



Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Adnan¹, Anis Zohriah², Abdul Muin³

^{1,2,3}UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

E-mail: anis.zohriah@uinbanten.ac.id

Article Info	Abstract
<p>Article History Received: 2023-12-03 Revised: 2024-01-15 Published: 2024-02-01</p> <p>Keywords: <i>Performance Evaluation; Educators.</i></p>	<p>Evaluation of the performance of educators is an important process in assessing the effectiveness of the education system in achieving educational goals that have been set. Assessment of educator performance not only focuses on academic aspects, but also involves various other aspects, including social aspects, skills, and student character. In this study, will be discussed some key aspects in the evaluation of the performance of educators from the definition of performance evaluation of educators, basic concepts of performance evaluation, evaluation objectives, ways and tools of performance evaluation, formative and summative evaluation, as well as the involvement of teachers in the evaluation process, At the conclusion of this discussion, the authors get the results that the evaluation of the performance of educators can be done through a variety of methods and evaluation tools, such as standardized tests, formative assessment, observation, and interviews. The purpose of this evaluation is to identify strengths and weaknesses in the education system, as well as provide relevant information for improvement. Evaluation of educator performance is an important tool in improving the quality of Education. By engaging various stakeholders and using appropriate evaluation methods, the education system can continue to evolve and provide better education for future generations.</p>
Artikel Info	Abstrak
<p>Sejarah Artikel Diterima: 2023-12-03 Direvisi: 2024-01-15 Dipublikasi: 2024-02-01</p> <p>Kata kunci: <i>Evaluasi Kinerja; Tenaga Pendidik.</i></p>	<p>Evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah suatu proses penting dalam menilai efektivitas sistem pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga melibatkan berbagai aspek lainnya, termasuk aspek sosial, keterampilan, dan karakter siswa. Dalam penelitian ini, akan dibahas beberapa aspek kunci dalam evaluasi kinerja tenaga pendidik dari pengertian evaluasi kinerja tenaga pendidik, konsep dasar evaluasi kinerja, tujuan evaluasi, cara dan alat evaluasi kinerja, evaluasi formatif dan sumatif, serta keterlibatan guru dalam proses evaluasi, Pada kesimpulan pembahasan ini, penulis mendapatkan hasil bahwasanya evaluasi kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan melalui berbagai metode dan alat evaluasi, seperti ujian standar, penilaian formatif, observasi, dan wawancara. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem pendidikan, serta memberikan informasi yang relevan untuk perbaikan. Evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah alat yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan dan menggunakan metode evaluasi yang tepat, sistem pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan pendidikan yang lebih baik bagi generasi mendatang.</p>

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan individu dan masyarakat. Dengan berjalannya waktu, serta tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan semakin kompleks, dan untuk memastikan kualitas pendidikan yang optimal, evaluasi kinerja tenaga pendidik menjadi suatu hal yang sangat relevan dan esensial. Evaluasi kinerja tenaga merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengukur, memahami, dan memperbaiki efektivitas sistem pembelajaran dalam ruang lingkup Pendidikan pendidikan.

Dalam masyarakat yang berubah dengan cepat, pendidikan harus beradaptasi dan berkembang seiring perubahan tersebut. Evaluasi kinerja pendidikan memberikan kerangka kerja yang memungkinkan pihak terkait, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, guru, siswa, dan orang tua, untuk mengukur sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai. Evaluasi kinerja pendidikan juga membantu untuk mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam sistem pendidikan, sehingga langkah-langkah perbaikan dapat diambil. Evaluasi kinerja dalam sebuah Lembaga pendidikan melibatkan berbagai aspek,

termasuk hasil akademis siswa, metode pengajaran, perangkat kurikulum, manajemen sekolah, infrastruktur fisik, dan keterlibatan komunitas. Ini memberikan gambaran holistik tentang sejauh mana pendidikan sedang berjalan dan sejauh mana perlu dilakukan peningkatan.

Dengan demikian, evaluasi kinerja pendidikan adalah alat penting untuk memastikan bahwa pendidikan tetap relevan, efektif, dan berkualitas. Dalam tulisan ini, kita akan menjelajahi lebih lanjut konsep, metode, dan manfaat dari evaluasi kinerja pendidikan, serta peran pentingnya dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

II. METODE PENELITIAN

Metode pada artikel ini menggunakan studi Pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literature yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada empat tahap study Pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu, dan membaca atau mencatat bahan penelitian.

Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan mengkonkritkan dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah pernah dilakukan. Bahan Pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian evaluasi kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan istilah Evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*). Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah uang tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif, dan efisien.

