

## **KINERJA GURU SEBAGAI ASPEK STRATEGIS DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN**

**Hesti Kusumaningrum<sup>1</sup>, Chesia Chaerany<sup>2</sup>, Tri Ariqoh Kholisah<sup>3</sup>,  
Regita Cahyani<sup>4</sup>**

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

E-Mail: [hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id](mailto:hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id)<sup>1</sup>,  
[chesia.chaerany22@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:chesia.chaerany22@mhs.uinjkt.ac.id)<sup>2</sup>, [tri.ariqoh22@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:tri.ariqoh22@mhs.uinjkt.ac.id)<sup>3</sup>,  
[regita.cahyani22@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:regita.cahyani22@mhs.uinjkt.ac.id)<sup>4</sup>.

### **ABSTRACT**

*The article journal discusses importance of improving teacher performance as a strategic aspect in managing educational human resources. Evaluation of teacher performance, improvement through training and stimulant programs, and teacher work productivity are the main focus in creating an effective, efficient and quality educational environment. Collaboration between teachers, school principals and education stakeholders is also needed to achieve this goal. Evaluating teacher performance is essential to determine their competency in teaching and support their professional development. Teacher productivity is a key factor in creating an effective educational environment, with a focus on individual and organizational dimensions. Increasing teacher performance can be achieved through developing competence, motivation, support and effective work environment management. With in-depth attention to various strategic aspects regarding teacher performance, it is hoped that education in Indonesia can continue to develop in a better direction. The method used in this research is a literature review by compiling a comprehensive article on the topic and taking several references from books and journals related to the material to be discussed. Abstracts and keywords are also included in this journal, providing a comprehensive overview of the importance of improving teacher performance in creating effective and quality learning.*

**Keywords:** *Teacher Performance, Strategic, Human Resources, Education.*

### **ABSTRAK**

*Artikel jurnal ini membahas tentang pentingnya peningkatan kinerja guru sebagai aspek strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Evaluasi kinerja guru, peningkatan melalui pelatihan dan program stimulan, serta produktivitas kerja guru menjadi fokus utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif, efisien dan berkualitas. Kolaborasi antara guru, kepala sekolah, dan pemangku kepentingan pendidikan juga diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Mengevaluasi kinerja guru sangat penting untuk menentukan kompetensi mereka dalam mengajar dan mendukung pengembangan profesional*

*mereka. Produktivitas guru merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif, dengan fokus pada dimensi individu dan organisasi. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi, motivasi, dukungan, dan pengelolaan lingkungan kerja yang efektif. Dengan perhatian yang mendalam terhadap berbagai aspek yang strategis mengenai kinerja guru, diharapkan pendidikan di Indonesia dapat terus berkembang menuju arah yang lebih baik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review dengan menyusun tulisan yang komprehensif mengenai topik tersebut dan mengambil beberapa referensi dari buku dan jurnal yang terkait pada materi yang akan dibahas. Abstrak dan kata kunci juga disertakan dalam jurnal ini, memberikan gambaran menyeluruh tentang pentingnya peningkatan kinerja guru dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan berkualitas.*

**Kata Kunci:** *Kinerja Guru, Strategis, Sumber Daya Manusia, Pendidikan.*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan fondasi utama untuk pembangunan suatu negara, dan peran guru sangat penting untuk menghasilkan generasi penerus yang berkualitas. Dalam situasi seperti ini, kinerja guru menjadi komponen strategis penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Kinerja guru mempengaruhi hasil belajar siswa selain menunjukkan seberapa efektif sistem pendidikan secara keseluruhan.

Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila mereka memahami apa artinya kinerja sesungguhnya dan dapat dibuktikan dengan melakukan apa yang mereka lakukan saat mengerjakan tugas mereka. Jika guru melakukan hal-hal berikut dalam pembelajaran yang baik: menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, disiplin dalam mengajar, kreatif dalam mengajar, bekerja sama dengan semua warga sekolah, memiliki contoh yang patut diteladani siswa, dan

objektif dalam membimbing dan menilai siswa (Dr. Said Ashlan, SE. & Dr. Akmaluddin, S.Pd.i., 2021).

Kinerja adalah catatan dari hasil yang dicapai selama tugas atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja lebih menekankan hasil yang dicapai dari pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi (Gunawan, 2015). Sebuah survei yang dilakukan oleh UNESCO menyatakan bahwa kualitas guru di negara kita berada pada peringkat keempat belas dari empat belas negara berkembang. Hal ini disebabkan oleh tidak memenuhi persyaratan pendidikan minimal (Muslimin, 2020).

Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih sangat penting. Pekerjaan ini tidak dapat diganti atau diambil alih oleh orang lain. Sebagai bagian penting dari proses pembelajaran, kinerja guru

sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tidak hanya kemampuan mengajar, kinerja guru mencakup profesionalisme, komitmen, motivasi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan kemajuan pendidikan dan teknologi. Kinerja guru sebagai penggerak perubahan di ruang kelas sangat penting untuk menetapkan dan mencapai tujuan pendidikan nasional.

Sebagai pekerja, guru harus memiliki kemampuan yang meliputi pemahaman tentang materi pelajaran, pemahaman tentang profesi keguruan dan pendidikan, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dan berkepribadian dalam melaksanakan tugasnya. Guru harus juga menjadi individu yang berkembang dan dinamis. Tugas yang dihadapi guru di masa depan akan menjadi tantangan yang sulit untuk dipenuhi. Komisi Internasional UNESCO untuk Pendidikan telah menetapkan bahwa guru harus mampu dan dapat mengatur proses pembelajaran yang bertumpu pada empat pilar belajar: *learning to know*, *learning to do*, *learning to be*, dan *learning to live together*. Keempat pilar tersebut menuntut guru untuk kreatif, bekerja secara tekun, dan harus mampu serta ingin meningkatkan kemampuan mereka (Muslim & Wekke, 2018b).

