



**MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU PAI DALAM  
KOMPETENSI GURU DI SMP IT ASY-SYADZILI PAKIS  
MALANG**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**SHOFIANA KHOIRUNNISA**

**NPM. 21701011066**

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

**2021**



**MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU PAI DALAM  
KOMPETENSI GURU DI SMP IT ASY-SYADZILI PAKIS  
MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Malang Untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana (S1) Pada Program Studi  
Pendidikan Agama Islam

Oleh :

**Shofiana Khoirunnisa**

**NPM. 21701011066**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM  
2021**

## Abstrak

Khoirunnisa, Shofiana. 2021. *Manajemen Penilaian Kinerja Guru PAI dalam Kompetensi Guru Di SMP IT Asy-Syadzili Malang*. Skripsi, Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Malang. Pembimbing 1: Dr. Drs. H. Abdul Jalil, M.Pdi. Pembimbing 2: Dr. Fita Mustafida, M.Pd.

**Kata Kunci:** Manajemen, Penilaian Kinerja, Kompetensi Guru

Guru merupakan komponen yang memiliki strategis dalam kegiatan belajar mengajar. Di tangan guru mutu pendidikan dapat diupayakan ke arah yang lebih baik, hal itu yang menuntut seorang guru agar mampu mempersiapkan kompetensinya secara optimal, karena kompetensi guru mencerminkan kinerja guru atau kemampuan guru dalam mengajar di kelas. Salah satu yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah yaitu kinerja guru. Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional. Dari latar belakang penelitian di atas maka peneliti merumuskan beberapa fokus masalah, yakni manajemen penilaian kinerja guru, bagaimana penilaian kinerja guru, dan faktor apa yang menjadi penghambat dan pendorong penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili Malang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang yakni manajemen penilaian kinerja guru, bagaimana penilaian kinerja guru, dan faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut di atas penelitian dilakukan dengan jenis penelitian kualitatif. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, yaitu pengamatan yang merupakan aktivitas penelitian fenomena yang dilakukan secara sistematis, metode wawancara yang merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan jalan tanya jawab secara lisan dengan sumber penelitian, dan metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, laporan, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini manajemen penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili dipaparkan dari deskripsi fungsi manajemen yaitu apa saja yang perlu dipersiapkan untuk pelaksanaan penilaian kinerja guru, hal-hal apa saja yang membutuhkan pengorganisasian, bagaimana sistem pelaksanaan penilaian kinerja guru, dan siapa yang menjadi pengawas dalam penilaian kinerja guru. Lalu untuk tahapan penilaian kinerja guru yang dilaksanakan di SMP IT Asy-Syadzili yaitu melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Serta dalam menjalankan pelaksanaan penilaian kinerja guru juga memiliki faktor penghambat dan faktor pendorong.

Hal yang perlu diperhatikan sebagai saran-saran yaitu tentang bagaimana sekolah membekali guru dengan ilmu pengetahuan dari aspek informasi dan teknologi, sekolah melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran sehingga apa yang telah dirancang guru di dalam pelaksanaan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga apa yang menjadi harapan kita semua tentang kualitas pendidikan dapat tercapai, yaitu kualitas pendidikan yang bermutu

## Abstract

Khoirunnisa, Shofiana. 2021. Management of Pai Teacher Performance Assessment in Teacher Competency at SMP IT Asy-Syadzili Malang. Thesis, Islamic Religious Education Study Program, Faculty of Islamic Religion, Islamic University of Malang. Advisor 1: Dr. Drs. H. Abdul Jalil, M.Pdi. Advisor 2: Dr. Fita Mustafida, M.Pd.