Dari penjelasan diatas maka evaluasi kinerja dapat diartikan sebagai suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu Perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja juga merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawab. Dalam hubungannya dengan dunia Pendidikan, maka kinerja tenaga pendidik (*guru*) dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam Upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Tenaga pendidik akan selalu menjadi sorotan utama dalam isu pendidikan dari masa kemasa. Hal ini dikarenakan tenaga pendidik adalah ujung tombak penentu keberhasilan Pendidikan. Diantara isu-isu Pendidikan yang lain, masalah kinerja pendidik selalu mendapat sorotan utama. Berbagai program dilaksanakan dengan harapan kinerja pendidik akan terus dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya kualitas Pendidikan anak bangsa pun akan meningkat pula. Pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mengatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik merupakan sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang di buat untuk menilai/mengevaluasi tingkat kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik

Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator pokok sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas

2. Kecepatan/ketetapan kerja

Indikator ini berkaitan dengan ketetapan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik

3. Inisiatif dalam kerja

Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan pada model pembelajaran yang variatif sesuai materi pembelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak

4. Kemampuan kerja

Indikator ini Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.

5. Komunikasi

Indikator ini juga berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan juga terbuka dalam menerima masukan untuk memperbaiki pembelajaran.

B. Konsep Dasar Evaluasi Kinerja

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu/konsep evaluasi. Evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan suatu proses penting dalam sistem pendidikan karena memiliki beberapa tujuan utama yang sangat relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa harus mengevaluasi kinerja tenaga pendidik:

1. Evaluasi harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen dan kepemimpinan. Evaluasi ini merupakan suatu pendekatan yang penting untuk memastikan bahwa evaluasi tidak hanya dilihat sebagai tindakan terpisah, tetapi sebagai bagian integral dari pengambilan keputusan dan perbaikan yang berkelanjutan dalam sebuah organisasi. evaluasi yang terintegrasi dalam manajemen dan kepemimpinan bukan hanya alat untuk mengukur kinerja, tetapi juga merupakan alat strategis untuk mencapai tujuan dan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi. Dengan memahami pentingnya evaluasi dalam konteks manajemen dan juga

kepemimpinan, organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan data evaluasi untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

2. Evaluasi memungkinkan atasan (manager) dan bawahan (pegawai) untuk menyusun rencana bersama, mengoreksi kesalahan Bersama, memperbaiki kekurangan bersama, dan menegaskan hal-hal yang benar secara Bersama.
3. Evaluasi harus melayani dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengevaluasi kelebihan dan kelemahan mereka sebagai bagian dari perencanaan karier, baik dalam bentuk kenaikan gaji maupun promosi jabatan.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum, tujuan evaluasi adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas, efisiensi, relevansi, dan dampak suatu program, kebijakan, proyek, atau aktivitas. Menurut Widodo bahwa tujuan Evaluasi yaitu untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan. Tujuan yang lainnya dari evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja

Evaluasi bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan suatu program atau aktivitas sehingga perbaikan dapat diimplementasikan.

2. Mengukur Pencapaian

Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai.

3. Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan

Evaluasi digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan atau peserta program.

4. Meningkatkan Motivasi

Evaluasi yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi individu atau tim.

5. Mendukung Perencanaan Karier

Evaluasi digunakan untuk membantu individu merencanakan karier mereka dengan memahami kekuatan dan juga kelemahan mereka.

6. Mendorong Inovasi

Evaluasi yang efektif dapat mendorong organisasi untuk mencari inovasi dan solusi kreatif.

Berdasarkan pendapat di atas, sistem evaluasi kinerja sebagaimana yang dikem-

bangkan di atas sangat membantu sebuah manajemen kerja baik instansi pemerintah maupun swasta untuk memperbaiki kinerja pegawai yang kurang maksimal, tujuan evaluasi kinerja ini untuk membangun semangat kerja para pegawai dan mempertahankan kinerja yang baik dan memperbaiki komunikasi kerja.