Dalam mengelola sumber daya manusia dalam bidang pendidikan ini, sangat penting untuk memahami bahwa kualitas guru tidak hanya bergantung pada kemampuan seseorang; kondisi kerja, dukungan institusi, dan kebijakan

pendidikan yang berlaku juga memengaruhi kinerja guru. Sumber daya manusia dalam pendidikan terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Namun, dalam konteks yang lebih luas, sumber daya manusia pendidikan mencakup lebih dari hanya guru, pustakawan, laboran, tata usaha, serta pengurus yayasan dan staf pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan. Oleh karena itu, pihak-pihak terkait harus mempertimbangkan berbagai komponen yang dapat meningkatkan kinerja guru. Ini termasuk pelatihan profesional yang baik, kurikulum yang relevan, fasilitas pendukung yang memadai, dan sistem yang mengevaluasi dan mengakui hasil kerja.

Di era saat ini, manajemen sumber daya manusia, terutama SDM pendidikan, menekankan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis. Ini memungkinkan SDM untuk bekerja secara profesional. Pengembangan dan pemberdayaan SM adalah bagian dari manajemen, dan tujuan dari bagian ini adalah untuk meningkatkan kompetensi, fleksibilitas, dan komitmen antara pendidik dan tenaga pendidikan. Lembaga, terutama pendidikan, akan memiliki kemampuan untuk bertahan, tumbuh, menjadi lebih produktif, dan bersaing jika ini dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan (Pratiwi, 2020).

Guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar di kelas; mereka juga bertanggung jawab untuk mengelola proses pembelajaran, membuat kurikulum yang sesuai, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sekolah. Semua ini merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Oleh karena itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada peningkatan kinerja guru melalui program pengembangan profesional, dukungan manajerial yang kuat, dan insentif yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan menggunakan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM pendidikan, diharapkan kinerja guru dapat terus ditingkatkan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Oleh karena itu, kualitas pendidikan akan meningkat. Ini akan memungkinkan generasi masa depan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menghadapi tantangan zaman yang terus berkembang. Kinerja guru bukan hanya tanggung jawab guru itu sendiri; meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan generasi yang berkualitas tinggi adalah tanggung jawab bersama semua pihak terkait.

#### **KAJIAN PUSTAKA**

Sebuah kata yang berarti prestasi yang berasal dari akar kata

Indonesia "kerja" adalah "kinerja," meskipun juga bisa merujuk pada hasil kerja. Kemampuan organisasi untuk melakukan menentukan apakah tujuan yang ditetapkan terpenuhi atau tidak. Tanggung jawab utama guru, yang profesional di bidang pendidikan, adalah mengajar, membimbing, memimpin, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal untuk pendidikan anak usia dini maupun sekolah menengah (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1). (Pianda, 2018)

Untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan efisien, tindakan guru selama proses tersebut disebut sebagai "kinerja guru". Cara seorang guru melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya sesuai dengan pedoman yang ditetapkan untuk mengukur seberapa baik produktivitas kinerjanya. (Rohman, 2020)

Strategi merupakan penyesuaian tindakan yang diambil dengan sengaja dan dengan pemikiran yang adil untuk mengadakan reaksi terhadap peristiwa lingkungan tertentu. Strategi ini mengintegrasikan semua elemen penting dan komprehensif, yang berarti bahwa itu adalah rencana terintegrasi yang bekerja dengan baik dengan semua komponen lainnya. (Dacholfany, 2017)

Seseorang yang melakukan pekerjaan, seperti karyawan, guru, kepala sekolah, direktur, dan menteri, dikenal sebagai sumber daya manusia. Makna ini digunakan untuk

menghadirkan orang secara keseluruhan atau global untuk memperluas penelitian tentang berbagai pekerjaan sesuai profesinya. Agar berfungsi secara profesional, manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan, menempatkan penekanan kuat pada kapasitas untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan lainnya melalui program pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia. (Pratiwi, 2020)

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode *review literatur*, yang merupakan proses mencari dan menganalisis berbagai sumber informasi, seperti jurnal, buku, dan naskah terbitan lainnya, yang terkait dengan topik penelitian. Tujuan dari *review literatur* ini adalah untuk membuat tulisan yang membahas topik atau masalah tertentu dengan mengacu pada pemahaman yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut (Marzali, 2016). Dalam konteks metode ini, secara umum, latar belakang yang membahas tentang tujuan dan proses pengumpulan data aktual biasanya disertakan dalam tinjauan literatur pada setiap survei atau penelitian eksperimental. Dengan studi terbaru, tinjauan literatur ini juga dapat digunakan untuk menciptakan kerangka kerja yang memperjelas konteks sejarah penelitian tersebut (Ridwan et al., 2021).

