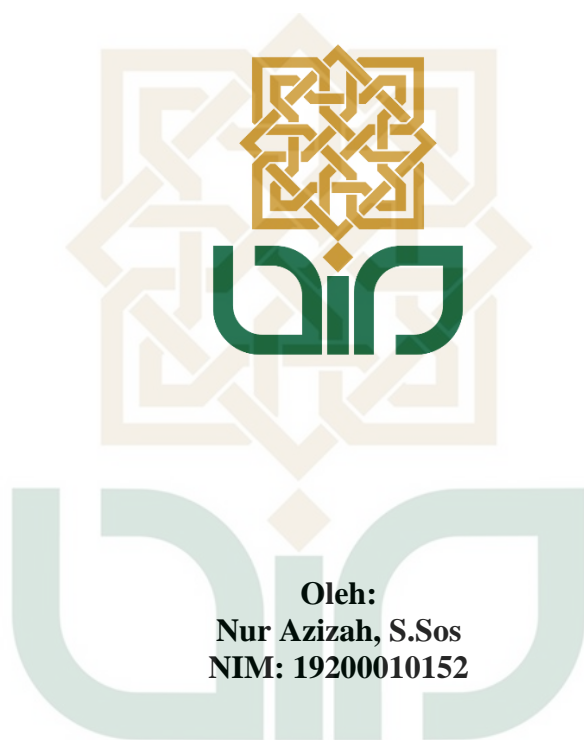


**PENINGKATAN KINERJA GURU MADRASAH
DI MASA PANDEMI COVID-19
(Studi Madrasah Aliyah Swasta Ma'hadut Tholabah Babakan)**



Oleh:
Nur Azizah, S.Sos
NIM: 19200010152

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar *Master of Arts*
Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi Psikologi Pendidikan Islam

**YOGYAKARTA
2021**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 519709 Fax. (0274) 557978 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-728/Un.02/DPPs/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENINGKATAN KINERJA GURU MADRASAH DI MASA PANDEMI COVID-19
(Studi Madrasah Aliyah Swasta Ma'hadut Tholabah Babakan)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR AZIZAH, S.Sos
Nomor Induk Mahasiswa : 19200010152
Telah diujikan pada : Selasa, 14 Desember 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang/Penguji I
Dr. Ita Rodiah, M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 61d7371cb814



Penguji II
Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi.
SIGNED

Valid ID: 61cab162d167



Penguji III
Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 61dee673b6187



Yogyakarta, 14 Desember 2021
UIN Sunan Kalijaga
Direktur Pascasarjana
Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61d96ffa7990

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Nur Azizah, S.Sos**
NIM : 19200010152
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Psikologi Pendidikan Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 22 November 2021

Saya yang menyatakan,



Nur Azizah, S.Sos

NIM:19200010152

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Nur Azizah, S.Sos**
NIM : 19200010152
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Psikologi Pendidikan Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 22 November 2021

Yang menyatakan



Nur Azizah, S.Sos
NIM:19200010152

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Di Masa Pandemi Covid-19
(Studi Madrasah Aliyah Swasta Ma'hadut Tholabah Babakan)**

Yang ditulis oleh :

Nama : **Nur Azizah, S.Sos**
NIM : 19200010152
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Psikologi Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar *Master of Arts (M.A.)*.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 22 November 2021
Pembimbing,



Dr. Rahmy Diana, S.Psi., M.A., Psi.

19750910 200501 2 003

MOTTO

رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّنْ لِّسَانِي

يَفْقَهُوا قَوْلِي

Artinya : “Ya Tuhanku, lapangkanlah dadaku, mudahkanlah untukku urusanku, lepaskanlah kekakuan dari lidahku, agar mereka mengerti perkataanku.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Kinerja guru di masa pandemic sangat dibutuhkan untuk mendukung kesuksesan belajar siswa. Namun pada kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa di masa pandemic kinerja guru mengalami penurunan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan peningkatan kinerja guru di masa pandemic. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan deskriptif-naturalistik dan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, serta dokumentasi kemudian di analisis dan interpretasikan secara kritis melalui tiga alur: reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Ma'hadut Tholabah Babakan Tegal pada masa pandemic masih kurang optimal diantaranya belum bisa menciptakan suasana belajar siswa dengan aktif dan kritis di masa pandemi covid-19. Kemudian peneliti menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi tersedianya fasilitas sarana dan prasarana, lingkungan organisasi yang nyaman, nilai kebersamaan antar kepala madrasah, guru, dan seluruh staff madrasah, adanya apresiasi terhadap guru dan adanya aktuliasasi diri terhadap guru. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAS Ma'hadut Tholabah memiliki tipe kepemimpinan efektif dan sangat berperan dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, dan motivator dalam meningkatkan kinerja dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Kunci: Kinerja Guru, Kepemimpinan, Kepala Madrasah.

ABSTRACT

Teacher performance during the pandemic is necessary to support students' learning success. Local realities, however, show that teachers' performance is declining during the pandemic. One of the factors that influences teacher performance is leadership. Leadership is an effort to influence others to carry out activities to achieve common goals. This study aims to reveal the improvement in teacher performance during the pandemic. This study adopts qualitative methods, adopts descriptive naturalism and data collection techniques in the form of observation, interview and survey, then performs critical analysis and interpretation in three ways, namely simplification of data, data presentation and verification or the making of conclusions. This study found that the performance of Ma'hadut Tholabah Babakan Tegal Private Madrasah teachers during the pandemic was still not optimal, including that they could not create a positive and critical learning atmosphere for students during the Covid-19 pandemic. Then the researchers found. Various factors that influence teacher performance include the availability of facilities and infrastructure, a comfortable organizational environment, the value of togetherness between religious principals, teachers and all religious school staff, teacher appreciation and teacher self-renewal. The leadership role of the head of madrasah MAS Ma'hadut Tholabah is an effective type of leadership. As an educator, manager, administrator, supervisor, leader and motivator, he plays a very important role in improving planning and implementation performance. evaluation.