D. Cara dan Alat Evaluasi Kinerja

Dalam melakukan evaluasi ada tiga tahapan pokok yang harus dilalui diantaranya: pertama mendefinisikan pekerjaan, yang berarti memastikan atau mengecek bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab mereka sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan kedua melakukan penilaian, yang berarti menyamakan hasil kerja sebenarnya dari para karyawan dengan standar kerja yang telah ditentukan. ketiga melakukan umpan balik, yang berarti memberikan hasil penilaian atau evaluasi sehingga pegawai memiliki pemahaman mengenai performa mereka dan akan mengambil langkah-langkah berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Pada tahapan melakukan penilaian pimpinan atau evaluator dapat menggunakan berbagai cara atau metode seperti metode tes atau metode nontes. Kedua jenis alat ini digunakan untuk mengukur kinerja tenaga pendidik atau guru, baik secara individu maupun sebagai bagian dari evaluasi dalam konteks pendidikan. Berikut penjelasan kedua alat tersebut:

1. Tes

Tes dirancang untuk mengukur pemahaman, pengetahuan, dan kompetensi guru dalam berbagai bidang, seperti metode pengajaran, pedagogi, dan pengetahuan subjek. Tes kinerja lebih ditekankan untuk mengukur kemampuan pegawai dalam mempelajari, memahami, menguasai suatu ranah (kognitif, psikomotor, dan afektif) pada suatu bidang pekerjaan tertentu dan dalam interval waktu tertentu. Bentuk tes dapat berupa tes objektif atau tes esai.

2. Nontes

Nontes merupakan rangkaian alat yang digunakan untuk menghimpun data sebanyak mungkin mengenai kinerja seorang karyawan tanpa memerlukan penggunaan tes formal. Dalam proses penilaian kinerja karyawan, metode nontes digunakan untuk

memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana seorang karyawan menjalankan tugas pekerjaannya.

Adapun Jenis-jenis nontes diantaranya adalah:

- a) Angket (Questionnaire): Angket adalah alat yang berisi serangkaian pertanyaan yang harus dijawab oleh pegawai atau orang yang dievaluasi. Angket dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang pandangan, persepsi, kepuasan, atau pemahaman pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja.
- b) Wawancara (Interview): Wawancara melibatkan interaksi langsung antara evaluator dan pegawai yang dievaluasi. Wawancara dapat berbentuk struktural, semi-struktural, atau tak terstruktur, tergantung pada tingkat keformalan pertanyaan yang diajukan. Tujuan wawancara adalah mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang kinerja, motivasi, dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai.
- c) Observasi (Observation): Observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku, tugas, atau kegiatan yang dilakukan oleh pegawai selama bekerja. Observasi dapat digunakan untuk mengukur keterampilan, kemampuan, dan interaksi sosial pegawai dalam situasi nyata.
- d) Arsip Kepegawaian (Personnel Records): Arsip kepegawaian adalah sumber data yang mencakup catatan-catatan sejarah kerja pegawai, termasuk riwayat pekerjaan, penilaian kinerja sebelumnya, dan catatan prestasi.
- e) Informasi Eksternal (External Information): Informasi eksternal melibatkan sumber data yang berasal dari luar organisasi, seperti referensi dari kolega, klien, atau partner bisnis yang berinteraksi dengan pegawai.

E. Evaluasi Formatif dan Sumatif

Evaluasi formatif dan sumatif adalah dua pendekatan yang berbeda dalam proses evaluasi, evaluasi ini biasanya digunakan dalam konteks pendidikan dan penilaian kinerja. Program evaluasi formatif adalah jenis evaluasi yang dilakukan selama proses pengembangan atau pelaksanaan program, proyek, atau kegiatan. Tujuan utama dari

evaluasi formatif adalah untuk memberikan umpan balik dan informasi yang diperlukan untuk memahami, memperbaiki, dan memperkuat program atau kegiatan tersebut saat masih dalam proses berlangsung. Sedangkan program evaluasi sumatif adalah jenis evaluasi yang dilakukan untuk menilai hasil akhir atau pencapaian suatu program, kegiatan, atau proyek. Tujuan utama dari evaluasi sumatif adalah memberikan gambaran tentang sejauh mana tujuan program telah tercapai dan untuk memberikan penilaian akhir terhadap kualitas dan efektivitas program.

F. Keterlibatan guru dalam proses Evaluasi

Keterlibatan guru dalam proses evaluasi adalah unsur yang sangat penting dalam menjalankan evaluasi pendidikan yang efektif. Guru memiliki peran kunci dalam membantu menilai, memahami, dan meningkatkan pembelajaran siswa. Keterlibatan guru dalam proses evaluasi memiliki banyak manfaat dan alasan penting yang mendukung pendekatan ini. Berikut beberapa alasan mengapa harus melibatkan guru dalam proses evaluasi:

1. Penilaian yang Lebih Akurat

Guru sering kali memiliki wawasan mendalam tentang perkembangan individual siswa. Dalam proses evaluasi, mereka dapat memberikan umpan balik yang lebih akurat tentang perkembangan siswa, kekuatan mereka, dan area yang perlu diperbaiki.

