

Tantangan Administrasi Kepegawaian Sekolah dalam Penilaian Kinerja

Fernis Suniawati Halawa^{1*}

¹ Departemen Kimia, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel:

Dikirim pada tanggal 31 Januari 2026

Direvisi pada tanggal 7 Maret 2026

Diterima pada tanggal 20 April 2026

Terbit online pada tanggal 30 Juli 2026

Kata kunci:

Administrasi Kepegawaian, Penilaian Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan, Supervisi Akademik, Peningkatan Kualitas Sekolah



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tantangan administrasi kepegawaian sekolah dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru melalui pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)*. Sebanyak 25 artikel ilmiah terbaru yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir dianalisis untuk mengidentifikasi hambatan administratif, strategi pengelolaan, dan praktik terbaik dalam penilaian kinerja tenaga pendidik di sekolah. Analisis menunjukkan bahwa tantangan utama meliputi kurangnya standar prosedur operasional yang konsisten, keterbatasan kompetensi pengawas, dan kesulitan dalam dokumentasi serta pelaporan kinerja guru. Hasil review juga menemukan bahwa inovasi dalam pengelolaan data, pelatihan evaluasi, dan supervisi akademik terbukti meningkatkan efektivitas penilaian. Temuan ini memberikan dasar empiris bagi pengembangan kebijakan dan praktik administrasi kepegawaian yang lebih sistematis, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan guru dan sekolah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbaikan prosedur penilaian dan peningkatan kompetensi pengawas dapat memperkuat kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hasil penelitian diharapkan menjadi acuan bagi pengambil kebijakan, kepala sekolah, dan peneliti pendidikan dalam mengoptimalkan sistem penilaian kinerja guru di Indonesia.

Penulis Korespondensi:

Fernis Suniawati Halawa

Email: halawaferniss03@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Administrasi kepegawaian di lingkungan sekolah merupakan elemen penting dalam manajemen pendidikan yang mempengaruhi kualitas layanan pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Administrasi kepegawaian mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, serta penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan yang menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial seperti pembinaan, promosi, dan pengembangan profesional (Sumiati, Muttaqin & Afriza, 2024). Penilaian kinerja yang efektif diyakini mampu meningkatkan profesionalisme pegawai serta mutu pembelajaran di sekolah (Wangi & Aliyyah, 2024).

Namun, berbagai studi empiris menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja di sekolah menghadapi tantangan signifikan. Penelitian di Sekolah Dasar menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru masih diwarnai oleh kendala seperti ketidakjelasan standar penilaian, kurangnya pemahaman indikator evaluasi, dan variasi penerapan penilaian di berbagai sekolah sehingga menghambat penilaian yang komprehensif dan akurat (Syafaatu Rosidah et al., 2022). Selain itu, studi lain menemukan bahwa implementasi penilaian kinerja di sekolah dasar dilakukan melalui proses yang berbeda-beda antar sekolah, dan sering kali kurang terstruktur dengan prosedur baku yang jelas (Aswaruddin et al., 2023).

Kendala tersebut membutuhkan pemahaman lebih dalam mengenai bagaimana administrasi kepegawaian dan penilaian kinerja diorganisasikan dan diimplementasikan di berbagai konteks sekolah. Penelitian yang menganalisis kinerja guru SD menggambarkan bahwa terdapat tantangan dalam

mewujudkan standar kerja profesional di setiap sekolah sehingga mempengaruhi hasil penilaian kinerja guru secara keseluruhan (Wangi & Aliyyah, 2024).