Dalam metode *literature review*, jurnal-jurnal yang relevan diperoleh melalui database jurnal yang disediakan oleh Google Scholar. Penulis melakukan pencarian dengan mengakses situs web *www.google scholar.com*. Setelah jurnal-jurnal diunduh, penulis melakukan penyaringan dengan membaca abstrak jurnal terlebih dahulu. Jurnal yang abstraknya tidak memenuhi kriteria tidak digunakan. Jurnal yang abstraknya memenuhi kriteria harus dibaca secara menyeluruh untuk memastikan bahwa jurnal tersebut masih relevan dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Penilaian Praktik Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru merupakan cara untuk menilai seberapa baik guru melakukan tugasnya. Ini melibatkan menentukan kompetensi guru, menggunakan sistem pengukuran, evaluasi, dan observasi untuk mengukur kinerja mereka. Penilaian kinerja guru dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan mereka dalam mengajar, memberikan bimbingan, atau melakukan tugas tambahan yang relevan untuk kemajuan pendidikan. Penilaian kinerja guru pada umumnya dilakukan secara

formal dan terstruktur (Arifandi, 2020).

Di suatu negara dapat memulai dengan mengubah ide-ide mereka tentang cara mengajar yang efektif menjadi model kompetensi yang jelas tentang kinerja mengajar. Model kompetensi ini dapat mencakup perilaku dan keterampilan yang sangat penting dalam mengajar. Ini dapat mencakup berbagai hal seperti merencanakan pelajaran, mengatur kelas, dan mengajar materi dengan baik. Model kompetensi ini akan menjadi dasar untuk menilai bagaimana seorang guru untuk melakukan tugas mengajarnya. Dalam memulai penilaian kinerja, diperlukan adanya model kompetensi kinerja. Karena semua praktik pengelolaan sumber daya manusia perlu diselaraskan dengan model kompetensi kinerjanya. Untuk dapat mengembangkan model kompetensi, di beberapa negara telah memiliki sumber daya yang telah digunakan, seperti standar pengajaran yang ada di negara tersebut, standar yang ditetapkan oleh organisasi nasional seperti *Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium* (INTASC) dan *National Board for Professional Teaching Standards* (NBPTS) (Skinner, 1982).

Secara umum, untuk dapat memulai model kompetensi yang sudah ada seperti *Framework* atau Kerangka Pengajaran. Hal ini karena di beberapa negara telah mempunyai strategi masing-masing, sebagian besar tugas pengajaran itu sama, dan model *Framework* atau kerangka pengajaran ini tampaknya berhasil menangkap pembelajaran dengan baik. Dalam suatu tinjauan terbaru terhadap sistem penilaian praktik pembelajaran, sebagian sistem bertujuan untuk menilai kompetensi seorang guru itu sama, seperti perhatian terhadap siswa, penggunaan penilaian formatif dalam memandu pengajaran, cara guru melibatkan siswa dalam pembelajaran, penggunaan strategi pembelajaran yang mengembangkan keterampilan berpikir tingkat tinggi, dan mengelola prosedur kelas dan penggunaan waktu pembelajaran, Adapun cara lain dengan menggunakan Sistem Penilaian Kelas atau *Classroom Assessment Scoring System* (CLASS) sebagai sumber kompetensi yang berkaitan dengan pengelolaan kelas, keterlibatan siswa, dan interaksi guru-siswa, dan menambahkan kompetensi khusus yang

berkaitan dengan perencanaan pembelajaran.

Dalam menilai kinerja seorang guru, penting untuk memiliki standar atau tolok ukur tertentu sebagai panduan. Dalam praktek sehari-hari, standar untuk menilai kinerja guru yang baik dapat dicapai melalui kesepakatan antara pihak yang melakukan penilaian, seperti kepala sekolah, dan guru yang dinilai. Namun, dalam konteks profesionalitas guru, standar penilaian harus didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Indikator kinerja yang baik memiliki dampak besar terhadap kemampuan dan motivasi seseorang, terutama guru, atau organisasi tertentu untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan metode pengukuran yang jelas berdasarkan kriteria dan alat ukur yang telah ditentukan. Meskipun pengukuran kinerja berkaitan erat dengan individu, terutama dalam konteks guru, karena hasil evaluasi dapat memengaruhi perasaan harga diri mereka, namun hal ini bukanlah tujuan utama bagi perusahaan atau organisasi. Tujuannya adalah sebagai sarana untuk menciptakan masa depan yang lebih baik dan lebih sukses (Zubair et al., 2017). Dalam situasi seperti ini, penetapan indikator yang lebih

sesuai dengan kebutuhan adalah sangat penting. Beberapa indikator dirancang untuk menilai keterampilan pedagogis-metodologis, keterampilan komunikasi, dan pengembangan profesional guru.

Sistem pengukuran kinerja guru menjadi landasan yang penting dalam upaya meningkatkan standar pendidikan. Dengan adanya sistem ini, setiap aspek dari kinerja guru dapat dinilai secara sistematis, termasuk kemampuan mengajar, pengelolaan kelas, interaksi dengan siswa, dan kontribusi terhadap perkembangan pendidikan di sekolah. Adapun tiga pengukuran yang digunakan berbeda. Pertama, observasi kelas untuk evaluasi guru, pada tahapan ini merupakan proses berkelanjutan, dari pra observasi hingga refleksi. Proses observasi praktik kinerja menggunakan pendekatan supervisi berbasis *coaching* dan penilaian dilakukan secara kualitatif. Pada penilaian ini kepala sekolah atau supervisor datang ke kelas untuk mengobservasi guru mengajar, untuk melihat kelebihan dan kekurangan yang seperlunya diperbaiki (Hartanto & Purwanto, 2019). Penilaian observasi kelas yang dilakukan mencakup keseluruhan proses

observasi, dimana penilaian praktik pembelajaran dilakukan dalam satu siklus, yaitu pra observasi-observasi-tindak lanjut-refleksi tindak lanjut.