Key: Teacher Performance, Leadership, Principal.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayat, serta inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul

**“Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Di Masa Pandemi Covid-19
(Studi Madrasah Aliyah Swasta Ma’hadut Tholabah Babakan)”**.

Sholawat serta salam semoga selalu terlimpahkan kepada khotimul ambiya’ sayyidina Muhammad SAW, keluarganya, sahabat-sahabatnya serta seluruh umat manusia yang selalu mengikuti ajaran dan sunnah-sunnahnya.

Penyusun tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat guna untuk memperoleh gelar *Master of Arts* (M.A) dalam Program Pascasarjana Prodi *Interdisciplinary Islamic Studies* Konsentrasi Psikologi Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan yang diberikan dari pelbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag selaku Direktur Fakultas Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta , yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan kepada penulis dalam mengikuti pendidikan hingga terselesaikan penulisan tesis ini.

2. Dr. Nina Mariani Noor, M.A Ketua Prodi Magister *Interdisciplinary Islamic Studies*, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Kepada dosen pembimbing terbaik, Ibu Dr.Rahmy Diana,S.Psi., M.A., Psi. yang telah membimbing, memberi saran terkait penelitian dan kepenulisan, serta menyediakan waktu konsultasi pada penulis sehingga tulisan ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Abah H. Wirjan, Ummi Hj. Sunaenah serta Kakak tercinta M. Arfan, S.Pd (Alm) dan Manhiatun Ni'mah, S.Pd. terakhir Ponakan M. Quthbi Zayyan yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam keberhasilan penulis.
5. Kepada suami tercinta, Apriliandita Ulil Abshor, S.Pd. yang telah memberikan banyak dukungan dalam keberhasilan penulis.
6. Kepada para subjek tesis ini yang telah berkenan memberikan izin kepada saya untuk diteliti, sekaligus meluangkan waktu untuk menjadi narasumber penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu-dosen serta seluruh sitasi akademik Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan ilmu serta motivasi kepada penulis, yang kelak akan menjadi bekal penulis di masyarakat.
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku khususnya angkatan 2019 genap konsentrasi Psikologi Pendidikan Islam yang selalu menemani dalam suka duka selama pembelajaran dan selalu memberikan mortivasinya selama ini.

Semoga amal kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT, penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan kesalahan serta jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan tesis ini kedepan. Hasil karya yang sederhana ini, semoga bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi siapa saja yang memerlukan. Akhirnya hanya kepada Allah lah penulis harapkan segala keridhoannya atas segala pengorbanan dan pengabdian penulis, serta ampunannya atas segala kekurangan dan kesalahan.

Yogyakarta, 22 November 2021

Penulis



Nur Azizah, S.Sos.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
D. Kajian Pustaka	17
E. Kerangka Teoritis	23
F. Metode Penelitian	31
G. Sistematika Pembahasan	33
BAB II : LANDASAN TEORI	34
A. Kajian Teoritik	34
1. Kinerja Guru	34
a. Pengertian Kinerja Guru	34
b. Indikator Kinerja Guru	37
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	40
2. Strategi Peningkatan Kinerja Guru	43
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	53
B. <i>Kajian Teori Dalam Perspektif Islam</i>	56
1. Kinerja Guru dalam Perspektif Islam.....	56
2. Kepemimpinan dalam Perspektif Pendidikan Islam	61
BAB III : METODE PENELITIAN	64
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	64
B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	67
C. Teknik Analisis Data	69
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A. Hasil Penelitian	71
1. Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.....	71
2. Strategi yang Dilakukan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19..	78
3. Faktor yang Mempengaruhi Upaya Peningkatan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.....	88

4. Dampak dari Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.....	91
B. Pembahasan	94
1. Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.....	94
2. Strategi yang Dilakukan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19..	98
3. Faktor yang Mempengaruhi Upaya Peningkatan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.....	106
4. Dampak dari Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.....	110
BAB IV : PENUTUP	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN-LAMPIRAN	120
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	164



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

1. **Profil MAS Ma'hadut Tholabah Babakan**
2. **Visi dan Misi**
3. **Dokumen Wawancara**
4. **Pedoman Wawancara**
5. **Transkrip Wawancara**



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan utama pendidikan menuju kepada pengembangan serta pemberdayaan kemampuan manusia, sehingga bisa jadi manusia yang berperadaban, melindungi solidaritas, tulus dalam bekerja kemanusiaan. Oleh karena itu, pendidikan butuh ditata dengan baik, supaya bisa berjalan efisien serta efektif untuk menggapai tujuan.

Fungsi pendidikan sesungguhnya merupakan menyediakan sarana yang bisa membolehkan tugas pendidikan bisa berjalan mudah baik secara struktural, ataupun secara institusional. Secara struktural menuntut terwujudnya struktur organisasi yang mengendalikan jalannya proses kependidikan. Secara institusional memiliki implikasi bahwa proses kependidikan yang terjalin dalam struktur organisasi itu dilembagakan untuk lebih menjamin proses pendidikan itu berjalan secara tidak berubah-ubah serta berkesinambungan menajaki kebutuhan serta pertumbuhan manusia yang cenderung ke arah tingkatan keahlian yang maksimal.¹

¹ Sulaiman Saat, "Faktor-Faktor Determinan Dalam Pendidikan (Studi Tentang Makna Dan Kedudukannya Dalam Pendidikan)," *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan* 8, No. 2 (2015): 1-17.