**Keywords:** Management, Performance Assessment, Teacher Competency

Teachers are a strategic component in teaching and learning activities. In the hands of teachers the quality of education can be pursued in a better direction, it requires a teacher to be able to prepare his competence optimally, because the teacher's competence reflects the teacher's performance or the teacher's ability to teach in the classroom. One of the benchmarks for school success is teacher performance. Performance is a performance or performance. The implementation of teacher performance assessment is intended not to complicate teachers, but rather teacher performance assessment is carried out to realize professional teachers. From the background of the above research, researchers formulated several focuses on problems, namely teacher performance assessment management, how teacher performance assessment, and what factors are the obstacles and drivers of teacher performance assessment at SMP IT Asy-Syadzili Malang. The purpose of this research is to describe the management of teacher performance assessment, how teacher performance assessment, and what factors support and inhibit teacher performance assessment at SMP IT Asy-Syadzili Malang.

To achieve these goals above the research was conducted with qualitative research types. The data collection procedure is done using observation method, which is observation which is a phenomenon research activity conducted systematically, interview method which is a method of collecting data by using oral question and answer with research source, and documentation method that is to look for data on things or variables in the form of records, transkrip, books, reports, and so on. In this study, teacher performance assessment management at SMP IT Asy-Syadzili was presented from the description of management functions, namely what needs to be prepared for the implementation of teacher performance assessment, what things require organizing, how the system of implementation of teacher performance assessment, and who is the supervisor in teacher performance assessment. Then for the stage of teacher performance assessment conducted at SMP IT Asy-Syadzili, namely through the stages of preparation, implementation, and evaluation. As well as in carrying out the implementation of teacher performance assessment also has inhibitory factors and driving factors.

Things that need to be considered as suggestions are about how schools equip teachers with science from the information and technology aspects, schools equip learning facilities and infrastructure so that what teachers have designed in the implementation of learning can be implemented properly, so that what we all hope about the quality of education can be achieved, namely the quality of quality education

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. KONTEKS PENELITIAN

Guru merupakan komponen yang memiliki strategis dalam kegiatan belajar mengajar. Di tangan guru mutu pendidikan dapat diupayakan ke arah yang lebih baik, hal itu yang menuntut seorang guru agar mampu mempersiapkan kompetensinya secara optimal, karena kompetensi guru mencerminkan kinerja guru atau kemampuan guru dalam mengajar di kelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja guru maka semakin besar kemungkinan meningkatnya prestasi belajar siswa. Dalam menjalankan tugasnya seorang guru harus memiliki standar kompetensi yang mencakup pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Di dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah. Guru yang profesional tentunya juga perlu menguasai beberapa kompetensi sebagai bentuk kemampuan dalam menjalankan tugasnya berjalan dengan baik.

Pengertian kompetensi dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 butir 10 menyatakan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Untuk dapat mewujudkan guru yang profesional

lembaga pendidikan bisa mengukur melalui pelaksanaan penilaian kinerja guru.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membentuk mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Penilaian kinerja guru memiliki manfaat dalam meningkatkan kualitas pendidik bagi sekolah (Depdiknas, 2008).

Dalam hal peningkatan kualitas pendidikan peranan sekolah dan peranan orang tua dan masyarakat sangatlah penting dalam pengembangan tingkat kualitas pendidikan. Dikarenakan sebuah instansi/sekolah harus diberikan kepercayaan dalam hal mengatur berbagai aspek untuk mencapai kesenjangan instansi/sekolah tersebut dalam hal pengelolaan manajemen yang lebih baik (Fauziah, Hanif&mustafida, 2019). Dengan melakukan penilaian kinerja guru akan menghasilkan seorang pendidik yang bermutu dan profesional.

Untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan pemerintah,

pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru tentunya tidak terlepas dari manajemen yang baik dalam mengelola pelaksanaan penilaian kinerja guru dengan usaha – usaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun beberapa tahapan – tahapan yang harus dipenuhi antara lain, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Dengan manajemen pelaksanaan yang baik, selain dapat mengorganisir pelaksanaan penilaian kinerja secara terstruktur juga dapat menghasilkan hasil penilaian kinerja yang maksimal. Hasil penilaian kinerja guru yang maksimal akan memberikan kemudahan untuk melakukan evaluasi terhadap beberapa kekurangan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru.