Kedua, penilaian kinerja untuk pengambilan keputusan seperti masa jabatan dan jenjang karier, pada cara ini dimaksudkan untuk dapat melengkapi evaluasi guru dengan memberikan penilaian yang lebih mendalam tentang pengetahuan, perencanaan, penggunaan data penilaian formatif, dan perbedaan pengajaran saat dilakukannya pengamatan. Pendekatan ini bersifat intensif, oleh karena itu hanya digunakan pada keputusan besar seperti masa jabatan, pergerakan dalam karir, atau pembayaran gaji dengan berbasis pengetahuan dan keterampilan. Sama seperti dengan tes, jenis penilaian ini ditunjukkan untuk dapat mengukur kinerja puncak atau potensi, bukan kinerja biasa atau kinerja sehari-harinya. Dalam penilaian yang dilakukan oleh *National Board for Professional Teaching Standards* (NBPTS) dan *Performance Assessment for California Teachers* (PACT), guru diminta untuk menjelaskan pemikiran mereka ketika merancang pembelajaran, melaksanakan dan menilai efektifitas pengajaran,

merefleksikan keberhasilan, dan memodifikasi praktik kinerja mereka. Jenis penilaian ini bisa sangat handal dan juga telah terbukti memiliki hubungan yang positif, seperti ukuran pembelajaran siswa menjadi nilai tambah. Untuk mendapatkan masa kerja atau naik jabatan, guru akan diminta untuk menunjukkan tingkat kemahiran dalam penilaian kinerja, serta memiliki peringkat evaluasi yang sesuai. Sebagai contoh, untuk masa jabatan seorang guru mungkin harus menunjukkan kinerja yang mahir dalam penilaian kinerja dan juga dinilai mahir dalam semua domain sistem evaluasi kinerja. Kombinasi ini akan membantu memastikan bahwa bukti untuk keputusan masa kerja mencakup penilaian kompetensi yang paling baik dilihat di kelas dan kompetensi yang lebih mudah ditunjukkan pada penilaian kinerja yang terfokus.

Ketiga, Kunjungan Lapangan (*Walk-through*) untuk manajemen kinerja, pada jenis penilaian ini merupakan salah satu metode yang menjanjikan untuk mengumpulkan bukti dalam penilaian yaitu kunjungan kelas. Kunjungan singkat ini difokuskan ke dalam ruang kelas di mana kepala sekolah, pengamat, dan bahkan guru



sejawat mengamati kegiatan siswa dan pengajaran guru, memeriksa karya kelas, dan bahkan berbicara dengan siswa tentang apa yang mereka pelajari. Para pengamat kemudian secara formal dan informal mencatat apa yang mereka lihat di dalam kelas. Dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang strategis, *walk-through* memiliki beberapa kegunaan, diantaranya dengan mendatangkan para kepala sekolah, pelatih intruksional, dan mentor guru ke dalam kelas untuk dapat melihat apakah strategi intruksional benar-benar diterapkan. Jika implementasinya lemah, kepala sekolah dapat menentukan apakah masalahnya adalah kurangnya kerampilan, kurangnya motivasi, atau konteksnya. Jika hasilnya telah ditemukan ini dapat dijadikan bahan untuk evaluasi tindakan yang diambil sebagai tanggapan atau respons. Kunjungan lapangan (*Walk-through*) juga dapat memberikan informasi yang penting kepada guru. Ketika kepala sekolah, pelatih intruksional, atau mentor guru secara rutin mengunjungi kelas untuk melihat aspek utama dari strategi pengajaran, pesan yang disampaikan adalah bahwa hal-hal tersebut dianggap penting

dan diharapkan agar para guru menerapkannya dalam pengajaran mereka sehari-hari. Di Indonesia, guru akan dinilai atas kinerjanya setelah mengikuti pengembangan profesional selama dua semester. Penilaian ini dilakukan dalam waktu 4-6 minggu pada akhir rentang waktu tersebut, biasanya pada bulan September hingga Oktober. Hasil penilaian ini digunakan untuk menentukan angka kredit tahunan guru oleh tim penilai. Hasil dari penilaian tersebut juga akan mempengaruhi program pengembangan profesional guru untuk dua semester ke depan, selain dari hasil evaluasi diri yang juga harus mereka lakukan (Muslim & Wekke, 2018a).

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru suatu proses penting yang bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan mereka dalam mengajar dan memberikan dukungan untuk pengembangan profesional. Dengan mengubah ide-ide tentang pengajaran yang efektif menjadi model kompetensi, penilaian ini dapat memberikan panduan yang jelas tentang kinerja mengajar guru. Melalui sistem evaluasi yang terstruktur, seperti observasi kelas, penilaian kinerja, dan kunjungan lapangan, aspek-

aspek penting dari kinerja guru dapat dinilai secara menyeluruh. Dengan adanya standar dan tolok ukur yang jelas, penilaian kinerja guru dapat memberikan umpan balik yang bermanfaat untuk membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai tujuan karier. Pentingnya penilaian kinerja guru terletak pada upaya meningkatkan standar pendidikan dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi perkembangan baik guru maupun siswa.

