas administrasi, merapikan perangkat pembelajaran, serta melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai standar. Peningkatan akuntabilitas ini berdampak pada meningkatnya kualitas layanan pendidikan kepada santri.

Implementasi portofolio juga mendorong munculnya budaya kolaborasi antar-guru. Guru saling membantu menyusun portofolio, berbagi referensi, serta memberikan masukan terhadap karya rekan sejawat. Kolaborasi ini memperkuat hubungan profesional guru dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Di lingkungan pesantren, kolaborasi ini menjadi sangat penting karena mendukung nilai kebersamaan yang menjadi ciri khas pendidikan pesantren.

Namun, implementasi portofolio tidak terlepas dari tantangan. Sebagian guru merasa kesulitan menyusun bukti kinerja yang lengkap karena belum terbiasa melakukan dokumentasi kegiatan. Ada pula guru yang menganggap portofolio sebagai beban tambahan. Untuk mengatasi hambatan ini, kepala pesantren memberikan pendampingan berkala, sosialisasi manfaat portofolio, serta menyederhanakan format portofolio agar mudah digunakan. Dukungan ini membuat implementasi portofolio berjalan lebih efektif.

Selain hambatan teknis, ditemukan juga tantangan terkait motivasi guru. Tidak semua guru memiliki tingkat motivasi yang sama dalam meningkatkan kompetensi. Kepala pesantren mengatasi hal ini dengan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi dan mengintegrasikan hasil portofolio dalam sistem reward dan pembinaan guru. Strategi ini terbukti meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dalam penyusunan portofolio.

Secara keseluruhan, implementasi sistem manajemen kinerja berbasis portofolio di Pondok Pesantren Baitul Qur'an terbukti efektif meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Portofolio menjadi alat penilaian kinerja yang komprehensif, akuntabel, dan berorientasi pada pengembangan. Meskipun terdapat tantangan, strategi pendampingan dan dukungan manajemen pesantren membuat implementasi portofolio berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas pendidikan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi sistem manajemen kinerja berbasis portofolio di Pondok Pesantren Baitul Qur'an Kecamatan Rimbo Bujang Jambi tahun 2025 terbukti menjadi strategi yang efektif dalam menilai dan meningkatkan kompetensi guru. Melalui penyusunan pedoman portofolio, pelatihan teknis bagi guru, serta pendampingan yang berkelanjutan, guru mampu menyusun bukti kinerja secara sistematis dan autentik sesuai standar kompetensi yang ditetapkan pesantren. Portofolio memberikan gambaran menyeluruh tentang kualitas guru dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sehingga proses evaluasi menjadi lebih komprehensif, objektif, dan transparan.

Penerapan portofolio juga berdampak positif pada perilaku profesional guru. Guru menjadi lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, lebih aktif mengikuti pelatihan, lebih disiplin dalam administrasi, dan lebih reflektif terhadap praktik mengajarnya. Selain itu, budaya kolaboratif antar-guru semakin berkembang karena adanya kebutuhan untuk saling berbagi pengalaman, memberikan masukan, serta mendiskusikan isi portofolio. Meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan kemampuan dokumentasi dan perbedaan motivasi guru, manajemen pesantren mampu mengatasinya melalui supervisi, motivasi, serta penyederhanaan sistem portofolio.

Secara keseluruhan, portofolio tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai instrumen pembinaan profesional guru. Sistem ini sangat relevan untuk diterapkan di pondok pesantren karena selaras dengan kebutuhan dokumentasi kompetensi pembelajaran dan nilai-nilai keislaman. Oleh karena itu, implementasi portofolio layak dijadikan model manajemen kinerja guru yang berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan di pesantren.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angelika Wijaya, C. (2014). ANALISA PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL "X." *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 271-288.
- Atiyah, U., abas, E., & Pujianti, E. (2022). IMLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIKAN DAN KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI 2 SEPANG JAYA KECAMATAN KEDATON KOTA BANDAR LAMPUNG. *UNISAN JURNAL*, 1(1), 742-751.
- Fernadi, M. F., & Aslamiyah, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Kepala Madrasah terhadap Kinerja guru di Madrasah aliyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung, Lampung Selatan. *Mubtadiin*, 8, 2-12.
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. books.google.com.
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM

- MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Mulyasari, I., Kompetensi, K. E., & Pegawai, K. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197. <https://doi.org/10.25157/JMR.V2I2.1786>
- Oktaviani, C., Sint, S., Bengkulu, C., & Carolus, J. S. (2015). PERAN BUDAYA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(4). <https://doi.org/10.33369/MAPEN.V9I4.1163>
- Pahlevi, I. (2023). P PENGARUH ADMINISTRASI PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI LUBUK HARJO KECAMATAN BAYUNG LENCIR KABUPATEN MUSI .... *AL-ULUM: JURNAL PENDIDIKAN DAN ...*
- Prabu Mangku Negera, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Rafika Aditama.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (ed.); 1st ed., Vol. 1). Cipta Media Nusantra (CMN).
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Solehah, S., Hidayah, N., Layli, M., Ariyani, A. D., & Ata, U. A. (2023). Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor BPKPAD Bantul. *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa*, 8(01), 64–76. <https://doi.org/10.37366/AKUBIS.V8I01.784>
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Surajiyo, S., Nasruddin, N., Fanira, N., & ... (2021). ... Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Pendidikan di Fakultas Ekonomi .... *JMBI UNSRAT (Jurnal ....*
- Untung, S. (2021). *KINERJA KEPALA MADRASAH ALIYAH SWASTA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN*.
- Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida*, 1, 1–8.