Maka dari itu dalam manajemen penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili dalam kompetensi guru, akan diketahui kepala sekolah SMP IT Asy-Syadzili dalam manajemen, mengelola dan mengkoordinir pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan secara terkoordinir mulai dari perencanaan pelaksanaan kinerja guru yang dirumuskan secara matang mulai dari merumuskan tanggal sampai mensosialisasikan pelaksanaan penilaian kinerja guru, kemudian kepala sekolah membentuk tim dari beberapa guru yang ditunjuk untuk menjadi tim penilai penilaian kinerja guru, selanjutnya akan dilaksanakan penilaian kinerja guru dengan tahapan

perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Setelah dilaksanakan penilaian guru kemudian kepala sekolah akan melakukan pengawasan dengan cara mengevaluasi hasil dari penilaian kinerja guru dan juga mengamati proses pelaksanaan penilaian kinerja guru. Sehingga dari proses manajemen pelaksanaan penilaian kinerja guru ini akan menjadi acuan bagi kepala sekolah untuk melakukan evaluasi dan merumuskan kebijakan yang akan diambil ke depannya untuk memperbaiki beberapa kekurangan yang terjadi di dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru. Salah satu kebijakan yang kepala sekolah SMP IT Asy-Syadzili lakukan untuk meningkatkan kinerja gurunya yaitu mengadakan workshop pelatihan penulisan Rpp dan dalam rapat koordinasi kepala sekolah memberikan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar terciptanya suasana yang harmonis antar pengajar.

Sehubungan dengan uraian diatas, dalam penelitian ini penulis akan menyajikan penelitian dengan judul **Manajemen Penilaian Kinerja Guru Dalam Kompetensi Guru Di SMP IT Asy-Syadzili**. Serta apa saja yang menjadi faktor pendorong dan penghambat penilaian kinerja guru yang dilaksanakan di SMP IT Asy-Syadzili.

## **B. FOKUS PENELITIAN**

Adapun beberapa fokus masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana manajemen kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili?
2. Bagaimana penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili?

3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili?

### C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini sebagai meningkatkan pengetahuan serta merupakan sasaran yang ingin dicapai untuk mengungkapkan hal-hal yang perlu diketahui dalam penelitian. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai :

1. Mendeskripsikan manajemen kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili
2. Mendeskripsikan penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili
3. Mendeskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili.

### D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Secara Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu manajemen penilaian kinerja guru.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lain yang akan mengadakan penelitian serupa di masa yang akan datang.
2. Secara praktis
  - a. Kepala Sekolah

Bagi Kepala Sekolah, hasil pengkajian ini dapat menambah wawasan Kepala Sekolah dalam melaksanakan penilaian kinerja guru sehingga pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili dapat berlangsung dengan baik.

b. Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi guru dalam meningkatkan produktivitas kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang bertujuan pada peningkatan prestasi belajar siswa.

c. Peneliti

Memperluas wawasan dan pengalaman bagi peneliti dalam tahapan proses pembinaan diri sebagai calon guru.

d. Peneliti lain

Diharapkan mampu mengembangkan ruang lingkup penelitian dengan jangkauan yang lebih luas, sehingga penelitian akan lebih bermanfaat untuk pembaharuan dan perbaikan.

**E. DEFINISI OPERASIONAL**

Definisi operasional ditulis dengan tujuan untuk mempermudah dan menginterpretasikan dalam sebuah penelitian, maka penulis menegaskan untuk mendeskripsikan yang dimaksud diatas dengan istilah sebagai berikut. :

1. Manajemen

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap anggota kelompok, penggunaan semua sumber daya kelompok, serta sistem kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Penilaian Kinerja guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya (Menpan, 2013). Sedangkan menurut peneliti penilaian kinerja guru adalah suatu penilaian yang dilakukan untuk mengetahui apakah seorang guru dapat menguasai kompetensi dan menerapkan kompetensi dalam pembelajaran.