Pendidikan di Indonesia dihadapkan pada masalah yang cukup kompleks, diantaranya adalah rendahnya mutu pendidikan pada jenjang dan satuan pendidikan khususnya pada pendidikan dasar dan menengah. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional baik oleh pemerintah maupun masyarakat. Diantara upaya peningkatan tersebut adalah melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, penyempurnaan kurikulum, peningkatan mutu manajemen madrasah, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan lainnya, serta pelaksanaan akreditasi. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata.

Pada era sekarang dengan pertumbuhan informasi yang cepat terkadang tidak dapat dikendalikan untuk meraih keberhasilan lembaga pendidikan. Kemampuan untuk mengelola informasi untuk pengambilan keputusan yang membawa keberhasilan organisasi adalah sangat penting. Kata yang penting dalam hal ini menurut Sulisworo adalah performansi. Performansi atau kinerja merupakan kata yang mempunyai makna penting bagi pengelolaan pendidikan dewasa ini.²

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan dan bias bermacam-macam, berkembang, dan berubah bahkan seringkali tidak

² Nujumuddin, "Dampak Kebijakan Akreditasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah (Studi Di MI Nurul Muhsinin Desa Batujai)."

disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Menurut Byars serta Rue “*Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual’ s job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job*”.³ Pendapat Byars serta Rue dimaksud jika kinerja ataupun performance mengacu pada derajat tingkatan penyelesaian tugas yang memenuhi pekerjaan seseorang. Perihal ini mencerminkan seberapa baik seorang dalam melakukan tuntutan suatu pekerjaan.

Persyaratan penilaian kinerja harus memenuhi ukuran atau standar tertentu. Artinya ukuran kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Menurut Mitchell dan Larson “*Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication*”. Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

³ Hary Susanto, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan,” *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, No. 2 (2012).

Menurut Gibson, et al., Hersey & Blanchard⁴ mendefinisikan bahwa kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Di pihak lain, August W. Smith, kinerja⁵ adalah “*output drive processes, human or otherwise*”. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil atau keluaran dari proses. Kinerja adalah tindakan yang diambil oleh anggota organisasi untuk memenuhi formalisasi harapan, persyaratan, atau persyaratan peran organisasi. Lebih khusus lagi, kinerja guru mengacu pada tingkat kinerja guru dalam mencapai tujuan kerjanya.

Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and objective*). Elemen kunci dari system pengukuran kinerja terdiri atas: 1). Perencanaan dan penetapan tujuan, 2). Pengembangan ukuran yang relevan, 3). Pelaporan format atas hasil, dan 4). Penggunaan informasi.

Menurut Sulisworo dalam pengelolaan lembaga pendidikan, pengukuran kinerja haruslah focus pada pembelajaran siswa. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan system yang berbasis pada fakta yang

⁴ Muh Ilyas Ismail, “Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran,” *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 13, No. 1 (2010): 44–63.

⁵ Nyayu Khodijah, “Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan,” *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 5, No. 1 (2013).

konferensif dan integrasi. System ini mencakup data input, data lingkungan, data kinerja, data kompetisi, dan sebagainya.⁶

Pengukuran kinerja guru dalam sebuah organisasi/madrasah haruslah fokus pada hasil-hasil kunci. Hasil-hasil tersebut dapat digunakan untuk menciptakan nilai bagi siswa dan untuk para stakeholder kunci. Dengan menciptakan nilai bagi siswa dan para stakeholder, lembaga pendidikan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pendidikan keseluruhan dan juga loyalitas. Selain itu, pengukuran kinerja digunakan pula dalam pengambilan keputusan yang berbasis fakta untuk menentukan dan menyesuaikan arah madrasah dan sumber daya yang digunakan di ruang kelas dan semua proses penting yang diselenggarakan oleh madrasah.

Tujuan penilaian yang mencakup semua adalah untuk mengumpulkan informasi mengenai target program atau kinerja. Secara konvensional, penilaian formal seperti standar tes, angket, atau survey digunakan sebagai instrument penilaian karena kemudahannya administrasi atau efisiensi. Evaluasi adalah identifikasi, klarifikasi, dan penerapan kriteria yang masuk akal untuk memastikan nilai,

⁶ Nujumuddin, "Dampak Kebijakan Akreditasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah (Studi Di MI Nurul Muhsinin Desa Batujai)."

kualitas, utilitas, efektivitas, atau signifikansi dalam kaitannya dengan kriteria tersebut.⁷

Tuntutan tugas guru ke depan bukanlah ringan. Guru diharapkan sanggup dan bisa menyelenggarakan proses pembelajaran yang bertumpu dan melakukan 4 pilar belajar yang disarankan oleh Komisi Internasional UNESCO untuk Pendidikan, diantaranya: *learning to know, learning to do, learning to be, serta learning to live together*.⁸ Bila diperhatikan keempat pilar tersebut menuntut seorang guru untuk kreatif, bekerja secara tekun serta harus mampu serta ingin meningkatkan kemampuannya.

Guru juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi.⁹

Menurut James M. Cooper dalam Wina Sanjaya: “*A teacher is a person charged with the responsibility of helping others to learn and to behave in new and different ways.*” Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi

⁷ Gelfer et al., “Teacher Portfolios.”

⁸ Abdul Qadir Muslim Dan Ismail Suardi Wekke, “Model Penilaian Kinerja Guru,” *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan* 11, No. 1 (2018): 37–54.

⁹ M. Yusuf Seknun, “Kedudukan Guru Sebagai Pendidik,” *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 15, No. 1 (2018): 120–31.

kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik.¹⁰

Oleh karena itu, guru harus selalu disupervisi dalam konteks kualitas kerjanya sehingga dapat berbanding lurus dengan fungsinya untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Meskipun guru bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan mutu sebuah lembaga pendidikan.