Pendekatan Systematic Literature Review (SLR) diperlukan untuk merangkum temuan-temuan terdahulu dari berbagai penelitian empiris yang relevan dengan topik tantangan administrasi kepegawaian dalam penilaian kinerja sekolah. Dengan cara sistematis menelaah artikel-artikel terdahulu, kajian ini akan mengidentifikasi berbagai hambatan, pendekatan yang telah digunakan, serta rekomendasi teoretis maupun praktis untuk memperbaiki praktik penilaian kinerja di sekolah (Sumiati, Muttaqin & Afriza, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengkategorikan tantangan utama administrasi kepegawaian sekolah dalam penilaian kinerja, menggambarkan variasi pendekatan yang telah digunakan, serta menyajikan rekomendasi bagi penelitian dan praktik manajemen SDM pendidikan selanjutnya (Wangi & Aliyyah, 2024).

2. KAJIAN TEORI

Kajian teori dalam penelitian ini dilandasi oleh konsep penilaian kinerja sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) di lingkungan pendidikan. Penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi sejauh mana tugas dan tanggung jawab pegawai, khususnya guru, terlaksana sesuai standar yang ditetapkan. Dalam konteks sekolah, penilaian kinerja guru tidak hanya sekedar memberikan nilai atau skor, tetapi juga berfungsi sebagai alat umpan balik yang membantu mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta kebutuhan pengembangan profesional guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran secara keseluruhan. Penilaian kinerja di sekolah dilakukan berdasarkan berbagai indikator seperti kompetensi pedagogik, profesionalisme, inovasi, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan (Lestari & Aliyyah, 2024).

Dalam perspektif MSDM, penilaian kinerja termasuk salah satu fungsi utama yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas organisasi. Proses ini tidak hanya memberikan gambaran tentang prestasi kerja individu, tetapi juga digunakan sebagai dasar untuk perencanaan pengembangan karir, pelatihan, serta keputusan manajerial lainnya. Dalam dunia pendidikan, konsep ini semakin penting mengingat guru merupakan aktor utama dalam proses pembelajaran dan memiliki peran strategis dalam menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik. Penilaian kinerja menjadi instrumen penting agar manajemen sekolah dapat melihat sejauh mana kompetensi guru mendukung tujuan pendidikan nasional (Firda, Prasetya & Asy'ari, 2025).

Secara konseptual, penilaian kinerja guru mencakup beberapa pendekatan. Beberapa pakar menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggabungkan aspek perilaku, hasil kerja, dan kompetensi profesional. Pendekatan berorientasi perilaku mencoba menilai berdasarkan indikator konkret yang menunjukkan bagaimana guru menjalankan tugasnya di dalam kelas, sedangkan pendekatan berbasis hasil berfokus pada capaian pembelajaran dan kontribusi terhadap perkembangan peserta didik. Pendekatan ini sejalan dengan kebutuhan manajemen pendidikan untuk mengukur kontribusi guru tidak hanya melalui persepsi administratif tetapi juga melalui hasil yang dihasilkan dalam proses belajar mengajar.

Dalam kajian sebelumnya juga ditemukan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi proses penilaian kinerja secara berkelanjutan. Hal ini mencakup pembentukan tim penilai, penyusunan instrumen penilaian yang valid, dan pemantauan pelaksanaan penilaian berdasarkan standar yang ditetapkan. Implementasi manajemen penilaian kinerja seperti ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi yang sistematis dapat membantu mengidentifikasi kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Selain itu, penilaian kinerja guru berkaitan erat dengan kefungsian feedback dalam proses pengembangan profesional. Penilaian yang memberikan umpan balik konstruktif memungkinkan guru untuk memahami area mana yang perlu diperbaiki dan apa saja aspek yang harus dikembangkan melalui pelatihan atau bimbingan profesional. Konsep ini memperkuat posisi penilaian sebagai instrumen manajemen yang bersifat diagnostik sekaligus pengarah untuk perbaikan. Kajian terhadap manfaat penilaian kinerja menunjukkan bahwa selain membantu memperbaiki kinerja individu, sistem ini juga membantu sekolah dalam menyesuaikan kompensasi, merencanakan pengembangan karir, serta meningkatkan efisiensi proses penempatan staf Pendidikan.

