

Manajemen Kinerja Guru di SMA Kapuas Pontianak

Kudsiyeh^{1*}, Muhammad Husni²

Universitas Al-Qolam Malang

*Corresponding Author: e-mail: kudsikudsiyeh@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of teacher performance management at SMA Kapuas Pontianak, covering the stages of performance planning, organizing, implementation, and evaluation, while also identifying the supporting and inhibiting factors affecting its implementation. The study employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through classroom observations, interviews with the principal and teachers, and documentation of teacher performance planning and evaluation records. Data were analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña, consisting of data condensation, data display, and conclusion drawing and verification. The findings indicate that teacher performance management at SMA Kapuas Pontianak has generally been implemented effectively, particularly in the planning and implementation stages of teaching and learning activities. Performance planning has been conducted through the formulation of work targets and teaching assignments, while implementation is reflected in the execution of classroom instruction in accordance with teachers' professional responsibilities. Nevertheless, the evaluation process and continuous professional development remain suboptimal due to irregular academic supervision, limited opportunities for professional training, and the need to strengthen teacher motivation and work discipline. Therefore, strengthening the supervision system, expanding continuous professional development programs, and establishing a more structured performance evaluation system are essential to improve teacher professionalism and the overall quality of education.

Keywords: teacher performance management; teacher performance; academic supervision; professional development; educational quality

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen kinerja guru di SMA Kapuas Pontianak yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta studi dokumentasi terhadap dokumen perencanaan dan penilaian kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru di SMA Kapuas Pontianak telah berjalan cukup baik, terutama pada aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan kinerja telah dilakukan melalui penyusunan target kerja dan pembagian tugas mengajar, sedangkan pelaksanaan kinerja tercermin dari proses pembelajaran yang berlangsung

sesuai dengan tugas profesional guru. Namun demikian, evaluasi kinerja dan pengembangan profesional belum dilaksanakan secara optimal karena supervisi belum terjadwal secara sistematis, pelatihan berkelanjutan masih terbatas, serta motivasi dan kedisiplinan sebagian guru masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem supervisi, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, dan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan

Kata Kunci: manajemen kinerja; kinerja guru; supervisi akademik; pengembangan profesional; mutu pendidikan

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan pada hakikatnya sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru sebagai aktor utama dalam penyelenggaraan proses pembelajaran. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal (Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005). Ketentuan tersebut dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru yang menempatkan guru sebagai tenaga profesional yang berkewajiban melaksanakan pembelajaran secara bermutu, mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan, serta mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas profesinya (Indonesia, 2017).

Dalam perspektif manajemen, Armstrong (2009) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi melalui perencanaan sasaran, pelaksanaan pekerjaan, pemantauan, evaluasi, pemberian umpan balik, dan pengembangan kompetensi (Armstrong, 2009). Sejalan dengan itu, Aguinis (2019) menjelaskan bahwa manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada penilaian hasil kerja, tetapi juga mencakup proses pembinaan dan pengembangan berkelanjutan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif (Aguinis, 2014). Dengan demikian, manajemen kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai instrumen evaluasi terhadap pelaksanaan tugas profesional guru, tetapi juga sebagai mekanisme strategis untuk memastikan peningkatan kompetensi, akuntabilitas, dan kualitas pembelajaran secara berkesinambungan sehingga mampu mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang lebih baik.

Meskipun pelaksanaan tugas mengajar di SMA Kapuas Pontianak secara umum telah menunjukkan kinerja yang cukup baik, yang tercermin dari terlaksananya proses pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran yang relatif bervariasi, serta pemanfaatan media pembelajaran, masih terdapat sejumlah persoalan yang memerlukan perhatian. Sebagian guru masih mengandalkan metode pembelajaran konvensional yang kurang mendorong pembelajaran aktif dan berpusat pada peserta didik. Selain itu, sistem evaluasi kinerja guru belum dilaksanakan secara rutin dan menyeluruh sehingga proses monitoring, umpan balik, dan pembinaan belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut diperkuat oleh masih adanya guru yang hadir hanya pada saat jam mengajar tanpa keterlibatan yang memadai

dalam aktivitas akademik maupun pengembangan sekolah di luar pembelajaran. Fenomena ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja guru belum sepenuhnya didukung oleh sistem manajemen kinerja yang komprehensif, sehingga diperlukan kajian yang mampu menganalisis bagaimana perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut manajemen kinerja guru diterapkan sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di SMA Kapuas Pontianak.