## 2. Produktivitas Kinerja Guru

Permasalahan produktivitas tenaga kerja di sekolah, baik negeri maupun swasta, masih perlu diteliti dan diselidiki. Dalam setiap kasus, produktivitas tenaga kerja selalu bergantung pada bagaimana sesuatu dilakukan atau digunakan dengan cara yang mengikuti prinsip efektivitas dan efisiensi. Apabila berbagai aspek sesuatu digunakan dengan benar untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuatu dianggap efektif. Dalam pelaksanaannya, sesuatu dianggap efektif jika mempertimbangkan biaya, prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu secara ekonomis mungkin.

Herfina menjelaskan produktivitas dalam jurnal Wahyuni, M. Entang, sebagai rasio keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Kinicki dan Williams, "*productivity is defined by the formula of outputs divided by inputs for a spesified period of time.*" Menurut mereka, produktivitas ditentukan oleh rasio keluaran yang dibagi menjadi masukan secara khusus dalam waktu tertentu, di mana keluaran mencakup barang dan jasa, sedangkan masukan mencakup modal, bahan, dan tenaga kerja. Muchdarsyah juga membagi pengertian produktivitas menjadi tiga bagian. Dia mengatakan bahwa produktivitas adalah persentase apa yang dihasilkan (output) dibandingkan dengan input dan peralatan produksi yang digunakan. Yang kedua adalah bahwa produktivitas pada dasarnya adalah keinginan untuk menjadi lebih baik setiap hari. Yang ketiga adalah bahwa produktivitas adalah gabungan dari elemen penting seperti manajemen, tenaga kerja, teknologi, dan pengetahuan (Wahyuni et al., 2019).

Untuk mengatasi masalah produktivitas guru, pengelola dan pimpinan lembaga pendidikan harus

melakukan evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan. Dalam mewujudkan indikator produktif secara teoritis dan konseptual, hasil kerja guru belum memenuhi harapan. Produktivitas kinerja guru adalah potensi yang dimiliki seseorang atau guru yang digunakan sebaik mungkin untuk menghasilkan produk yang lebih inovatif, produktif, dan menguntungkan atau bermanfaat. Pengukuran dilakukan dengan subvariabel, terdiri dari (1) perencanaan dan pelaksanaan pendidikan, yang menunjukkan perencanaan pendidikan, semester, dan program tahunan; (2) keberhasilan akademik, karya akademik, dan karya monumental; (3) penyuluhan profesional, yang menunjukkan penulisan artikel, pembuatan dan penggunaan media, dan alat peraga; dan (4) partisipasi dalam forum penelitian, yang menunjukkan peserta workshop, pelatihan, pembicara, dan seminar (Atmadji, 2012).

Dua puluh tahun yang lalu, gagasan untuk mengukur produktivitas guru lebih merupakan impian daripada praktik proposisi. Gagasan tersebut telah menjadi kredibel dengan menggunakan pengujian yang luas terhadap prestasi siswa secara bersama-sama

dengan perkembangan, selama sekitar 20 tahun terakhir, metode statistik yang secara umum dikenal dengan nama "nilai tambah". Ide dasar di balik nilai tambah adalah sederhana: kontribusi seorang guru terhadap pembelajaran siswa dapat diperkirakan dengan membandingkan pencapaian rata-rata siswa yang diajar oleh seorang guru dengan tingkat pencapaian yang diharapkan untuk kelompok rata-rata siswa dengan karakteristik yang sama, termasuk tingkat pencapaian sebelumnya. Hal ini konsisten dengan gagasan kemampuan bahwa guru yang baik membantu siswa berpindah dari tingkat pengetahuan yang dimilikinya saat memulai tahun ajaran ke tingkat yang lebih tinggi pada akhir tahun (Odden R. Allan, 2011).

Perbedaan antara tingkat pencapaian yang diharapkan dan yang sesungguhnya adalah perkiraan "nilai tambah" yang diberikan oleh seorang guru, dibandingkan dengan guru lain, dan dibandingkan dengan guru-guru lain, dan mewakili produktivitas relatif guru tersebut. Tentu saja, diakui bahwa pembelajaran tidak semata-mata disebabkan oleh upaya guru, dan dalam banyak kasus, apa yang sebenarnya diperkirakan adalah

produktivitas kelas. Namun demikian, guru dianggap sebagai pengaruh utama produktivitas kelas dan secara rata-rata harus ada korelasi yang tinggi antara nilai tambah dan produktivitas yang sebenarnya karena upaya guru. Dalam praktiknya, nilai tambah guru diperkirakan dengan menggunakan model statistik yang memprediksi tingkat prestasi siswa yang diharapkan dari prestasi sebelumnya (Odden R. Allan, 2011).

Standar minimal untuk guru efektif adalah guru profesional; guru produktif adalah guru yang berusaha semaksimal mungkin memenuhi tugasnya secara efektif dan efisien; guru produktif adalah guru yang secara konsisten mengembangkan dan mengembangkan potensinya, khususnya dalam profesinya, untuk dapat melayani peserta didik dengan lebih baik dari waktu ke waktu; dan guru produktif adalah guru yang berusaha semaksimal mungkin memenuhi tugasnya secara efektif dan efisien.

Untuk menentukan tingkat produktivitas setiap pekerja atau pendidik, evaluasi produktivitas harus dilakukan. Menentukan produktivitas tenaga kerja karyawan termasuk guru sangat penting agar mereka

memahami tingkat produksi potensial yang dapat mereka capai. (Arofah, 2018).