Dalam kerangka teoritik yang lebih luas, penilaian kinerja tidak berdiri sendiri tetapi merupakan bagian dari sistem manajemen SDM yang terintegrasi dengan tujuan organisasi pendidikan. Sistem ini harus dapat mencerminkan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang mampu menghadapi tantangan perubahan di lingkungan pendidikan. Penilaian kinerja yang komprehensif mencerminkan

keterkaitan antara perencanaan kerja, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi hasil, yang semuanya merupakan bagian dari fungsi manajerial untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan (Management by Objectives).

Dengan demikian, kajian teori ini memperkuat pentingnya pendalaman terhadap variabel variabel inti dalam penelitian, yaitu administrasi kepegawaian dan penilaian kinerja. Variabel ini tidak hanya memengaruhi praktik pengelolaan sumber daya manusia di sekolah tetapi juga merupakan bagian penting dalam pengembangan profesional guru yang berdampak pada kualitas pembelajaran itu sendiri.

Dari uraian konsep di atas, terlihat bahwa penilaian kinerja guru merupakan konstruksi teoritis yang lahir dari hubungan antara management sumber daya manusia dan tujuan pendidikan pada tingkat sekolah. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar pemberian skor, tetapi merupakan instrumen strategis dalam human resource management yang menghubungkan standar kompetensi profesional, kualitas proses pembelajaran, dan pencapaian tujuan pendidikan. Kajian teori ini memperlihatkan bahwa penelitian tentang tantangan administrasi kepegawaian dalam penilaian kinerja sekolah perlu dilakukan secara sistematis melalui pendekatan Systematic Literature Review untuk menggabungkan temuan temuan empiris terkait model, praktik, dan keterbatasan yang ditemukan di berbagai studi sebelumnya. Hal ini sekaligus menegaskan urgensi penelitian ini dalam peta keilmuan manajemen pendidikan masa kini.

3. METODE, DATA, ANALISIS

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian sebelumnya terkait tantangan administrasi kepegawaian sekolah dalam penilaian kinerja. SLR dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti menyajikan gambaran yang komprehensif dari penelitian empiris dan konseptual yang relevan, sekaligus menyoroti kesenjangan penelitian (research gap) dalam literatur. Pendekatan ini mengutamakan prosedur sistematis, transparan, dan dapat direplikasi, sehingga meningkatkan validitas dan reliabilitas sintesis temuan (Kitchenham, 2004; Okoli & Schabram, 2010).

Pengambilan Sampel dan Populasi Target

Populasi target dalam penelitian ini adalah artikel ilmiah yang membahas administrasi kepegawaian, manajemen SDM sekolah, dan penilaian kinerja guru. Unit analisis mencakup artikel penelitian dan kajian terdahulu yang diterbitkan dalam jurnal nasional maupun internasional bereputasi. Sampel penelitian terdiri dari 25 artikel terpilih yang diperoleh melalui Portal Garuda dengan kata kunci seperti administrasi kepegawaian sekolah, penilaian kinerja guru, manajemen SDM pendidikan.

Kriteria inklusi meliputi:

- 1) Artikel yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir (2015–2025) untuk memastikan relevansi mutakhir.
- 2) Artikel berbasis penelitian empiris maupun kajian konseptual yang membahas administrasi kepegawaian atau penilaian kinerja guru.
- 3) Artikel yang memiliki akses teks penuh dan tersedia di Portal Garuda.

Kriteria eksklusi meliputi:

- 1) Artikel yang tidak membahas konteks pendidikan atau sekolah.
- 2) Artikel opini tanpa data penelitian atau analisis sistematis.
- 3) Artikel dengan bahasa yang tidak dapat diakses atau tidak jelas metodologinya.