Penelitian mengenai manajemen kinerja guru telah banyak dilakukan dengan berbagai fokus kajian. Penelitian Isjoni, Riyantama, dan Daud (2024) membuktikan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga efektivitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas pembinaan yang dilakukan pimpinan sekolah (Isjoni et al., 2020). Sementara itu, Sunaedi dan Rudji (2023) menemukan bahwa implementasi supervisi akademik yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut mampu meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar guru (Sunaedi & Rudji, 2023). Hasil serupa juga dikemukakan oleh Syarifah (2022) yang menyimpulkan bahwa manajemen supervisi kepala sekolah merupakan instrumen profesional untuk memotivasi dan meningkatkan kompetensi guru melalui pembinaan yang berkesinambungan (Syarifah, 2022). Penelitian Hasanah dan Sururi (2025) menunjukkan bahwa strategi supervisi yang berbasis kompetensi profesional dan dilaksanakan secara sistematis melalui pembinaan individual, pelatihan, dan supervisi klinis berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru (Hasanah & Sururi, 2025). Selain itu, Hevardani, Hadiyanto, dan Gistituati (2025) melalui kajian kebijakan menemukan bahwa implementasi manajemen kinerja guru di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, antara lain lemahnya pemahaman terhadap indikator kinerja, belum optimalnya mekanisme monitoring dan evaluasi, serta terbatasnya dukungan pengembangan profesional (Hevardani et al., 2025). Sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh supervisi atau analisis kebijakan secara umum. Penelitian mengenai implementasi manajemen kinerja guru sebagai suatu siklus manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pada konteks sekolah menengah atas, khususnya di SMA Kapuas Pontianak, masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian permasalahan dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen kinerja guru di SMA Kapuas Pontianak secara komprehensif melalui empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian, yaitu: (1) bagaimana implementasi manajemen kinerja guru di SMA Kapuas Pontianak; (2) faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pelaksanaan manajemen kinerja guru; dan (3) bagaimana strategi yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis berupa pengayaan kajian mengenai manajemen kinerja guru dalam konteks manajemen pendidikan, khususnya pada implementasi siklus manajemen kinerja di tingkat satuan pendidikan menengah. Selain itu, penelitian ini juga memiliki signifikansi praktis sebagai bahan evaluasi bagi kepala sekolah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan kinerja guru, sebagai acuan bagi

guru dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran, serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model manajemen kinerja guru yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai implementasi manajemen kinerja guru di SMA Kapuas Pontianak. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap fenomena manajemen kinerja guru secara komprehensif berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah dan guru yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan mereka dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru di sekolah. Data penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer yang berasal dari informan penelitian serta data sekunder yang diperoleh dari berbagai dokumen sekolah yang relevan dengan pengelolaan kinerja guru.

Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juli 2026 melalui observasi terhadap proses pembelajaran dan pelaksanaan tugas guru di sekolah, wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru (13 orang) untuk memperoleh informasi mengenai implementasi manajemen kinerja, serta studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen, seperti perencanaan kinerja, hasil supervisi, dan dokumen penilaian kinerja guru. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tiga tahapan, yaitu kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (drawing and verifying conclusions) (Miles & Huberman, 1994; Sugiyono, 2022), sehingga diperoleh temuan penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Perencanaan Kinerja Guru