## 3. Kompetensi Guru

Dalam Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 butir 10 menyatakan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Guru, 2005). Jadi kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesional.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

##### 1. Manajemen penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili

Manajemen penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili dipaparkan berkaitan dengan mendeskripsikan sesuai dengan fungsi manajemen sebagai berikut: (a) Perencanaan; dalam tahapan perencanaan, penilai maupun guru yang akan dinilai harus melakukan beberapa hal sebelum proses penilaian kinerja guru dilaksanakan, (b) Pengorganisasian; Dalam tahapan pengorganisasian, penilai maupun guru yang akan dinilai akan melakukan pengorganisasian beberapa unsur, (c) Pelaksanaan; Dalam tahapan pelaksanaan, penilai maupun guru yang akan dinilai akan melakukan penilaian kinerja guru. (d) Pengawasan; Pengawasan dalam penilaian kinerja guru sangat diperlukan sebagai alat kontrol langsung. Kepengawasan ini dilakukan oleh tim penilai, dan juga kepala sekolah.

##### 2. Penilaian Kinerja Guru Di SMP IT Asy-Syadzili

Penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili dilakukan sekali dalam satu tahun anggaran. SMP IT Asy-Syadzili melakukan penilaian kinerja guru mulai tahun 2016/2017 yang dilaksanakan di akhir tahun Oktober sampai dengan Desember. Di SMP IT Asy-Syadzili penilaian kinerja guru memiliki beberapa tahap penilaian yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

### 3. Faktor pendukung dan penghambat penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili

Faktor pendukung yaitu kepala sekolah memiliki koordinasi yang baik dengan guru dapat dilihat dari peran kepala sekolah SMP IT Asy-Syadzili yang menjadi salah satu tim penilai yang dimana kepala sekolah mempersiapkan segala sesuatu dengan baik demi kelancaran proses pelaksanaan penilaian kinerja guru. Sementara untuk faktor penghambat penilaian kinerja guru di SMP IT Asy-Syadzili yaitu terbatasnya gerak sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru dikarenakan sekolah berada dalam naungan yayasan, kurangnya persiapan yang dilakukan guru dalam menjalani penilaian kinerja guru, kurangnya sosialisasi atau pemberitahuan ketika akan dilaksanakan penilaian kinerja guru.

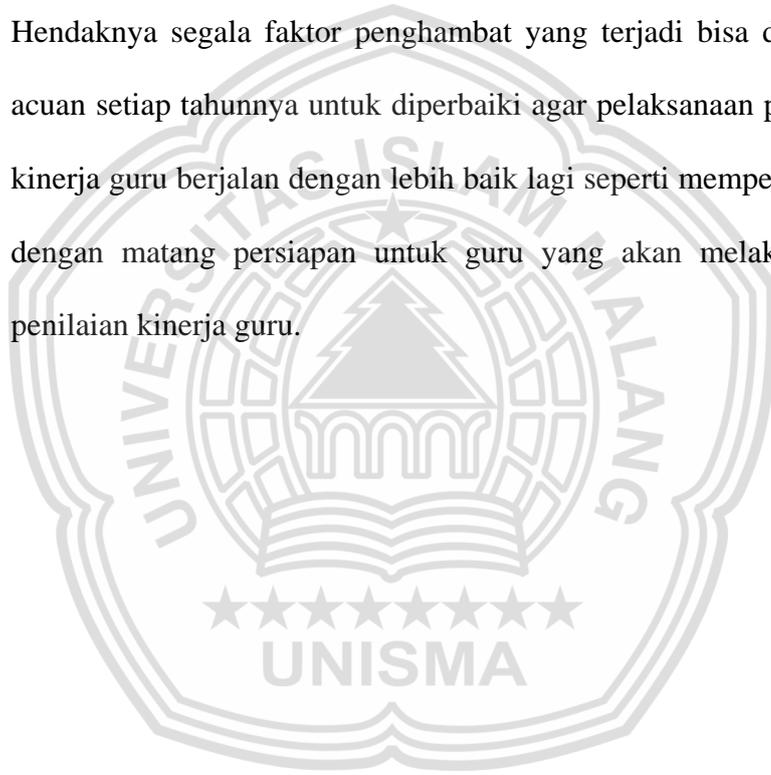
#### B. SARAN

Berdasarkan uraian di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut: ★★★★★★