Profil sampel menunjukkan variasi konteks penelitian, meliputi: sekolah dasar, menengah, dan pendidikan menengah kejuruan, yang berasal dari berbagai provinsi di Indonesia. Hal ini memungkinkan analisis lintas konteks dan memperkaya sintesis temuan.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penelusuran sistematis di Portal Garuda dengan strategi pencarian yang terdiri dari kombinasi kata kunci dan operator Boolean (misalnya: “administrasi kepegawaian AND penilaian kinerja AND sekolah”). Setiap artikel dievaluasi secara independen berdasarkan judul, abstrak, dan isi teks penuh untuk menentukan relevansi. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi kemudian disimpan, dicatat metadatanya (penulis, tahun, jenis penelitian, konteks), dan dianalisis secara tematik.

Pengukuran dan Analisis Data

Pengukuran dalam SLR ini bersifat kualitatif deskriptif dan tematik. Setiap artikel dianalisis untuk:

- 1) Mengidentifikasi tantangan utama administrasi kepegawaian dalam penilaian kinerja.
- 2) Menyaring variabel atau indikator penilaian kinerja yang digunakan.
- 3) Mengekstrak temuan empiris yang mendukung atau menyoroti keterbatasan praktik administrasi kepegawaian di sekolah.

Analisis data dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

- 1) Koding tematik untuk menandai isu, kendala, dan strategi yang dibahas dalam setiap artikel.
- 2) Klasifikasi temuan berdasarkan tema dominan, seperti manajemen SDM, sistem informasi kepegawaian, standar penilaian, dan kompetensi evaluator.
- 3) Sintesis naratif untuk menjelaskan pola temuan, kesamaan, perbedaan, serta implikasi penelitian sebelumnya terhadap konteks penelitian saat ini.

Pendekatan ini memastikan bahwa sintesis temuan bersifat sistematis dan transparan, sehingga pembaca dapat memahami bagaimana kesimpulan mengenai tantangan administrasi kepegawaian dalam penilaian kinerja sekolah diperoleh dari literatur yang ada.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan *Systematic Literature Review* terhadap 25 artikel ilmiah yang relevan dan diperoleh melalui penelusuran Portal Garuda serta basis data jurnal pendidikan, ditemukan berbagai temuan empiris terkait tantangan dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian sekolah, khususnya dalam konteks penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Temuan utama yang muncul dari literatur menunjukkan beberapa pola konsisten sebagai berikut:

- 1) Variasi Model dan Instrumen Penilaian Kinerja Guru
Sebagian studi melaporkan bahwa model penilaian kinerja guru dan instrumen yang digunakan sangat beragam antar satuan pendidikan. Misalnya, ada sekolah yang menggabungkan instrumen supervisi akademik dengan penilaian berbasis hasil pembelajaran, namun implementasinya belum konsisten dan belum sepenuhnya mencakup semua aspek kompetensi guru yang diharapkan.
- 2) Subjektivitas dalam Penilaian Kinerja
Penelitian di sekolah dasar seperti yang dilakukan di SD Negeri 19 Betung menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru masih banyak dipengaruhi oleh perspektif penilai, termasuk kepala sekolah dan sesama rekan guru, sehingga subjektivitas tetap menjadi tantangan yang signifikan dalam administrasi kepegawaian.
- 3) Fokus Penilaian pada Komponen Kompetensi Tertentu
Beberapa studi menekankan pentingnya menilai kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional guru sebagai dimensi utama penilaian kinerja. Namun, efektivitas pengukuran masih bervariasi antar sekolah dan belum terstandarisasi secara nasional.
- 4) Peran Supervisi dan Umpan Balik dalam Penilaian
Penelitian terkait kegiatan supervisi akademik kepala sekolah di lembaga pendidikan seperti TK Aisyiyah menunjukkan bahwa kegiatan supervisi dapat menjadi salah satu mekanisme untuk menilai dan memberikan umpan balik kepada guru. Penelitian tersebut juga mengemukakan bahwa supervisi yang baik mampu memetakan kelebihan dan kekurangan guru secara lebih sistematis.
- 5) Penilaian dan Pengembangan Kompetensi Guru
Temuan empiris lain menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru berperan signifikan dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogik guru, sebagai bagian dari proses pengembangan profesional. Penilaian ini membantu mengidentifikasi area kompetensi yang perlu ditingkatkan melalui pembinaan dan pelatihan lebih lanjut.
- 6) Penggunaan Data Evaluasi untuk Perencanaan SDM Sekolah
Di beberapa studi, hasil penilaian kinerja guru digunakan untuk menyusun program pembinaan, supervisi akademik lanjutan, dan perencanaan sumber daya manusia di tingkat sekolah. Hal ini menunjukkan peran administrasi kepegawaian dalam *strategic HR planning* pendidikan.