Perencanaan kinerja guru di SMA Kapuas Pontianak dilakukan melalui penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pembagian tugas mengajar, serta penetapan target pembelajaran. Kepala sekolah berperan dalam mengarahkan guru agar sesuai dengan standar kurikulum yang berlaku. Perencanaan kinerja guru adalah proses penyusunan sasaran dan target kinerja yang disusun pada awal tahun menggunakan platform Pengelolaan Kinerja. Proses ini mencakup Pelaksanaan Tugas Pokok, Praktik Kinerja, Pengembangan Kompetensi, Tugas Tambahan, dan Perilaku Kerja, yang semuanya diintegrasikan melalui portal resmi. Kepala sekolah juga memberikan kebebasan kepada guru mau sampai dimana terget yang di berikan itu selesai. Berikut adalah panduan langkah demi langkah dan komponen utama dalam perencanaan kinerja:

A. Tahapan Perencanaan Kinerja Guru

1. Pelaksanaan Tugas Pokok: Berisi uraian tugas keseharian guru (Merencanakan, Melaksanakan, Menilai, Membimbing, dan Mengembangkan Kompetensi). Tugas tambahan dapat dimasukkan jika disetujui Kepala Sekolah.

2. Praktik Kinerja: Memilih satu indikator fokus peningkatan yang direkomendasikan berdasarkan Rapor Pendidikan satuan pendidikan Anda.
 3. Pengembangan Kompetensi: Memilih indikator fokus peningkatan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan kelas.
 4. Perilaku Kerja: Memilih indikator perilaku sesuai dengan tujuh aspek nilai dasar untuk mewujudkan lingkungan pembelajaran yang bermutu.
 5. Rangkuman: Memeriksa seluruh draf perencanaan sebelum diajukan kepada Kepala Sekolah untuk disetujui.
- B. Alur Pengajuan dan Persetujuan
1. Guru: Menyusun perencanaan melalui platform dan mengajukannya kepada atasan.
 2. Kepala Sekolah: Memeriksa, memberikan penyesuaian (jika diperlukan), dan menyetujui perencanaan tersebut.
 3. Kesepakatan: Guru menyepakati hasil persetujuan agar dapat mulai masuk ke tahap pelaksanaan kinerja

2 Pelaksanaan Kinerja Guru

Pelaksanaan kinerja guru terlihat dari proses pembelajaran di kelas, penggunaan metode pembelajaran yang variatif, serta pemanfaatan media pembelajaran. Sebagian besar guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik, meskipun masih ada yang menggunakan metode konvensional. Adapun juga pelaksanaannya itu secara kondisional dikelas, diskusi, formal dan non formal yang sudah terjadwal sebelumnya. Sedangkan kepala sekolah sendiri lebih banyak di bantu oleh wakil kepala sekolah. 5 pelaksanaan kinerja diselesaikan melalui lima tahapan sistematis:

1. Persiapan Observasi: Guru dan kepala sekolah berdiskusi untuk menentukan *Target Perilaku* yang ingin dipelajari, strategi pembelajaran, dan menyepakati jadwal observasi kelas.
2. Observasi Kinerja: Kepala sekolah melakukan pengamatan langsung di kelas sesuai jadwal yang disepakati.
3. Diskusi Tindak Lanjut: Setelah observasi, kepala sekolah dan guru meninjau hasil pengamatan untuk membahas kendala, menyepakati tujuan, dan menentukan langkah perbaikan.
4. Upaya Tindak Lanjut: Guru melaksanakan rencana peningkatan kualitas pembelajaran yang telah disepakati Bersama.
5. Refleksi Tindak Lanjut: Guru menuliskan inspirasi, perubahan praktik pembelajaran yang didapat, serta tantangan dan strategi penyelesaiannya.

3 Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi dilakukan melalui supervisi kepala sekolah, penilaian administrasi pembelajaran, serta hasil belajar siswa. Namun, evaluasi belum dilakukan secara rutin dan menyeluruh sehingga perlu ditingkatkan.

1. Aspek Utama yang Dinilai

Penilaian kinerja guru umumnya mencakup tiga tahapan proses pembelajaran yang saling melengkapi:

- Perencanaan: Kemampuan menyusun perangkat ajar (RPP/Modul Ajar) dan memahami karakteristik siswa.

