



PERANAN KEBIJAKAN DAN IMPLEMENTASI PENINGKATAN KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN TEKNOLOGI KADER PEMBANGUNAN INDONESIA (YPT KAPIN) JAKARTA TIMUR

Beno Ady Saputra¹, Irwan Tanamas², Bambang Rismadi³, Marisi Pakpahan⁴

^{1,2,3,4} Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Author's benoputra49@gmail.com

Article History:

Accepted: 10 December 2024

Revised: 5 July 2025

Published: 11 Agustus 2025

Abstract

Tujuan utama penelitian ini untuk mengetahui kebijakan yang dibuat oleh Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) dalam Meningkatkan Kinerja Guru, serta untuk merekomendasikan bagaimanakah seharusnya kebijakan dan implementasi yang diterapkan oleh Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) dalam meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian dilaksanakan di Yayasan Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) Jakarta Timur. selama 4 bulan dari bulan Januari – April 2025. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data melalui beberapa tahapan sebagai berikut : Pengumpulan Data, Penyajian Data, Kondensasi Data, dan Penarikan Kesimpulan. Hasil penelitian sebagai berikut Hasil dari wawancara, observasi. dan data-data yang ada, bahwa Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) Jakarta Timur belum sepenuhnya membuat kebijakan yang mengarah pada peningkatan kinerja guru, hal ini dapat dilihat pada aspek-aspek kebijakan yang seharusnya dibuat oleh yayasan ternyata belum dibuat dalam kebijakannya. Implementasi kebijakan Yayasan juga belum berjalan dengan optimal. Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) Jakarta Timur harus membuat Kebijakan tentang peningkatan kinerja guru berdasarkan beberapa aspek yang dapat diimplementasikan dilapangan. Sesuai dengan kemampuan dan kekuatan yang di miliki Yayasan.

Kata Kunci : Kebijakan, Implementasi, Kinerja Guru, YPT KAPIN

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia Indonesia dihasilkan melalui pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. Pada Undang-undang No. 14 pasal 6 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional .

Keberhasilan proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh peranan dan dedikasi guru, karena guru merupakan ujung tombak dan pihak yang berkaitan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas.

Sebagai personil sekolah, guru memiliki tugas utama, yaitu mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, baik pada pendidikan anak usia dini pendidikan dasar, maupun pendidikan menengah dan bahkan di perguruan tinggi,

Sebagai personil sekolah dalam rangka menunjang tercapainya tujuan, komponen guru mempunyai tujuan, pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada guru harus diciptakan se optimal mungkin, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan guru meningkat.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Berkaitan dengan kebutuhan penilaian terhadap kinerja guru, Departemen Pendidikan Nasional (dalam Tobing, 2016) menguraikan alat penilaian kemampuan guru (APKG) terdiri dari 3 bagian yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh yayasan pendidikan tentunya akan melibatkan banyak factor pelaksana dan factor pendukung, dan juga implementasi dari kebijakan tersebut juga akan melibatkan banyak komponen. Faktor pelaksana dilapangan dalam hal ini Pimpinan Unit Sekolah (Kepala Sekolah) memegang kunci keberhasilan dari kebijakan yayasan pendidikan Oleh Karen itu diperlukan sinergitas dan kerjasama dari semua komponen.

Kebijakan-kebijakan pimpinan yayasan pendidikan serta implementasinya terhadap peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru akan membawa pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu sinergitas antara pimpinan yayasan pendidikan dengan guru akan meningkatkan dan memajukan kualitas pendidikan.

Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) merupakan Lembaga Pendidikan yang didirikan oleh Masyarakat (Swasta) yang berlokasi di Jl. Raya Kalimalang Blok A20 No.1, RT.9/RW.8, Pd. Klp., Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 17136. berdiri sejak tahun 1980, dengan memiliki 3 unit pendidikan, yaitu SMP, SMA dan SMK.