Tabel 1. ringkasan temuan yang menunjukkan pola utama dari artikel yang dianalisis

Tema Utama	Contoh Temuan dari Literatur
Model dan Instrumen Penilaian Variatif	Implementasi model supervisi akademik dan self-assessment dalam penilaian kinerja guru di SD Negeri 19 Betung.
Subjektivitas Penilaian	Penilaian di TK Little Muslim masih bersifat subyektif dan belum transparan.
Fokus Konsep Kompetensi	Penilaian mencakup komponen pedagogik, kepribadian, sosial, professional.
Peran Supervisi Kepala Sekolah	Supervisi akademik sebagai media penilaian dan pengembangan guru.
Pengembangan Kompetensi Guru	Penilaian kinerja berperan dalam peningkatan kompetensi pedagogik.
Pemanfaatan Data untuk HR Planning	Evaluasi kinerja menjadi dasar pembinaan dan perencanaan SDM.

Pembahasan

Hasil kajian literatur ini memperlihatkan bahwa tantangan administrasi kepegawaian dalam penilaian kinerja guru bersifat multidimensional, yang melibatkan aspek sistem evaluasi, kapasitas evaluator, keberagaman instrumen, serta integrasi hasil evaluasi ke dalam kebijakan sumber daya manusia sekolah.

1) Instrumen Penilaian yang Belum Seragam

Variasi instrumen penilaian yang digunakan di berbagai sekolah menunjukkan kurangnya standar operasional penilaian kinerja yang menyeluruh. Hal ini sejalan dengan pentingnya *standardization* dalam penilaian guru yang dikemukakan dalam literatur administrasi pendidikan, karena tanpa standar yang konsisten, hasil evaluasi sulit untuk dibandingkan dan diolah menjadi kebijakan HR yang efektif.

2) Subjektivitas dan Kapasitas Evaluator

Temuan dari SLR menunjukkan bahwa evaluasi kinerja sering dipengaruhi oleh subjektivitas kepala sekolah atau penilai lain. Ini mengindikasikan perlunya pelatihan penilai dan pedoman evaluasi yang baku untuk meminimalkan bias dalam penilaian. Kegiatan supervisi akademik yang dilakukan secara terencana dapat menjadi salah satu solusi untuk memperkuat objektivitas evaluasi.

3) Komponen Kompetensi yang Diperhatikan

Literatur menunjukkan fokus pada *empat dimensi kompetensi guru* yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Ini sesuai dengan kerangka kompetensi yang banyak digunakan dalam manajemen pendidikan untuk menilai kontribusi guru terhadap proses pendidikan secara menyeluruh.

4) Peran Penilaian dalam Pengembangan Profesional

Temuan menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan sebagai umpan balik penting dalam merancang program pembinaan dan pelatihan profesional. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak sekadar alat evaluasi tetapi juga menjadi instrumen peningkatan kapasitas profesional guru.