Pada saat ini masih banyak guru yang tidak memenuhi persyaratan profesionalisme sebagai guru, sesuai dengan persyaratan hukum nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen (UUGD)¹¹.

Salah satu faktor yang menarik untuk dikaji dari sosok seorang guru adalah faktor kinerja, karena kinerja guru menurut merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Akan tetapi berdasarkan fakta menunjukkan kinerja guru masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja guru, hal tersebut ditunjukkan antara lain guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengabaikan kelengkapan administrasi guru, memberikan tugas

¹⁰ Ni Nyoman Perni, "Kompetensi Pedagogik Sebagai Indikator Guru Profesional," *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar* 4, No. 2 (2019): 175–83.

¹¹ Rizki Amalia Putri, "Analisis Manajemen Kinerja Guru (Studi Kasus Madrasah Aliyah Al Ayyubi Di Sidoarjo)," *Accounting And Management Journal* 1, No. 1 (2017).

tanpa adanya proses tatap muka, kurangnya bahan ajar yang menarik penggunaan model dan metode yang monoton, dan evaluasi pembelajaran yang belum optimal. Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Kedudukan seorang guru merupakan agen pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, dalam hal ini guru harus memiliki kemampuan yang baik. Kompetensi merupakan faktor penting bagi individu, karena individu yang berkompeten akan mampu menunjukkan kualitas dan produktivitas kerjanya ketika melakukan suatu kegiatan.¹² Peningkatan kinerja guru mempunyai kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pemerintah terus mengupayakan berbagai cara untuk meningkatkan dan meningkatkan kemampuan guru agar kinerja guru dapat berjalan dengan baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara¹³, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivion*). Kinerja guru akan menjadi optimal, apabila

¹² Lailatussaadah Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektualita* 3, No. 1 (2015).

¹³ Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya."

diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan ataupun anak didik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan menurut Pidarta¹⁴, yaitu: *pertama*, Kepemimpinan kepala sekolah; *Kedua*, Fasilitas kerja; *Ketiga*, Harapan-harapan; dan *Keempat*, Kepercayaan personalia sekolah.

Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Selain itu, tingkat kualitas kinerja guru di sekolah memang banyak faktor yang turut mempengaruhi, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari eksternal guru seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan lainnya. Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

Kemudian menurut Davis, kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor antara lain: *Faktor individual* terdiri atas; kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. *Faktor psikologis* meliputi dari;

¹⁴ Amna Emda, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional," *Lantanida Journal* 4, No. 2 (2016): 111-17.

persepsi, *attitude*, *personality*, motivasi dan pembelajaran. *Faktor organisasi* yang terdiri dari; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job desain.¹⁵

Apabila sekolah menginginkan guru dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan kinerja mengajar yang tinggi, maka di antaranya harus memerankan faktor organisasi (kepemimpinan) dan faktor psikologis (motivasi). Kepemimpinan kepala sekolah harus mampu mengoptimalkan tingkat kinerja mengajar guru melalui kebijakan-kebijakannya agar tujuan sekolah dapat dicapai jika guru memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu, untuk menghasilkan kinerja mengajar guru yang produktif perlu diciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga muncul motivasi berprestasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah. Terakhir, upaya yang harus dilakukan adalah evaluasi atau penilaian terhadap kinerja guru sebagai sebuah profesi, sehingga para guru selalu waspada dan introspeksi terhadap kinerjanya.

Tujuh indikator menunjukkan bahwa guru berkinerja buruk dalam tugas pokok mengajar (*teaching*)¹⁶, yaitu: (a) pemahaman strategi pembelajaran yang buruk, (b) kemampuan dalam pengelolaan kelas, (c) kemampuan pelaksanaan dan penggunaan penelitian tindakan

¹⁵ Muslim Dan Wekke, "Model Penilaian Kinerja Guru."

¹⁶ Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru."

kelas yang buruk, (d) Motivasi berprestasi yang rendah, (e) kurangnya disiplin, (f) komitmen profesional yang rendah, (g) dan keterampilan manajemen waktu yang rendah.

Masalah rendahnya kualitas guru Indonesia tersebut di atas secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan tingkat profesionalisme yang belum memadai, dan perlu diselesaikan secara komprehensif dari berbagai aspek seperti kesejahteraan, kualifikasi, konseling, keamanan profesional, dan manajemen. Dengan kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat profesional guru Indonesia masih sangat rendah, yang secara makro menjadi penyebab rendahnya mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Namun demikian, permasalahan kinerja guru tidaklah permasalahan yang simpel, melainkan ialah kasus lingkungan sebab mengaitkan banyak unsur yang saling terpaut (*Interrelation*), saling mempengaruhi (*Interaction*), serta saling ketergantungan (*Interdependence*) satu dengan yang yang lain khususnya untuk pertumbuhan partisipan didik, sebab kinerja guru hendak sangat berikan akibat kepada keunggulan partisipan didik baik dalam akademik, moral serta keahlian.