Pengukuran produktivitas biasanya berarti perbandingan antara kategori yang sangat berbeda. Ini termasuk: (1) Perbandingan antara pelaksanaan saat ini dengan pelaksanaan masa lalu, yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan saat ini memuaskan, hanya menunjukkan peningkatan atau penurunan; (2) Perbandingan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, atau proses) dengan unit lainnya, yang menunjukkan tingkat peningkatan atau penurunan. Kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu adalah komponen yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, menurut Henry Simamora. Lembaga atau organisasi juga sangat menguntungkan dari pengukuran produktivitas kerja, terutama dalam sistem pendidikan (Henri, 2004).

Banyak faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi produktivitas SDM pendidikan. Pada dasarnya, kondisi ini dapat menyebabkan produktivitas guru tidak optimal; namun masalah produktivitas kerja menunjukkan bahwa peran manajemen sebagai pengelola

SDM sangat penting untuk meningkatkan produktivitas guru. Dilihat dari indikator produktivitasnya, kemungkinan besar mereka tidak memaksimalkan tugas dalam kaitannya dengan pembelajaran, kurang bertanggung jawab, dan tidak mencintai pekerjaan mereka. Ini adalah indikator produktivitas tenaga kerja yang kualitasnya jelas tidak optimal. Jika kita mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dari sisi kinerja, rendahnya kepuasan kerja mungkin merupakan penyebab fenomena tersebut.

Oleh karena itu, produktivitas kinerja guru sangat penting untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Dengan meningkatkan produktivitas kinerja mereka, proses pembelajaran akan menjadi lebih baik, siswa akan memiliki pengalaman belajar yang lebih baik, dan hasil belajar siswa akan meningkat. Oleh karena itu, sangat penting bagi guru untuk terus mengembangkan diri, menggunakan teknologi, dan merencanakan pembelajaran secara informal.

### **3. Aspek Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, peran guru menjadi sangat sentral. Salah satu aspek strategis yang menjadi fokus utama adalah pengembangan kinerja guru. Pengembangan kinerja ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi besar terhadap kualitas pembelajaran di kelas dan menciptakan dampak jangka panjang bagi kemajuan pendidikan secara keseluruhan. Menurut Uhar yang dikutip dalam jurnal karya masnun, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah suatu keharusan yang sangat penting bagi setiap organisasi, yang sebaiknya dilakukan secara kontinu. Ini karena, selain perbaikan diperlukan saat terjadi kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dan yang sebenarnya, juga diperlukan sebagai respons terhadap perubahan lingkungan yang semakin cepat. Dalam kondisi seperti ini, organisasi perlu terus-menerus meningkatkan kualitas dan keterampilan pegawainya agar dapat menjawab tuntutan yang semakin tinggi (Masnun, 2014).

Dalam konteks pendidikan, upaya untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan memegang

peranan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas. Ketika terjadi kesenjangan antara harapan dan realitas, perbaikan kinerja menjadi kunci untuk mengatasi tantangan tersebut. Namun, lebih dari sekadar menanggapi masalah, pendekatan yang proaktif terhadap pengembangan profesional menjadi semakin penting di tengah perubahan yang cepat dalam lingkungan pendidikan. Dalam proses ini, perlu diperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Menurut Surya Darma yang dikutip dalam jurnal karya Amna Emda, aspek-aspek kinerja meliputi pencapaian target, kompetensi yang meliputi pengetahuan dan sikap, serta efektivitas kerja (Emda, 2016). Sementara itu, ketika membahas kinerja guru secara khusus, beberapa faktor juga dapat memainkan peran yang signifikan, baik itu berasal dari aspek internal maupun eksternal. Dari aspek internal seperti tingkat motivasi, pengetahuan, dan pemahaman yang masih perlu ditingkatkan. Lalu, dari aspek eksternal seperti hubungan dengan sesama guru, dukungan dari pimpinan, dan kondisi lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam

memengaruhi kinerja mereka (Muspawi, 2021). Dengan memperhatikan berbagai faktor tersebut serta mengelolanya secara komprehensif, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Menurut pendapat Richey yang dikutip dalam jurnal karya Gunawan, mengatakan bahwa guru yang profesional menunjukkan kualitas mengajar yang unggul. Terdapat beberapa aspek yang mengindikasikan tingginya kualitas mengajar guru, yaitu: (a) perencanaan dan persiapan pengajaran mencakup penyusunan strategi pembelajaran, melakukan praktek lapangan, dan memperluas pengetahuan melalui literasi; (b) kepemimpinan yang proaktif dari guru melibatkan membantu menyelesaikan masalah siswa, memberi ruang kepada siswa untuk mengambil peran kepemimpinan, mendorong diskusi dan keberanian dalam menyampaikan pendapat, serta menggunakan permainan sebagai alat pembelajaran; (c) melakukan interaksi personal dengan setiap siswa, termasuk memberikan tugas secara individual, meninjau pekerjaan

siswa dengan cepat, berkomunikasi secara terbuka untuk memberikan bantuan kepada siswa, dan membangun hubungan yang dekat dengan siswa; (d) Melibatkan siswa dalam beragam pengalaman pembelajaran mencakup mengajak siswa berpartisipasi dalam merencanakan pembelajaran, memberikan tanggung jawab kepada siswa terkait tugas mereka, memberikan motivasi kepada siswa untuk belajar, dan menyajikan berbagai macam pengalaman pembelajaran; (e) memanfaatkan alat bantu pengajaran mencakup memanfaatkan buku teks, memberikan tugas yang melibatkan praktik langsung, dan memberikan tugas yang membutuhkan referensi dari perpustakaan (Gunawan, 2015).