Yayasan pendidikan yang sudah berkiprah selama 54 tahun dengan lulusan kurang lebih 5000 Alumni, tentunya telah cukup berpengalaman dalam mengelola SDM nya, terutama guru dan tenaga pendidikan, akan tetapi seiring dengan perubahan zaman dan teknologi informasi, serta persaingan bisnis sekolah swasta, masih terdapat kebijakan-kebijakan dan implementasinya yang harus disesuaikan dengan hal tersebut, terutama berkenaan dengan peningkatan Kualitas dan Kesejahteraan guru, agar kinerja guru bisa meningkat dan lembaga pendidikan akan semakin berkembang

Metode

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk memudahkan penulis untuk mendapatkan data secara objektif dalam rangka mengetahui Peranan Kebijakan Dan Implementasi Peningkatan Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) Jakarta Timur. Dalam rangka pengumpulan data peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

- 1) Wawancara atau diskusi langsung dengan pihak terkait dalam mengumpulkan data dan informasi guna mempercepat dan mengkongkritkan informasi yang dikumpulkan
- 2) Observasi adalah tinjauan langsung kelokasi penelitian untuk mengetahui keadaan secara langsung sebagai bahan pertimbangan dan referensi penelitian untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- 3) Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan metode dimana data dikumpulkan dengan cara mengkaji dokumen-dokumen yang berhubungan dengan tema yang sedang diangkat. Dokumen ini bisa berupa arsip, jurnal, buku harian, dll..

Fokus dalam penelitian ini yaitu Kebijakan yang dibuat oleh Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) dalam peningkatan kinerja guru, serta implementasi dari kebijakan telah dibuat.

Dengan demikian untuk mengetahui langkah-langkah tersebut maka informan kunci dalam penelitian ini adalah, pengurus yayasan, kepala sekolah, dan guru, Perwira Kapal dan yang dilakukan berdasarkan pilihan peneliti serta informan yang dimintai keterangan akan diacak sesuai keperluan peneliti.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Dari hasil wawancara dan Observasi dengan informan dan responden yang terdiri dari; Pengurus Yayasan, Kepala Sekolah dan Guru di Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) diperoleh resume sebagai berikut :

1. Sudah ada kebijakan dari Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) terhadap upaya peningkatan kinerja guru, meskipun belum semua kepentingan guru terakomodasi, hal tersebut disebabkan karena terbatasnya sumber dana dan sumber daya yang ada di yayasan.
2. Karena terkendala dengan sumber dana dan sumber daya, maka implementasi dari kebijakan yang telah dibuat oleh yayasan belum dilaksanakan dengan maksimal.

3. Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) mempunyai unit sekolah yang terdiri dari : SMP KAPIN, SMA KAPIN, dan SMK KAPIN, ketiga unit ini mempunyai karakteristik kebijakan yang berbeda, hal ini dipengaruhi oleh jumlah peserta didik di masing-masing unit sekolah yang ada.
5. Dalam membuat kebijakan peningkatan kinerja guru Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) belum sepenuhnya melibatkan guru, sehingga banyak masalah yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru yang tidak terakomodir.
4. Adanya kebijakan yang tidak mendukung peningkatan kinerja guru, yang bisa menyebabkan berkurangnya kualitas pendidikan di Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) antara lain :
 - a. Pendidik / Guru mengajar Mata Pelajaran yang tidak sesuai dengan Jurusan, satu guru mengajar beberapa mata pelajaran yang berbeda-beda. Hal ini tentunya sangatlah tidak sesuai dengan Kompetensi Pendidik/Guru yang akhirnya dapat menurunkan Kompetensi Peserta didik, sehingga menurunkan kualitas dan prestasi lulusan,
 - b. Pendidik / Guru belum diberikan kesempatan untuk Mengembangkan profesinya, seperti mengikuti sertakan dalam Lanjut Studi, Pelatihan, MGMP, Workshop dan Seminar serta kegiatan pengembangan profesi lainnya, dengan alasan tidak ada biaya dan nanti kelas akan kosong. Termasuk dalam penetapan PPG, dipersyaratkan minimal harus mengajar 5 tahun, baru boleh ikut PPG.
 - c. Pendidik / Guru belum diberikan Kesejahteraan yang memadai, seperti Gaji, Tunjangan Kesehatan dan lainnya, sehingga mengajar tidak hanya di satu sekolah sehingga kurang fokus dalam meningkatkan kinerjanya, dan mengakibatkan sering keluar masuknya pendidik/guru setiap semesternya.
 - d. Sarana dan Prasarana untuk KBM dan Kegiatan Lainnya belum dipenuhi. Hal ini berpengaruh terhadap kualitas KBM serta Prestasi dalam kegiatan non akademik lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, serta ditunjang dengan data arsip dari unit pendidikan SMP, SMA, dan SMK KAPIN, dapat disimpulkan bahwa kebijakan peningkatan kinerja guru di YPT KAPIN Jakarta Timur secara umum diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kompetensi guru, serta memberikan penghargaan yang layak atas kinerja yang baik. Kebijakan ini mencakup beberapa aspek penting, di antaranya pengembangan profesional guru melalui pelatihan, workshop, studi lanjut, seminar, dan konferensi. Selain itu, evaluasi kinerja guru diharapkan dilakukan dengan sistem yang transparan, memberikan umpan balik konstruktif, serta menegakkan penghargaan maupun sanksi secara adil. Dari sisi kesejahteraan, kebijakan seharusnya mampu menjamin gaji dan tunjangan yang layak, menyediakan fasilitas memadai, serta memberikan perlindungan melalui asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif pun menjadi bagian penting, meliputi budaya kerja positif, komunikasi efektif, dan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam implementasinya, terdapat sejumlah fokus yang menjadi perhatian utama. Pengembangan profesionalisme guru tidak hanya melalui pelatihan dan workshop, tetapi juga pendidikan lanjutan dan program mentoring yang dapat memperkuat kompetensi. Evaluasi kinerja diharapkan dilakukan dengan sistem yang jelas, disertai umpan balik yang membangun. Pemberian insentif, baik finansial maupun non-finansial, menjadi motivasi penting bagi guru untuk meningkatkan kualitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung harus ditopang oleh fasilitas yang memadai, dukungan penuh dari yayasan, serta komunikasi yang efektif antar pemangku kepentingan. Peran kepala sekolah juga krusial, tidak hanya sebagai pemimpin yang efektif tetapi juga sebagai penggerak budaya positif di lingkungan sekolah.