- Pelaksanaan: Keterampilan mengelola kelas, metode pengajaran yang interaktif, serta penguasaan materi.
- Penilaian/Evaluasi: Kemampuan menyusun instrumen penilaian dan menindaklanjuti hasil belajar siswa.

2. Metode Evaluasi yang Umum Digunakan

Untuk mendapatkan gambaran yang adil dan objektif, sekolah biasanya menggabungkan berbagai metode:

- Observasi Kelas: Kepala sekolah atau pengawas mengamati langsung proses pembelajaran.
- Penilaian Dokumen: Memeriksa kelengkapan administrasi dan bukti fisik hasil kerja.
- Umpan Balik (Feedback): Melibatkan rekan sejawat (*peer feedback*) atau survei umpan balik dari siswa.
- Refleksi Diri: Penilaian mandiri oleh guru mengenai kelebihan dan area yang perlu ditingkatkan.

3. Pedoman di Indonesia

Di Indonesia, pengelolaan kinerja guru sangat terintegrasi dengan kebijakan nasional untuk memastikan kualitas pembelajaran:

- Pendekatan Holistik: Evaluasi tidak hanya mencari kekurangan, tetapi berorientasi pada pengembangan karir dan peningkatan kualitas.
- Platform Merdeka Mengajar (PMM): Proses penilaian kinerja guru dan kepala sekolah kini difasilitasi secara digital melalui PMM yang terintegrasi langsung dengan e-Kinerja BKN

4 Kendala yang Dihadapi

Implementasi manajemen kinerja guru di SMA Kapuas Pontianak masih menghadapi sejumlah kendala yang berpotensi memengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi sekolah. Salah satu kendala yang paling menonjol berkaitan dengan aspek manajemen waktu. Sebagian guru memiliki berbagai tanggung jawab dan kepentingan di luar tugas utama sebagai pendidik, sehingga pengaturan waktu untuk melaksanakan seluruh aktivitas profesional belum dapat dilakukan secara optimal. Kondisi tersebut berdampak pada terbatasnya kesempatan guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan sekolah, rapat koordinasi, maupun program peningkatan kompetensi yang diselenggarakan di luar jam mengajar.

Permasalahan lainnya adalah masih terdapat guru yang hadir di sekolah hanya pada saat memiliki jadwal mengajar. Pola kehadiran seperti ini menyebabkan interaksi profesional antarguru menjadi kurang optimal serta mengurangi partisipasi dalam berbagai kegiatan akademik maupun nonakademik yang mendukung peningkatan mutu sekolah. Padahal, guru sebagai tenaga profesional tidak hanya bertanggung jawab melaksanakan pembelajaran di kelas, tetapi juga berperan dalam kegiatan perencanaan, evaluasi pembelajaran, pembinaan peserta didik, pengembangan kurikulum, serta kolaborasi dengan sesama pendidik untuk menciptakan budaya mutu di lingkungan sekolah.

Kendala berikutnya berkaitan dengan terbatasnya pelaksanaan program pengembangan profesional berkelanjutan. Pelatihan, workshop, seminar, maupun kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) belum dilaksanakan secara intensif dan berkesinambungan sehingga kesempatan guru untuk memperbarui kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian masih relatif terbatas. Akibatnya, sebagian guru masih

mempertahankan metode pembelajaran konvensional dan belum sepenuhnya mengoptimalkan pemanfaatan teknologi maupun pendekatan pembelajaran inovatif yang sesuai dengan perkembangan kebijakan pendidikan.

Selain itu, pelaksanaan supervisi akademik belum memiliki jadwal yang sistematis dan berkelanjutan. Supervisi umumnya masih dilakukan pada waktu-waktu tertentu sehingga fungsi pembinaan, monitoring, pemberian umpan balik, dan pendampingan terhadap guru belum berjalan secara optimal. Padahal, supervisi akademik merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen kinerja yang berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru sekaligus merumuskan strategi perbaikan pembelajaran secara berkelanjutan.