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama guru, di lembaga pendidikan. Ini tercermin dalam strategi yang mereka terapkan untuk memperbaiki kinerja guru dan memberikan dampak positif pada mutu pendidikan. Mulyasa dalam kutipan dari jurnal yang ditulis oleh Okta, Feska, dan Rusmiyati, mengungkapkan bahwa terdapat dua jenis strategi untuk meningkatkan sumber

daya manusia, yaitu strategi umum dan strategi khusus. Dalam strategi umum, terdapat tiga aspek utama yang perlu diperhatikan, antara lain pengembangan tenaga kependidikan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan yang jelas, pentingnya pengembangan sikap dan kemampuan profesional dalam dunia pendidikan, serta kerjasama yang diperlukan antara dunia pendidikan dengan perusahaan untuk memanfaatkan fasilitas seperti laboratorium praktik dan objek studi. Sementara itu, dalam strategi khusus, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan kesejahteraan guru, pengembangan karier, pendidikan guru, rekrutmen, dan penempatan guna meningkatkan mutu guru di sekolah (Vienty et al., 2022). Kinerja seorang guru juga dapat dinilai berdasarkan kemampuannya dalam menjalankan proses pembelajaran, termasuk dalam menyusun Rencana Pembelajaran, manajemen kelas, penggunaan sumber belajar, pemahaman terhadap prinsip-prinsip pendidikan, penerapan program bimbingan dan konseling, evaluasi pembelajaran, serta administrasi sekolah untuk mendukung

kelancaran proses pembelajaran (Emda, 2016).

Oleh karena itu, melalui upaya kolaboratif antara guru, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah dalam pengembangan kinerja dan strategi yang proaktif, diharapkan dapat tercipta lingkungan pendidikan yang kondusif dan mendukung bagi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, motivasi, dan dukungan, kita dapat memastikan bahwa guru memiliki kemampuan dan sumber daya yang diperlukan untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas dan mempersiapkan generasi yang kompeten dan berdaya saing.

#### **4. Mengoptimalkan Kinerja Guru dan Sumber Daya Manusia Pendidikan**

Optimalisasi kinerja merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Konsep optimalisasi kinerja mencakup dua dimensi yang signifikan: pertama, perbaikan terhadap kinerja yang belum mencapai standar yang diinginkan, dan kedua, penyesuaian terhadap tuntutan baru yang muncul, baik

dari pemerintah maupun dari kebutuhan masyarakat. Dalam konteks pendidikan, optimalisasi kinerja guru dan staf administrasi menjadi hal yang krusial dalam menjamin berkembangnya sistem pendidikan yang berkualitas. Pendekatan yang responsif dan progresif terhadap peningkatan kinerja ini menjadi fokus penting bagi kepala sekolah dan pimpinan institusi pendidikan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat beradaptasi dan memberikan respons yang efektif terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan baru yang muncul.

Ketika seorang guru mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab, serta memberikan dampak positif pada peserta didik, maka tujuan pembelajaran pun dapat tercapai dengan lebih baik. Dengan demikian, optimalisasi kinerja guru tidak hanya menjadi tanggung jawab pribadi guru itu sendiri, tetapi juga merupakan investasi dalam masa depan pendidikan yang lebih baik. Optimalisasi kinerja saat mengajar sangat penting, karena keberhasilan pembelajaran tidak hanya bergantung pada struktur pendidikan, tetapi juga pada proses pembelajaran itu sendiri.



Proses pembelajaran dianggap efektif jika mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan aspek-aspek tersebut guna menciptakan keberhasilan dalam pembelajaran.

Pengoptimalan kinerja memerlukan usaha yang konsisten dan ada beberapa cara yang dapat dilakukan, salah satunya yaitu terus-menerus meningkatkan kompetensi dan pengetahuan akademik guru. Dalam konteks kompetensi dan kualifikasi akademik, ditekankan bahwa peningkatan kompetensi melibatkan empat kompetensi dasar yaitu (1) kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam memahami, merencanakan, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan mengembangkan potensi peserta didik; (2) kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kedewasaan, kebijaksanaan, dan kewibawaan, menjadikan guru sebagai teladan yang berakhlak mulia bagi peserta didik; (3) kompetensi sosial, yaitu kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua atau

wali peserta didik, serta masyarakat sekitar, dan (4) kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru dalam menguasai secara mendalam materi pembelajaran bidang studinya, termasuk substansi kurikulum dan keilmuan yang mengarah pada peningkatan wawasan sebagai seorang guru (Vienty et al., 2022). Sementara itu, kualifikasi akademik yang diharapkan dari seorang guru minimal berada pada tingkat pendidikan D-IV atau S1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh guru dapat berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan melalui pendidikan yang terus-menerus (Andriana et al., 2023).

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga administrasi adalah sebagai berikut: (1) mendorong dan mendukung guru dan tenaga administrasi untuk mengadakan sesi tutor sebaya melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau Musyawarah Kepala Bidang Kurikulum (MGBK), baik di tingkat sekolah maupun di tingkat kabupaten atau kota; (2) melibatkan guru dan tenaga administrasi dalam pelatihan, baik yang diselenggarakan sendiri maupun yang diadakan;

dan (3) meningkatkan partisipasi guru dan tenaga administrasi dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Basuki Jaka Purnama, 2016). Diharapkan peserta pelatihan ini akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain itu, memaksimalkan kinerja guru tidak terlepas dari peran penting kepala sekolah. Program-program yang dapat meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan adalah tanggung jawab strategis kepala sekolah. Untuk mencapai tujuan ini, perlu ada program yang dirancang khusus untuk mendorong guru. Peran kepala sekolah dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja guru sangat penting karena ini akan berdampak langsung pada kinerja sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, gagasan strategis yang diusung oleh kepala sekolah sangat penting untuk menentukan jalan dan efektivitas program. Pertemuan ilmiah, kompetisi kreatif, pelatihan, seminar motivasi, musyawarah guru mata pelajaran, penelitian, hibah penelitian, dan penulisan artikel profesional adalah beberapa program yang dapat dilakukan

(Gunawan, 2015). Program ini diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja guru dengan mempertimbangkan tiga komponen utama peningkatan kinerja guru: afektif, kognitif, dan psikomotorik.