5) Implikasi bagi Praktik Administrasi Kepegawaian Sekolah

Hasil kajian ini menegaskan bahwa administrasi kepegawaian yang efektif membutuhkan struktur penilaian yang jelas, standar instrumen yang konsisten, pelatihan evaluator, serta pemanfaatan data hasil evaluasi untuk perencanaan SDM sekolah. Hal ini juga mengidentifikasi *research gap* yaitu perlunya studi yang lebih mendalam tentang integrasi teknologi informasi dalam sistem penilaian kinerja serta penelitian yang membandingkan model penilaian antar unit pendidikan yang berbeda.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan Systematic Literature Review terhadap 25 artikel ilmiah terkait administrasi kepegawaian sekolah dalam penilaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru

menghadapi tantangan yang kompleks dan multidimensional. Tantangan utama meliputi variasi instrumen penilaian antar sekolah, subjektivitas evaluasi, keterbatasan kompetensi evaluator, kurangnya integrasi teknologi informasi dalam administrasi kepegawaian, serta fokus penilaian yang terkadang hanya pada aspek administratif dan dokumentasi, sementara aspek pedagogik dan inovasi guru kurang mendapat perhatian.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penilaian kinerja guru bukan sekadar prosedur administratif, melainkan instrumen strategis yang berperan dalam pengembangan profesional guru, perencanaan sumber daya manusia, dan peningkatan mutu pendidikan. Hasil kajian juga menegaskan perlunya standar penilaian yang konsisten, prosedur evaluasi yang transparan, dan penggunaan teknologi informasi untuk mempermudah pengolahan data serta mengurangi subjektivitas dalam proses penilaian. Selain itu, hasil SLR menyoroti research gap yang perlu diperhatikan, yaitu perlunya penelitian lebih lanjut mengenai integrasi teknologi dalam penilaian kinerja dan pengembangan instrumen evaluasi yang adaptif untuk berbagai konteks sekolah.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran praktis dapat diberikan. Pertama, kepala sekolah dan pengelola pendidikan sebaiknya mengembangkan pedoman penilaian kinerja yang jelas dan seragam, serta memberikan pelatihan bagi evaluator untuk meningkatkan objektivitas dan konsistensi penilaian. Kedua, pemerintah atau dinas pendidikan dapat mendorong pemanfaatan sistem informasi kepegawaian berbasis digital untuk mempermudah administrasi, pemantauan, dan analisis kinerja guru. Ketiga, guru diharapkan aktif menggunakan umpan balik hasil penilaian untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, inovasi dalam pembelajaran, dan keterampilan profesional lainnya. Keempat, peneliti pendidikan dapat melanjutkan studi untuk mengeksplorasi integrasi teknologi dan model evaluasi kinerja yang lebih adaptif, serta meneliti dampaknya terhadap mutu pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian SLR ini menegaskan bahwa administrasi kepegawaian yang efektif dan penilaian kinerja guru yang holistik adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Implementasi praktik penilaian yang terstandarisasi, berbasis kompetensi, dan didukung teknologi informasi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk manajemen sumber daya manusia sekolah yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel).

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu, selaku dosen pengampu mata kuliah Administrasi dan Supervisi Pendidikan, atas bimbingan, arahan, dan ilmu yang telah diberikan selama proses penyusunan artikel ini. Penulis juga mengapresiasi seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi, termasuk instansi pendidikan yang menjadi fokus literatur, rekan sejawat yang membantu proses pengumpulan data, serta para penulis dan peneliti yang karya ilmiahnya menjadi rujukan utama dalam artikel ini. Tanpa dukungan, motivasi, dan bantuan dari semua pihak tersebut, artikel ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrazzaq, R. (2022). Teacher Appraisers' Perceptions of Teacher Appraisal. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alfaiz, B. Y., Mudofir, M., Hikmawati, S. I., & Supriyadi, S. (2024). Management of Teacher Performance Appraisal in Improving the Quality of Madrasah Learning. *AL Wijdān Journal of Islamic Education Studies*, Banyuwangi: Universitas KH. Mukhtar Syafaat.
- Andi Setiawan, A., Huzali, I., & Wafiroh, N. (2023). The Role of Performance Appraisal on Educator Retention and Motivation in Islamic Junior School. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education*, Padang: Universitas Negeri Padang.
- Arwiah, A., Juwita, W., Anggrayani, A., Rusdiana, R., Komariyah, L., & Dwiyo, Y. (2024). Penilaian Kinerja sebagai Instrumen Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Basataka*, Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Astutiningtyas, D. N. L., Kusumaningsih, W., & Nurkolis, N. (2025). Transforming Education: How Teacher Performance Management and Appreciative Inquiry Leadership Improve Learning Quality. *AL ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(2).
- Aswaruddin, A. (2025). Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, Medan: IPM2KPE.