Aspek peningkatan kinerja guru menuntut adanya upaya yang berkesinambungan. Pengembangan profesionalisme perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan rutin, dukungan pendidikan lanjutan, program mentoring dan coaching, serta pembentukan komunitas belajar profesional. Evaluasi kinerja yang konstruktif membutuhkan transparansi sistem dan umpan balik yang mendorong perbaikan. Penghargaan atas prestasi guru serta insentif untuk pengembangan diri dapat memicu

motivasi yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung harus mencakup fasilitas dan sumber daya yang memadai, budaya kerja positif, serta perhatian terhadap kesejahteraan guru. Kepemimpinan yang efektif melibatkan pengembangan kapasitas kepala sekolah dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan strategis.

Meskipun upaya peningkatan kinerja guru di YPT KAPIN Jakarta Timur telah dilakukan dari tahun ke tahun, pencapaiannya belum maksimal. Hal ini disebabkan belum adanya kebijakan yang benar-benar komprehensif, sehingga implementasinya pun tidak berjalan secara terpadu. Akibatnya, peningkatan kinerja guru tidak optimal dan berdampak pada mutu pendidikan secara keseluruhan. Kualitas lulusan menurun, nilai jual lembaga di mata masyarakat berkurang, dan minat masyarakat untuk menyekolahkan anak di YPT KAPIN semakin rendah. Kondisi ini tentu menghambat perkembangan yayasan secara umum.

Oleh karena itu, YPT KAPIN perlu merumuskan kebijakan yang holistik dan realistis untuk meningkatkan kinerja guru, dengan mempertimbangkan bahwa guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan. Kualitas dan kesejahteraan guru harus menjadi prioritas utama. Implementasi kebijakan harus dilakukan dengan konsisten, diawasi, dan dievaluasi secara berkesinambungan. Apabila langkah ini dilakukan dengan baik, maka kualitas kegiatan belajar mengajar akan meningkat, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas lulusan serta prestasi akademik maupun non-akademik, sekaligus mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap YPT KAPIN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) telah memiliki sejumlah kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, namun kebijakan tersebut belum sepenuhnya mengakomodasi seluruh kepentingan guru. Keterbatasan dana dan sumber daya menjadi faktor utama yang menghambat optimalnya implementasi kebijakan yang sudah dirumuskan. Setiap unit sekolah di bawah yayasan—SMP, SMA, dan SMK—memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda, dipengaruhi oleh jumlah peserta didik serta tantangan yang dihadapi masing-masing. Sayangnya, perbedaan ini belum sepenuhnya diakomodasi dalam kebijakan yayasan sehingga masih terdapat kebijakan yang kurang relevan atau bahkan tidak mendukung peningkatan kinerja guru.