Sebaliknya pada realitasnya, manajemen kinerja guru belum banyak diketahui serta belum diterapkan dengan baik di sesuatu sekolah, perihal ini didasarkan atas kenyataan kalau bila orang bisa

memuaskan kebutuhannya dengan menggapai apa yang jadi tujuannya, serta pada dikala yang sama berikan kontribusi untuk upaya organisasi mencapai tujuan, hingga orang tersebut besar mungkin mempunyai motivasi serta menggapai kepuasan yang lebih besar sebaliknya dimensi kinerja guru nampak dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya, seluruh itu hendak nampak kepada kepatuhannya serta loyalitas di dalam melaksanakan tugas keguruannya di dalam kelas serta tugas kependidikannya di luar kelas. Dalam totalitas aktivitas pembelajaran di jalur sekolah, guru memegang posisi sangat strategis yang terletak dibarisan sangat depan dalam berhubungan dengan partisipan didik di kelas ataupun diluar kelas. Oleh sebab itu, dalam reformasi pembelajaran guru wajib jadi titik dini dalam penempatannya, paling utama menyangkut hak- hak asasi guru selaku individu, pemangku profesi guru, anggota warga, serta masyarakat negeri butuh menemukan prioritas dalam pemberdayaan.

Efektivitas mengajar guru dapat dilihat pada proses pembelajaran yang memberikan kesempatan belajar yang sebesar-besarnya kepada siswa. Hal ini sangat penting karena proses pengajaran merupakan inti dari kegiatan pendidikan sekolah agama, dan guru berperan besar di dalamnya. Menjadi tenaga pendidik yang profesional

tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, hal ini membutuhkan dukungan dari pihak-pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala madrasah, dimana kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di madrasah. Ketercapaian dan terwujudnya kinerja guru yang profesional sangat bergantung pada kecakapan/kemampuan kompetensi kepala madrasah.

Peran pemimpin, dapat diketahui bahwa fungsi utama pimpinan pada satuan pendidikan, seperti kepala madrasah adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi madrasah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik dan melaksanakan supervisi sehingga kompetensi guru bertambah dan menjadi profesional. Sebagai pemimpin pendidikan, Kepala madrasah memegang peranan yang penting dalam meletakkan pondasi pendidikan bagi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di lembaganya. Oleh karena itu, kepala madrasah harus membekali dirinya dengan jiwa kepemimpinan, inovasi, kompetensi, skill dan

keaktivitas yang tinggi agar lembaganya dapat berkembang dengan pesat.

Hal ini sesuai dengan Kepmendiknas Nomor 13 Tahun 2007¹⁷ tentang Standar kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah/Kepala Madrasah, yaitu; kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

Madrasah Aliyah Ma'hadut Tholabah semenjak di kelola oleh Bapak HM. Makmun Malik, B.Sc. S.sos. mulai terlihat banyak transformasionalnya, mulai dari segi manajemen, fasilitas, kurikulum, kegiatan organisasi dan sebagainya. Adapun pengakuan dari guru bahwa kurangnya keterlibatan kepala madrasah dalam menunjang kelancaran pelaksanaan pembelajaran. Permasalahan yang ada di Madrasah Aliyah Ma'hadut Tholabah Babakan Lebaksu Tegal diantaranya yakni: guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, guru kurang disiplin, tugas dan fungsi guru belum dilaksanakan secara optimal, dan lain-lain. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian berkenaan dengan permasalahan yang ada di Madrasah Aliyah Ma'hadut Tholabah Babakan Lebaksu Tegal khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru di masa pandemi covid-19.

¹⁷ Hasan Baharun, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah," *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, No. 1 (2018): 1–26.

Masalah yang sering ditemukan saat ini adalah guru seringkali memiliki daya juang yang rendah, mudah mengeluh, kurang pandai dalam bersyukur dan memiliki perasaan negative yang jauh lebih besar dibandingkan dengan perasaan positif dalam menghadapi berbagai persoalan terutama di masa pandemi covid-19, dari diberlakukannya pembelajaran daring karena sebelum adanya kondisi seperti ini juga guru masih minim dalam memotivasi dirinya dengan tanggung jawab sebagai seorang guru. Berangkat dari latar belakang di atas, jelas bahwa kemampuan manajerial guru dalam meningkatkan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh guru dengan kebijakan kepala madrasah diharapkan mampu mengelola kinerjanya secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud suatu pendidikan yang berkualitas khususnya dalam meningkatkan kinerja guru yang menghasilkan output secara maksimal. Disinilah penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di Masa Pandemi covid-19”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian tersebut diatas, maka fokus utama penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimana kinerja guru di masa pandemi covid-19?

2. Bagaimana strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru di masa pandemi covid-19?
3. Faktor apa yang mempengaruhi upaya peningkatan kinerja guru di masa pandemi covid-19?
4. Bagaimana dampak dari kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19 ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mendeskripsikan Masalah yang ditemukan dalam Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.
- b. Mengetahui dan Menganalisis Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.
- c. Mendeskripsikan faktor-faktor yang memengaruhi Peningkatan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.
- d. Mengetahui dampak dari kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis bagi berbagai pihak antara lain:

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasikan teoritik tentang perilaku Guru dalam meningkatkan kinerjanya

b. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- 2) Bagi guru, khususnya guru pada Madrasah Aliyah Swasta Ma'hadut Tholabah Babakan dalam meningkatkan kinerjanya dapat dijadikan sebagai salah satu pedoman di masa yang akan datang.
- 3) Bagi peneliti lain, sebagai acuan dan perbedaan untuk penelitian selanjutnya.

D. Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Penelitian pertama, Aisyah Rahma Fadhillah dan Istianingsih membahas tentang “*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan saat SFH (Study Frome Home) di Masa Pandemi Covid-19*”.¹⁸ Kepemimpinan dalam

¹⁸ Aisyah Rahma Fadhillah, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat SFH (Study Frome Home) Di Masa Pandemi COVID 19,” *J-PGMI: Jurnal Pendidikan Guru MI* 3, No. 2 (2020): 19.

pendidikan menjadi kunci dalam pelaksanaan pendidikan yang efektif. Dalam pemilihan gaya kepemimpinan harus yang tepat karena akan membawa kearah peningkatan kualitas dan pelayanan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan ada 5 strategi terdiri dari ; (1) mengikutsertakan guru dan staf sekolah dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh yayasan dan dinas terkait, (2) memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan metode pembelajaran dikelas, (3) melaksanakan supervisi atau pengamatan kelas saat guru mengajar, (4) melaksanakan evaluasi kinerja guru, tenaga kependidikan, dan staf sekolah, dan (5) memberikan reward atau penghargaan kepada guru dan staf.