Di samping faktor-faktor tersebut, motivasi kerja sebagian guru masih memerlukan penguatan. Hal ini terlihat dari belum meratanya inisiatif guru untuk mengembangkan kompetensi secara mandiri, mengikuti kegiatan ilmiah, maupun melakukan inovasi dalam proses pembelajaran. Rendahnya motivasi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem penghargaan yang belum optimal, beban kerja yang cukup tinggi, maupun terbatasnya kesempatan mengikuti pengembangan profesional. Hal ini senada dengan temuan pada penelitian terdahulu (Ratnasari et al., 2025; Sopia, 2025). Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen kinerja yang lebih komprehensif melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah, penyusunan jadwal supervisi yang terstruktur, peningkatan program pengembangan kompetensi, serta pemberian apresiasi terhadap guru yang menunjukkan kinerja dan prestasi yang baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru di SMA Kapuas Pontianak secara umum telah terlaksana dengan cukup baik, terutama pada aspek perencanaan dan pelaksanaan kinerja. Perencanaan kinerja telah dilakukan melalui penyusunan target kerja dan pembagian tugas mengajar, sedangkan pelaksanaan kinerja tercermin dari proses pembelajaran yang berjalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab guru. Meskipun demikian, implementasi manajemen kinerja belum sepenuhnya optimal karena masih ditemukan beberapa kendala, seperti evaluasi kinerja yang belum dilaksanakan secara rutin dan sistematis, pelaksanaan supervisi yang belum berkelanjutan, terbatasnya program pengembangan profesional, serta masih adanya guru yang belum menunjukkan tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan memerlukan penguatan seluruh siklus manajemen kinerja secara terpadu.

Berdasarkan temuan tersebut, kepala sekolah perlu meningkatkan pelaksanaan supervisi akademik secara berkala dan terprogram sebagai sarana pembinaan serta pemberian umpan balik terhadap kinerja guru. Di samping itu, sekolah perlu memperluas kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan berbagai program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan guna meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran. Sekolah juga disarankan menyusun sistem penilaian kinerja yang lebih terstruktur, objektif, dan berkesinambungan sehingga hasil evaluasi dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, pengembangan karier guru, serta peningkatan mutu pendidikan di SMA Kapuas Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2014). *Performance Management* (3rd ed.). Pearson Education Limited.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page.
- Hasanah, C., & Sururi, S. (2025). Principal's Supervision Strategy to Improve Teachers' Performance Based on Professional Competence. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 10(1), 288–309. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v10i1.18104>
- Hevardani, K. A., Hadiyanto, & Gistituati, N. (2025). Analysis of Policies on Teacher and School Principal Performance Management In Indonesia: A Literature Review. *Jurnal PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 9(6), 818–827. <https://doi.org/10.33578/pjr.v9i6.314>
- Indonesia, P. P. (2017). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Database Peraturan | JDIH BPK. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/51474/pp-no-19-tahun-2017>
- Isjoni, Riyantama, M. Y., & Daud, A. (2020). THE EFFECT OF SCHOOL PRINCIPAL SUPERVISION ON TEACHER PERFORMANCE. *International Journal of Educational Best Practices*, 4(1), 43–52. <https://doi.org/10.31258/ijebp.4.1.43-52>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (R. Holland, Ed.; 2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Ratnasari, D., Subhan, A., Solikahan, E. Z., Dunggio, S., Abdussamad, J., Gaffar, G., & Abdussamad, S. (2025). Peran KKN Profesi dalam Mengidentifikasi dan Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Gorontalo. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(1), 33–43. <https://doi.org/10.37905/ejppm.v3i1.40>
- Sopia, A. (2025). *PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG BANDUNG* [Skripsi, UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP]. <https://repository.usbypkp.ac.id/7145/>
- Sugiyono, S. (2022). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sunaedi, A., & Rudji, H. (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli. *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)*, 2(2), 1–17. <https://doi.org/10.56338/jemil.v2i2.4052>
- Syarifah, S. (2022). Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Dan Konseling Pendidikan*, 3(1), 8–13. <https://doi.org/10.24014/japkp.v3i1.16828>
- Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Pub. L. No. 14 (2005). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>