1. Dalam rangka peningkatan kinerja guru di dalam membuat manajemen pelaksanaan penilaian kinerja dengan cara rancangan pelaksanaan pembelajaran sebaiknya pihak sekolah membekali guru dengan ilmu pengetahuan dari aspek informasi dan teknologi, sekolah melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran sehingga apa yang telah dirancang guru di dalam pelaksanaan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga apa yang menjadi harapan

kita semua tentang kualitas pendidikan dapat tercapai, yaitu kualitas pendidikan yang bermutu

2. Pelaksanaan penilaian kinerja guru sudah baik, tetapi sebaiknya jika sudah melaksanakan penilaian kinerja guru hendaknya laporan segera ditulis untuk menjadi acuan atau cerminan agar seorang guru dapat bisa berkembang lebih baik dan bisa dijadikan acuan dalam melaksanakan program berkelanjutan.
3. Hendaknya segala faktor penghambat yang terjadi bisa dijadikan acuan setiap tahunnya untuk diperbaiki agar pelaksanaan penilaian kinerja guru berjalan dengan lebih baik lagi seperti mempersiapkan dengan matang persiapan untuk guru yang akan melaksanakan penilaian kinerja guru.



## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadi, D. R. (2018). *Profesi Keguruan*. Ar-Ruzz Media.
- Anwar, M. I. (2004). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Alfabeta.
- Basri, Hasan., Rusdiana, A. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Pustaka Setia.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru Direktorat. Direktorat Tenaga Kependidikan*.
- Depdiknas, D. T. K. (2004). *Standar Kompetensi Guru*. Depdiknas.
- Donot S, Sowiyah, A. A. (2019). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Pada Guru. *Prosiding Seminar Nasional PEP 2019*, 1(1), 698–703.  
<http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/snpep2019/article/view/5726>
- Fauziah, S., Hanif, M., & Mustafida F. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Ma'arif Batu*. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(7).  
<http://riset.unisma.ac.id/index.php/fai/article/view/3252/2934>
- Firmansyah, J., Aswita, D., & Rizal, S. (2018). Analisis Kompetensi Mengajar Guru Sertifikasi (Profesional) Sebagai Dasar Peningkatan Kompetensi Mengajar Guru Ipa Pada Smp Negeri Di Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 18(1), 32.  
<https://doi.org/10.22373/jid.v18i1.3083>
- Guru, P. P. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- Joni, T. R. (1984). *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud.

- Kemdikbud, P. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.  
<https://ppg.kemdikbud.go.id/download/undang-undang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen/>
- Menpan. (2013). *Menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republik indonesia*. 2008(1), 1–2.
- Moelong, L. J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di SMP Negeri 5 Blitar*.  
<http://etheses.uin-malang.ac.id/3151/1/11410149.pdf>
- Riandhana, T. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Pembelajaran IPS di SMP Negeri Kota Palu. *Jurnal Kreatif Online*, 7(4), 26–37.  
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/JKTO/article/view/14927>
- Rohman, A. (2013). Peran LPTK Dalam Mempersiapkan Guru yang Kompeten. In *Jurnal At-Taqaddum* (Vol. 5, Issue 2, pp. 282–301).
- Rosidah, U., Jalil, A., & Muslim, Moh. (2020). *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MA Miftahul Ulum Kec. Gondang Kab. Mojokerto*. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(6).  
<http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/fai/article/view/7618/6125>
- Rugaiyah., Sismiati, A. (2011). *Profesi Kependidikan*. Ghalia Indonesia.
- Siti Munawaroh. (2017). *Manajemen Evaluasi Kinerja Guru Di MTs Ma'arif Mandiraja Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Surya, M. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Yayasan Bhakti Wiyana.
- Sutisna, O. (1993). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktis Profesional*. Angkasa.
- Syah, M. (2000). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Syah, M. (2004). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Syukur, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*.
- Usman, M. U. (1994). *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Yutmini, S. (1992). *Strategi Belajar Mengajar*. FKIP UNS.
- Zaki Irfan. (2020). *Penilaian Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Kecamatan Babel Kabupaten Aceh Tenggara*.