Pada penelitian berikutnya tentang “*Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19*” oleh Dewiana Novintasari dan Masduki Asbari.¹⁹ Dalam penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformasional untuk menemukan hasilnya. Kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada diri gurudi masa pandemic covid-19 ini, mengapa

¹⁹ Dewiana Novintasari Dan Masduki Asbari, “Peran Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19,” *Journal Of Industrial Engineering & Management Research* 1, No. 2 (2020): 219–37.

demikian? Jawabannya, di dalam praktek kepemimpinan, terdapat dimensi keteladan dan mempengaruhi yang sangat dominan. Briefing dan sesi rapat yang kerap diadakan oleh pemimpin mampu memunculkan kesadaran dan keyakinan kuat kepada guru bahwa pandemic covid-19 ini akan bisa berakhir dan normal kembali. Di samping itu, motivasi yang diberikan oleh pemimpin transformasional memberikan keyakinan bahwa pasca pandemic, sekolah akan memiliki kinerja lebih lagi karena mampu melihat peluang-peluang baru di masa depan. Di samping itu, penelitian ini menemukan bukti bahwa kesiapan untuk berubah mampu menjadi mediasi penuh terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

Selanjutnya penelitian oleh Erik Hidayat, membahas tentang “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19*”. Dengan tujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme serta kepuasan kerja guru pada masa pandemi covid-19. Riset ini sukses menciptakan keberhasilan ataupun kegagalan seseorang kepala sekolah tidak cuma ditetapkan oleh dirinya sendiri, namun juga ditetapkan oleh akumulasi seluruh subsistem yang ikut serta, ialah kepala sekolah dengan seperangkat kompetensinya,

karakteristik bawahan, situasi serta keadaan organisasi sekolah, kerjasama seluruh masyarakat sekolah dan keadaan lingkungannya. Keberhasilan sekolah memiliki makna kalau penyelenggaraan organisasi sekolah bisa berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan, walaupun seluruh sesuatunya dicoba dengan daring pada keadaan khusus semacam pada masa pandemi Covid- 19.

2. Kinerja Guru

Imron²⁰ memilih judul “*Kinerja Guru Dilihat Dari Spiritualitas, Komitmen Organisasi, Modal Psikologis, dan Perilaku Kewargaorganisasian*”. Dengan tujuannya untuk mengetahui peran spiritualitas dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari komitmen organisasi, modal psikologis, dan perilaku kewargaorganisasian pada guru, karena guru merupakan unsur yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Melalui teori yang dibangun dan paradigma penelitian yang dirumuskan maka spiritualitas mempunyai peran sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru melalui komitmen organisasi, modal psikologis dan perilaku kewargaorganisasian.

²⁰ Imron Imron, “Kinerja Guru Dilihat Dari Spiritualitas, Komitmen Organisasi, Modal Psikologis, Dan Perilaku Kewargaorganisasian,” *Belajea; Jurnal Pendidikan Islam* 1, No. 2 (2016).

Adapun penelitian milik Nyanyu Khodijah²¹, dengan judul “Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru madrasah dan guru pendidikan agama Islam (PAI) di sekolah umum setelah menerima tunjangan profesi melalui program sertifikasi guru. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja pasca sertifikasi antara guru madrasah dan guru PAI di sekolah umum, antara guru perkotaan dan guru pedesaan, dan antara guru yang telah lulus sertifikasi portofolio dan PLPG. ²²Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah menerima tunjangan profesi, tidak ada perbedaan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum (1); (2) antara penduduk perkotaan dan pedesaan; (3) antara yang lulus portofolio investasi dan lulus PLPGnya.

Kemudian dari penelitian Agus Purwanto, “Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19”²³. Dengan tujuan untuk mengidentifikasi mendapatkan informasi keuntungan dan kekurangan dari kerja di rumah

²¹ Khodijah, “Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan.”

²² Nyanyu Khodijah, “Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan. Cakrawala Pendidikan No. 1,” 2019.

²³ Agus Purwanto, “Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi COVID-19,” *Edupsycouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling* 2, No. 1 (2020): 19.

(*Work From Home*) selama masa pandemi Covid-19, untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dari WFH selama masa pandemi Covid-19. Hasil penelitian adalah WFH mempunyai keuntungan dan kerugian bagi para guru, *Work From Home* bisa dilakukan dengan efektif apabila baik guru dan sekolah sama-sama menjalaninya dengan bertanggung jawab. Kedua belah pihak harus lebih paham mengenai kondisi yang terjadi, sambil sebisa mungkin memberikan performa terbaik, meski sedang bekerja di tempat yang berbeda-beda keuntungannya yaitu Kegiatan WFH lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mengikuti jam masuk kantor, tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar ongkos transportasi atau biaya bensin, bisa meminimalisir tingkat stres yang dialami Selain kemacetan lalu lintas dari rumah menuju kantor, memiliki lebih banyak waktu luang. Kerugian dari WFH adalah adalah bisa kehilangan motivasi kerja menanggung biaya listrik dan internet, dapat menimbulkan masalah keamanan data.

Berdasarkan beberapa dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa Penelitian ini sama-sama membahas mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sub-sub teori yang dijelaskan memiliki kesamaan.