Kepala sekolah juga dapat mengambil beberapa langkah tambahan untuk meningkatkan kinerja guru selama proses pembelajaran. Pertama, memberikan pelatihan yang terdiri dari tiga kategori: pelatihan guru untuk menjaga program pembelajaran di kelas, pelatihan guru untuk menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, dan pelatihan untuk memperbaiki situasi belajar anak didik. Kedua, melakukan supervisi dengan mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan pembelajaran melalui kunjungan kelas dan diskusi kelompok untuk mengontrol kinerja guru dalam mengajar (Suharningsih, 2010). Ketiga, untuk meningkatkan kinerja guru, pembinaan disiplin mencakup membantu mereka membuat pola perilaku yang baik, meningkatkan standar perilaku, dan menggunakan aturan sebagai panduan. Selain itu, motivasi juga penting dalam bentuk kompensasi, beasiswa, penugasan, dan promosi yang diberikan kepada guru untuk

meningkatkan kinerjanya. Terakhir, tetapi tidak kurang pentingnya, penghargaan melalui penghargaan internal yang diberikan secara terbuka untuk setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk memperolehnya dengan cepat, efisien, dan efektif (Vienty et al., 2022).

Dapat disimpulkan bahwa optimalisasi kinerja guru dan tenaga kependidikan memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendidikan serta merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Melalui upaya kolaboratif antara guru, kepala sekolah, dan seluruh stakeholders pendidikan, diharapkan dapat tercipta lingkungan pendidikan yang responsif, progresif, dan kondusif bagi peningkatan kualitas pembelajaran. Pengembangan kinerja guru tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi besar terhadap kualitas pembelajaran di kelas dan menciptakan dampak jangka panjang bagi kemajuan pendidikan secara keseluruhan. Dengan perhatian yang mendalam terhadap berbagai aspek kinerja, termasuk kompetensi, motivasi, dan

dukungan, serta melalui berbagai program pengembangan profesional yang tepat, diharapkan pendidikan di Indonesia dapat terus berkembang menuju arah yang lebih baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari *review literature* yang kami dapatkan, dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru sangat berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Kinerja guru tidak hanya mempengaruhi hasil belajar siswa, tetapi juga mencerminkan efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan. Kinerja guru yang baik memerlukan pemahaman makna kinerja yang sesungguhnya, pembuktian dalam pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran dengan baik.

Dengan meningkatkan produktivitas kinerja guru, akan tercipta proses pembelajaran yang lebih optimal, siswa akan mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik, dan hasil belajar siswa pun akan meningkat. Optimalisasi kinerja guru tidak hanya menjadi tanggung jawab pribadi guru itu sendiri, tetapi juga merupakan investasi dalam masa depan pendidikan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Andriana, E., Hasani, A., Nulhakim, L., & Rasendriya, P. N. (2023). Optimalisasi Kinerja Guru Dalam Mengembangkan Keterampilan

- Literasi Sains Kelas IV SDN Karang Tengah 07. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(4), 1828–1834.
- Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2), 106–119.
- Arofah, E. F. (2018). Produktivitas Pengajar dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 2(2), 572–587.
- Atmadji, S. T. (2012). Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknologi Dan Kejuruan*, 32(1), 107–118.
- Basuki Jaka Purnama. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 12(No 02), h. 27-36.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Dr. Said Ashlan, SE., M. P., & Dr. Akmaluddin, S.Pd.i., M. P. (2021). Manajemen Kinerja Guru. In *Penerbit Yayasan Barcode* (Pertama). Penerbit Yayasan Barcode.
- Emda, A. (2016). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional*. 4(2).
- Gunawan, I. (2015). Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah? *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Berbasis Karya Ilmiah*, 1(1), 305-312.
- Hartanto, S., & Purwanto, S. (2019). *Supervisi dan penilaian kinerja guru*.
- Marzali, A. (2016). Menulis kajian literatur. *Jurnal Etnografi Indonesia*, 1(2), 112–117.
- Masnun. (2014). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 1(2).
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018a). Model penilaian kinerja guru. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 11(1), 37–54.
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018b). Model Penilaian Kinerja Guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 197–204.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101.
- Odden R. Allan. (2011). Strategic Management of Human Capital in Education. In *AUTOFACT, Conference Proceedings*. Taylor

- and Francis.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114.
- Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya penerapan literature review pada penelitian ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42–51.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
- Skinner, C. S. (1982). Strategic Management of Technology. In *AUTOFACT, Conference Proceedings*. Taylor and Francis.
- Sudrajat, S. (2018). Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25, 104–119.
- Suharningsih. (2010). *Optimalisasi Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. 13(2), 103–114.
- Vienty, O., Ajepri, F., & Rusmiyati. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 130–149.
- Wahyuni, Entang, M., & Herfina2. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 725–730.
- Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman, A. (2017). Manajemen peningkatan kinerja guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 11(4), 304–311.