2. Kepemilikan Terhadap Proses Evaluasi: Melibatkan guru dalam proses evaluasi memberi mereka rasa kepemilikan terhadap proses tersebut. Mereka lebih cenderung mendukung dan menerapkan rekomendasi evaluasi jika mereka merasa terlibat dalam pembuatan keputusan.

3. Berbagi Pengalaman dan Pembelajaran Bersama

Melibatkan guru dalam evaluasi memungkinkan pertukaran pengalaman dan pembelajaran bersama. Mereka dapat belajar satu sama lain, berbagi praktik terbaik, dan juga membangun kapasitas profesional mereka.

4. Pembangunan Hubungan Kerja yang Kuat

Evaluasi yang dilakukan secara kolaboratif dapat membantu membangun hubungan kerja yang kuat antara guru, staf sekolah, dan administrasi. Ini menciptakan

lingkungan sekolah yang lebih kooperatif dan efektif.

Kesimpulannya, melibatkan guru dalam proses evaluasi memiliki banyak manfaat, termasuk peningkatan kualitas pengajaran, pembangunan profesional, dukungan siswa yang lebih baik, dan pembentukan budaya pembelajaran yang lebih kuat di sekolah.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan proses penting dalam sistem pendidikan. Evaluasi ini membantu sekolah dan lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Evaluasi kinerja tenaga pendidik tidak hanya seharusnya berfokus pada hasil akademik siswa, tetapi juga pada aspek-aspek lain yang memengaruhi pengalaman belajar siswa, seperti metode pengajaran, interaksi dengan siswa, dan keterlibatan dalam pengembangan kurikulum.

Hasil dari evaluasi kinerja tenaga pendidik seharusnya digunakan untuk pengembangan profesional dan peningkatan kualitas pengajaran. Dalam hal ini, rekomendasi dan umpan balik dari evaluasi seharusnya digunakan sebagai panduan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Evaluasi kinerja tenaga pendidik juga dapat digunakan untuk pengambilan keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, atau pemecatan. Namun, penggunaan evaluasi dalam konteks ini harus dilakukan dengan cermat dan berdasarkan pedoman yang jelas.

Peran penting dari evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam sistem pendidikan. Ini membantu mendukung standar pendidikan yang lebih tinggi dan memastikan bahwa tenaga pendidik memenuhi tuntutan profesi mereka. Evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah proses berkelanjutan yang harus terus menerus diperbarui dan disesuaikan dengan perkembangan dalam pendidikan dan kebutuhan siswa. Hal ini akan memastikan bahwa evaluasi kinerja tenaga pendidik tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya

adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifandi, A S D. "Evaluasi Kinerja Guru." Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman. scholar.archive.org, 2020.
- Arifin, Zainal. Evaluasi Pembelajaran. Bandung, 2009. PT Rosda Karya.
- Darmalaksana, Wahyudin. Metode Penelitian Kualitatif Study Pustaka Dan Study Lapangan. Badung: UIN Sunan Gunung Jati, 2020.
- Mawarni, V. "Kajian Evaluasi Kinerja Komite Sekolah Di Provinsi DKI Jakarta." Prosiding Seminar Nasional ... (2019). <http://jurnal.stkipkusumanegara.ac.id/index.php/semnara2019/article/view/159>.
- Nkundabakura, Pheneas, Theophile Nsengimana, Celine Byukusenge, Aloys Iyamuremye, Jane Batumuliza, and Jean Nepomuscene Twahirwa. "Teacher Performance, Attitude and Classroom Practices Dataset Collected to Evaluate the Rwandan Quality Basic Education Project." Data in Brief 45 (2022): 108758.
- Syahrudin, S, M Habibi, D Pranata, and ... "Sistem Evaluasi Kinerja Guru Di MAN 3 Kerinci Dalam Penerapan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) Pada Masa Pandemi Covid-19." Jurnal Administrasi
- Syam, R, M I Muchtar, and H bin Juhanis. "Manajemen Evaluasi Pembelajaran Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Lembaga Studi Bahasa Arab Ma'had Al-Birr Makassar." Jurnal Ilmiah Iqra' (2022).
- Taylor, Eric S B T - Handbook of the Economics of Education. "Teacher Evaluation and Training." Elsevier, 2023. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1574069223000168>.
- Thoha, Chabib, M. Teknik Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rajawali Press, 1991.
- Ulfatin, Hj. Nurul. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018.
- Zohriah, Anis, Rijal firdaus, and Zainulubad. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru." Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan 9 no 3: 55 (2023)