Namun, rujukan teori yang digunakan memiliki perbedaan serta tempat penelitian.

E. Kerangka Teoritis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Secara bahasa Kinerja²⁴ berasal dari bahasa Inggris yaitu “*work performance*” atau “*actual performance*” mengacu pada kinerja kerja atau pencapaian aktual diwujudkan oleh individu atau lembaga. Secara etimologis, kinerja berasal dari kata "eksekusi" berarti menunjukkan atau mengeksekusi. Kinerja adalah performa pekerjaan yang dilakukan seseorang saat melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya menurut fungsi dan kedudukannya.

Menurut Wexley mengatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, diantaranya; keterampilan, upaya, dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan yang dimaksud adalah bahan mentah yang diemban oleh seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, dan kecakapan teknik. Upaya yang diungkapkan disini sebagai tingkat motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian kondisi

²⁴ Nurul Fauzyah, “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah,” *MUNTAZAM* 1, No. 1 (2020).

eksternal meliputi tingkat sejauh mana kondisi di luar pekerjaannya mendukung produktivitas kerja, diantaranya kondisi psikologis, komunikasi, dan iklim organisasi. Pendapat dari Richey, guru merupakan seseorang yang profesional dan memiliki kualitas mengajar yang tinggi.²⁵

Kinerja guru ialah sikap guru dalam melakukan tugasnya selaku seseorang pendidik. Bagi Permendiknas Nomor. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses buat Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah²⁶, dipaparkan kalau yang diartikan dengan kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari kegiatan yang dicoba guru dalam melakukan tugas pokok serta gunanya secara realisasi konkrit ialah konsekuensi logis selaku tenaga handal di bidang pendidikan.

Pengertian kinerja²⁷ secara sederhana dapat diartikan sebagai sebuah kecakapan, kesanggupan atau sebuah kepiawaian atas sesuatu hal. Setiap orang yang sudah memasuki usia kerja pasti akan melakukan suatu pekerjaan dengan rasa tanggung jawab dan dedikasi tinggi, karena tindakan ataupun kinerja yang diberikan akan diawasi

²⁵ Imam Gunawan, "Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah," Dalam *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Berbasis Karya Ilmiah, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, Vol. 23, 2015, 305–12.

²⁶ Andhika Imam Kartomo Dan Slameto Slameto, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, No. 2 (2016): 219–29.

²⁷ Sri Tilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]* 1, No. 3 (2020).

serta dievaluasi oleh pihak lain sehingga seorang karyawan harus memiliki potensi serta keterampilan agar dapat menciptakan suatu hasil pekerjaan yang memuaskan bagi diri sendiri maupun bagi pihak yang berkepentingan lainnya.

Banyak hal yang dapat menjadikan kinerja seseorang akan lebih baik dari segi kualitas maupun kuantitas, misalkan yang berhubungan dengan atasan, semangat, skills, manajemen, fasilitas kerja, motivasi, suasana kerja, dan kecanggihan sarana pendukung kinerja lainnya. Salah satu yang menjadi faktor produksi dalam sebuah usaha adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai ataupun guru. Untuk menjadikan sebuah organisasi atau lembaga sukses dan berhasil dalam pencapaian tujuan, lembaga ataupun organisasi tersebut harus memiliki pegawai yang memiliki potensi serta daya saing yang baik. Memiliki karyawan ataupun tenaga pendidik yang cakap dan memiliki kompetensi yang unggul sangat membantu dalam mewujudkan kinerja yang optimal.

Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar siswa, sehingga guru selaku perencana wajib sanggup mendesain pembelajaran yang cocok dengan keadaan di lapangan. Mutu kinerja seseorang guru paling tidak bisa dilihat dari aspek semangat serta motivasi kerja. Semangat kerja bisa

memunculkan kesediaan seorang buat berkorban demi tercapainya organisasi, ataupun keinginan buat melakukan pekerjaan dengan aktif penuh bersemangat sehingga penyelesaian pekerjaan hendak lebih kilat serta lebih baik. Semangat kerja seorang bisa dilihat dari tingkatan harmonisasi ikatan kerja, kepuasan terhadap tugas serta pekerjaannya, terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat, kemanfaatan untuk tercapainya tujuan organisasi, serta terdapatnya ketenangan jiwa. Semangat kerja berimplikasi pada perasaan bahagia serta kepuasan bekerja, melenyapkan rasa malas, pemakaian waktu kerja yang optimal, ketaatan kerja, kesediaan bekerja ekstra, serta terdapatnya perilaku saling bantu.

Kinerja guru bisa dilihat serta diukur bersumber pada spesifikasi kompetensi yang wajib dimiliki oleh tiap guru. Permendiknas No 16 Tahun 2007 menetapkan standar kualifikasi akademik serta kompetensi guru jadi 4 kompetensi utama, ialah kompetensi pedagogik, karakter, sosial, serta profesional.²⁸ Bentuk sikap kinerja guru berbentuk pengelolaan proses pendidikan secara merata. Kompetensi personal terpaut keahlian serta komitmen melakukan pendidikan bermutu buat mewujudkan tujuan pendidikan. Guru butuh melaksanakan refleksi diri atas keahlian serta keberhasilan mengajarnya. Kinerja guru dalam

²⁸ Sri Susmiyati Dan Zurqoni Zurqoni, "Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran," 2020.

kaitannya dengan kompetensi profesional, ialah kemampuan terhadap pengetahuan serta keahlian mentransfer pengetahuan tersebut kepada partisipan didik secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, kesimpulannya bahwa kinerja guru adalah tingkat pencapaian hasil kerja guru dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan *job discription* dan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan sekolah untuk mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Guru yang melaksanakan tugas dengan rasa tulus dan semangat membagikan akibat yang positif terhadap kinerja guru itu sendiri.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timpel²⁹, kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang diemban tidak sekedar cuma berasal dari kemauan dari dalam diri saja, melainkan pula terdapat faktor- faktor luar maupun aspek pendukung yang menimbulkan seorang menunaikan tugasnya. Faktor dari dalam (*intern*) dapat berhubungan dengan kerutinan maupun kepribadian orang itu sendiri, seorang melaksanakan pekerjaannya dapat saja sebab suka dengan pekerjaan itu maupun dia mempunyai kecakapan didalam menuntaskan tugasnya.