Dalam praktiknya, terdapat beberapa kendala serius yang berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran. Misalnya, guru sering kali mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga berpengaruh pada kompetensi peserta didik. Selain itu, kesempatan guru untuk mengembangkan profesionalisme melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, workshop, atau seminar masih sangat terbatas dengan alasan keterbatasan biaya dan kekhawatiran kelas akan kosong. Kebijakan yang ada juga belum mampu memberikan kesejahteraan yang memadai bagi guru, baik dalam bentuk gaji, tunjangan kesehatan, maupun fasilitas lainnya, sehingga banyak guru harus mengajar di sekolah lain dan sulit fokus pada tugas di YPT KAPIN. Kondisi ini diperparah oleh belum memadainya sarana dan prasarana untuk kegiatan belajar-mengajar maupun kegiatan pendukung lainnya.

Idealnya, kebijakan peningkatan kinerja guru mencakup beberapa aspek kunci, seperti pengembangan profesionalisme melalui pelatihan berkelanjutan, studi lanjut, dan pembinaan berbasis mentoring; evaluasi kinerja yang transparan disertai umpan balik konstruktif; pemberian penghargaan dan insentif yang layak; serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas memadai dan budaya kerja yang positif. Peran kepala sekolah juga sangat strategis, baik dalam memberikan kepemimpinan yang efektif maupun menciptakan suasana kerja yang membangun. Namun, di YPT KAPIN, aspek-aspek tersebut belum terlaksana secara terpadu dan berkesinambungan.

Secara keseluruhan, upaya peningkatan kinerja guru di YPT KAPIN dari tahun ke tahun memang ada, tetapi belum mencapai hasil maksimal. Hal ini disebabkan belum adanya kebijakan yang bersifat komprehensif dan implementasi yang konsisten di lapangan. Dampaknya terlihat pada menurunnya kualitas lulusan dan kurangnya minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di YPT KAPIN. Oleh karena itu, yayasan perlu segera merumuskan kebijakan baru yang holistik dan realistis sesuai kemampuan yayasan, kemudian melaksanakan dan mengevaluasinya secara berkelanjutan agar kualitas pendidikan dapat meningkat dan daya saing lembaga tetap terjaga.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari wawancara, observasi dan data-data yang ada, bahwa Yayasan Pendidikan

Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) Jakarta Timur belum sepenuhnya membuat kebijakan yang mengarah pada peningkatan kinerja guru, hal ini dapat dilihat pada aspek-aspek kebijakan seperti Penugasan Guru sesuai bidang studi, Pengembangan kompetensi guru (Diklat, PPG), Peningkatan sarpras, Kesejahteraan Guru, yang seharusnya dibuat oleh yayasan ternyata belum dibuat secara maksimal

2. Implementasi kebijakan Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) Jakarta Timur juga belum berjalan dengan optimal. Hal ini dikarenakan kurangnya kebijakan yang berkenaan dengan peningkata kinerja guru sehingga tidak dapat dimplementasikan di lapangan dengan baik.
3. Yayasan Pendidikan Teknologi Kader Pembangunan Indonesia (YPT KAPIN) Jakarta Timur harus membuat Kebijakan tentang peningkatan kinerja guru berdasarkan beberapa aspek yang dapat diimplemntasikan di lapangan. Tentunya sesuai dengan kemampuan dan kekuatan yang dimiliki yayasan.