- Fitrianti, L. (2020). Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Kelayang Kecamatan Kelayang. *Al Ihda' : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, Kelayang: STAIN Urulfalah Airmolek.
- Fitriyana, F., Dwiyono, Y., & Haryaka, U. (2025). Penilaian Prestasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Riau: Universitas Riau.
- Karnaini, S. D. (2022). Peningkatan Kinerja Guru dalam Mengajar melalui Penilaian Perencanaan, Proses Pelaksanaan dan Pembelajaran di SD Negeri 05 VI Suku. *Ekasakti Educational Journal*, Padang: Universitas Ekasakti.
- Krisnasari, S., & Imamah, N. (2022). The Influence of the Teacher Performance Appraisal System and Principal Leadership on the Quality of Teacher Performance at TK Tunas Harapan Nusa. *Journal of Scientific Research, Education, and Technology (JSRET)*, Bekasi: Universitas Panca Sakti.
- Laode Ismail Ahmad. (2024). Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Lestari, W. D., & Aliyyah, R. R. (2024). Penilaian Kinerja Guru pada Sekolah Dasar. *Karimah Tauhid*, Bogor: Universitas Djuanda.
- Malinda, E., Sasmita, N. V., Fitria, I., Armai Arief, & Asyari, H. (2023). Analisis manajemen Kinerja Guru Sekolah TK Little Muslim Depok. *Al Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 4(2).
- Purwanti, I. R., Situmorang, Y. R. E., Masruhim, M. A., Warman, W., & Hidayanto, D. N. (2024). Pengaruh Penilaian Kinerja Guru, Motivasi, dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kongbeng. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Prodi Pendidikan Agama Islam Al Hidayah Bogor. (2022). Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, Bogor: STAI Al Hidayah.
- Salma, N., Iskandar, I., & Mukhlisuddin Ilyas. (2025). Pengaruh Supervisi Pengawas dalam Penilaian Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Efektivitas Manajemen Sekolah di TK Negeri se Kecamatan Peusangan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1).
- Shohib, M. W., & Othman, A. (2019). Teachers' Appraisal Methods and Job Performance: Learning from an Islamic Boarding School in Indonesia. *IJUM Journal of Educational Studies*, Gontor: International Islamic University Malaysia Indonesia.
- Siti Nur Asiyah, N. D. Silfiana, T. E. T. Nenggar, W. Ramadhani, & L. V. Putra. (2025). Penilaian Guru sebagai Alat untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan. *Jurnal Bersama Ilmu Pendidikan (DIDIK)*, Semarang: Universitas Ngudi Waluyo.
- Suci, A. D., Helmalia, R., & Pratama, S. A. D. (2023). Penilaian dan Kriteria Kinerja Guru melalui Supervisi Kepala Sekolah di TK Aisyiyah Bustanul Athfal 2 Kota Serang. *Jurnal Pelita PAUD*, Serang: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Syarifatul Hani, L., Sukarman, S., & Mawardi, M. A. (2024). Analisis Manajemen Program Penilaian Kinerja Guru (PKG). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4).
- Syamsiah, D., & Yuniarsih, T. (2024). Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru melalui Sistem Penilaian Kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.