Daftar Pustaka

- Abd. Rahman, Fuad. 2011. "Pengembangan Profesionalitas Guru" dalam Modul A Pengembangan Profesionalisme Guru. UNSRI Palembang.
- Abdul Solichin Wahab. 2016. Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Abdul Wahab Sya'roni, 2018, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Jurnal KINDAI, vol 14, No 1, Januari 2018. Page 67-88.
- Abdul Majid. (2016). Strategi Pembelajaran. Bandung. PT Remaja Rosda ... dan Motivasi Kerja Guru terhadap *Kinerja Guru*
- Abdussamad, Zuchri. 2021. Metode Penelitian Kualitatif. Makasar : CV Syakir Media Press.
- Abidin, Said Zainal. 2019. Kebijakan Publik. Jakarta. Salemba Humanika
- Adair, John. (2010). Kepemimpinan Muhammad. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Adi Nugroho, S. (2016). Peningkatan Keaktifan dan Hasil Belajar Siswa Melalui Penerapan Teori Konstruktivisme Berbasis Media Wondershare Quizcreator. Ijcets, 4(2), 73-78. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jktp>

Peranan kebijakan dan implementasi peningkatan kinerja guru pada yayasan pendidikan teknologi kader pembangunan indonesia (ypt kapin) jakarta timur – beno ady saputra¹, irwan tanamas², bambang rismadi³, marisi pakpahan⁴

- Ahmad Susanto. (2016). Konsep Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, Depok : Prenada Media
- Alifah, S. 2021. Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain. Cermin: Jurnal Penelitian, 5(1), hlm 113–123. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i1.968
- Astri Fitriyani, Guru SMP KAPIN, (2025). Observasi Penelitian. 10 Maret 2025, Jakarta.
- Bahtiar Irianto, Yoyon, Kebijakan Pembaruan Pendidikan, konsep, teori, dan model, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2018. Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Beno Ady Saputra, S.Pd.I, Kepala SMA KAPIN, (2025). Observasi Penelitian. 10 Maret 2025, Jakarta.
- Bisri, Khasan. 2021. Ilmu dan Pendidikan dalam Pandangan Al-Ghazali. Bandung: Nusamedia,
- Bogdan dan Taylor. 2012. Prosedur Penelitian. Dalam Moleong, Pendekatan Kualitatif. (him. 4). Jakarta: Rineka Cipta.
- Carl Van Horn dan Donal Van Meter , 2015, Model-model dalam Kebijakan Implementasi, yongyakarta
- Creswell, John. W. (2023). Penelitian Kualitatif dan Desain Riset. Edisi Ke-3. Edisi Indonesia, Cetakan II. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Daryanto dan Bambang suyanto. (2022). Prestasi Kerja.
- Dian Rifiani Amalia, S.Pd, Guru SMA KAPIN, (2025). Observasi Penelitian. 10 Maret 2025, Jakarta.
- Faida, E.W. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Geaf Nita Hartanti S.Pd, Guru SMP KAPIN, (2025). Wawancara Pribadi. 21 Februari 2025, Jakarta.
- Hardani, dkk (2020) Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Herlambang, Susatyo. (2016). Pengertian Dokumen. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Izzudin Madjid, Drs. YPT KAPIN, (2025). Wawancara Pribadi. 20 Februari 2025, Jakarta.

Peranan kebijakan dan implementasi peningkatan kinerja guru pada yayasan pendidikan teknologi kader pembangunan indonesia (ypt kapin) jakarta timur – beno ady saputra¹, irwan tanamas², bambang rismadi³, marisi pakpahan⁴

- Kapioru, Evan, Harlan. 2015. Implementasi Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 15 Tahun 2011 Tentang Retribusi Pelayanan Parkir Di Tepi Jalan Umum. Jurnal Nominal/Volume III Nomor 1.
- Maifani Rizqiyana, S.Pd, Guru SMA KAPIN, (2025). Observasi Pebelitian. 10 Maret 2025, Jakarta.
- Mathis, L., Robert., & Jackson, M, John. (2015). Human Resources Management.
- Mazmanian, Daniel H, dan Paul A. Sabitier. 2016. Analisis Kebijakan Publik.
- Melda Hutaheyan, S.Pd, Kepala SMK KAPIN, (2025). Observasi Penelitian. 10 Maret 2025, Jakarta.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. and Saldana, J. (2018). Qualitative Data Analysis. (Fourth Edi). SAGE Publication. Ltd.
- Muhammad Aries Pratama, Guru SMK KAPIN, (2025). Observasi Penelitian. 10 Maret 2025, Jakarta.
- Mulyadi, 2015, Implementasi Organisasi, Yogyakarta, Gadjah Mada Univercity Press.
- Mulyasa. 2019. Implementasi Kurikulum 2013 Revisi Dalam Era Revolusi Industri 4.0. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naditya, et al, 2021, Implementasi Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 10 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Sampah (Suatu Studi Di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan (DKP) Dalam Pelaksanaan Program Bank Sampah Malang (BSM) Di Kelurahan Sukun Kota Malang), Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 6.
- Nanang Fattah. (2015) "Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan". Bandung: PT.RemajaRosdakarya
- Nawawi, I. U. (2017). Budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Nuraini, D.M. et al. (2020) „Peningkatan Kapasitas Tata Laksana Kesehatan Ternak Sapi Potong di Pelemrejo, Andong, Boyolali“, PRIMA: Journal of Community Empowering and Services, 4(2), p. 102. Available at: <https://doi.org/10.20961/prima.v4i2.42574>.
- Payaman J. Simanjuntak .2015.Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Indonesia. ISSN 2407-2648 (Print), ISSN 2407-263x (Online).

Peranan kebijakan dan implementasi peningkatan kinerja guru pada yayasan pendidikan teknologi kader pembangunan indonesia (ypt kapin) jakarta timur – beno ady saputra¹, irwan tanamas², bambang rismadi³, marisi pakpahan⁴

- Pratama, I. (2018). Sistem Informasi dan Implementasinya. Bandung, Indonesia: Informatika.
- Riant, Nugroho. 2018. Public Policy, Dinamika Kebijakan Publik, Analisis Kebijakan Publik, Manajemen Politik, Etika Kebijakan Politik. edited by Y. Masda. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Rohman, Arif, 2017, Memahami Ilmu Pendidikan, Yogyakarta, Aswaja Pressindo.
- Sahri Tonika, S.Kom, Guru SMK KAPIN, (2025). Wawancara Pribadi. 21 Februari 2025, Jakarta.
- Sri Marwatun, S.Pd, Guru SMA KAPIN, (2025). Wawancara Pribadi. 21 Februari 2025, Jakarta.
- Sri Marwatun, S.Pd. Wakil Kepala Sekolah SMP KAPIN, (2025). Wawancara Pribadi. 20 Februari 2025, Jakarta.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Subarsono, AG. 2015. Analisis Kebijakan Publik : Konsep, Teori dan Aplikasinya. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Studi Kasus (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, & Kombinasi* (M. P. Dr. Rina Fadilah, Ed.; CV ALFABETA, Vol. 1). CV ALFABETA.
- Suwarlis, S.Sos,, Kepala SMP KAPIN, (2025). Observasi Penelitian. 10 Maret 2025, Jakarta.
- Syahida, Agung, Bayu. 2015. Implementasi Perda Nomor 14 Tahun 2009 Tentang Pengelolaan Sampah Di Kota Tanjungpinang (Study Kasus Di Kelurahan Tanjung Unggat).
- Tahir, et al. 2021. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities.
- Taufik dan Isril, 2015, Implementasi Peraturan Daerah Badan Permusyawaratan Desa, Jurnal Kebijakan Publik, Volume.4, Nomor.2.
- Taufik Hidayat, Guru SMP KAPIN, (2025). Observasi Penelitian. 10 Maret 2025, Jakarta.
- Tilaar, H. A. R. Dan Riant Nugroho. (2016). Kebijakan Pendidikan Pengantar Untuk Memahami Kebijakan Pendidikan Dan Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Undang-undang No. 14 pasal 6 Tahun 2005 tentang guru dan dosen
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Peranan kebijakan dan implementasi peningkatan kinerja guru pada yayasan pendidikan teknologi kader pembangunan indonesia (ypt kapin) jakarta timur – beno ady saputra¹, irwan tanamas², bambang rismadi³, marisi pakpahan⁴

Uno, H. B., & Lematenggo, N. (2015). Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara

Yati Kurniati, S.Pd., M.Pd, Wakil Kepsek SMK KAPIN, (2025). Observasi Penelitian.
10 Maret 2025, Jakarta.

Yoyon Bahtiar Irianto. (2016). Modul 5 : Pemasaran Pendidikan.

Zulfitri, S.Pd. Wakil Kepala Sekolah SMK KAPIN, (2025). Wawancara Pribadi.
21 Februari 2025, Jakarta.