²⁹ Tilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang."

Sebaliknya dari Faktor luar (*ekstern*) ialah segala sesuatu yang bertabiat menunjang serta datangnya dari luar diri semacam ikatan dengan sahabat sekantor, ikatan dengan atasan, kinerja yang baik sebab didukung oleh sarana kerja yang lengkap, sanggup menuntaskan tugas dengan sempurna karena upah besar, ataupun kinerja tidak memuaskan sebab area kerja yang tidak kondusif serta aman. Jadi banyak faktor baik dari segi intern maupun dari segi ekstern yang bisa pengaruhi kinerja seorang dalam menunaikan tugasnya. Supaya kinerja pegawai bisa optimal hingga faktor intern serta faktor ekstern wajib terdapat serta saling memenuhi dan saling mengisi sehingga kondisi tenang, nyaman, aman, puas, bangga dan rasa mempunyai hendak memunculkan ide-ide brilian dari guru dalam membentuk partisipan didik yang unggul serta mempunyai kemampuan.

Byar dan *Rue*, menjelaskan ada 2 faktor yang menimbulkan pencapaian hasil kerja baik, ialah aspek individu serta lingkungan. Faktor- faktor orang antara lain: *Effort*, ialah tiap aksi nyata yang bisa dicoba oleh seorang serta mempunyai hasil. *Abilities*, merupakan karakter maupun ciri yang mencuat dari dalam diri sendiri. *Role/Task Perception*, sehabis merancang sesuatu aksi hingga perihal terakhir merupakan melaksanakan aksi tersebut. Sedangkan itu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan yang bisa menunjang tercitanya kinerja

yang maksimal merupakan pimpinan, tamatan, iklim kerja, peluang, *training*, dan hal-hal pendukung yang lain yang berasal dari luar.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni yang pertama adalah faktor dari dalam (*intern*) dapat berhubungan dengan kerutinan maupun kepribadian orang itu sendiri. Yang kedua adalah faktor luar (*ekstern*) ialah segala sesuatu yang bertabat menunjang serta datangnya dari luar diri semacam ikatan dengan rekan kerja, ikatan dengan atasan, sarana kerja yang lengkap, serta upah yang diterima.

c. Strategi Peningkatan Kinerja

Guru dituntut mempunyai kinerja yang sanggup membagikan serta merealisasikan harapan serta kemauan seluruh pihak paling utama masyarakat umum yang sudah mempercayai sekolah serta guru dalam membina anak didik. Dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melakukan tugasnya sehingga kinerja guru jadi tuntutan berarti buat menggapai keberhasilan pendidikan. Secara umum kualitas pendidikan yang baik jadi tolok ukur untuk keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Peningkatan kinerja guru bisa dicoba oleh lembaga pembelajaran tempat guru melakukan tugasnya. Kepala sekolah membagikan peluang kepada guru buat tingkatkan kompetensinya misalnya lewat penataran,

pelatihan, turut dan dalam event ataupun perlombaan, melanjutkan riset ke jenjang selanjutnya, serta sebagainya.

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru³⁰ antara lain: 1) Menerima kehadiran guru; 2) Mengalokasikan tugas mengajar baru sesuai bidang dan kemampuan yang dikuasai guru; 3) Membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP), sebagai wadah bagi guru untuk mendiskusikan masalah perencanaan dan memecahkan masalah di kelas; 4) Melakukan supervisi administrasi dan akademik guru, sebagai bahan untuk memperbaiki dan menentukan kebijakan; 5) Memberikan bimbingan administrasi, akademik dan karir guru; 6) Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, daerah, provinsi, maupun nasional; 7) Memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dan menghukum guru yang malas dan bermasalah; 8) Memberi pekerjaan rumah tambahan kepada guru; 9) Di sekolah masing-masing membentuk keluarga hubungan dan mengadakan pertemuan di rumah hubungan keluarga.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa diperlukan strategi guna untuk meningkatkan kinerja. Strategi

³⁰ Ahmad Zubair, Rambat Nur Sasongko, Dan Aliman Aliman, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru," *Manajer Pendidikan* 11, No. 4 (2017).

merupakan cara atau rencana yang dibuat organisasi untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih maksimal dan terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus dengan mengambil rancangan kasus tunggal. Studi kasus termasuk dalam penelitian analisis deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan terfokus pada suatu kasus tertentu untuk diamati dan analisis secara cermat dan sampai tuntas. Studi kasus merupakan rancangan penelitian yang ditemukan dibanyak bidang, dengan mengembangkan analisis mendalam atau suatu kasus, biasanya pada program, peristiwa, aktivitas, proses, dan bisa berupa kelompok atau individu. Teknik pengumpulan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang ditentukan.³¹ Tujuan penelitian kualitatif pada umumnya mencakup informasi tentang fenomena utama yang dieksplorasi dalam penelitian, partisipan penelitian, dan lokasi penelitian. Tujuan penelitian kualitatif juga bisa menyatakan rancangan penelitian yang dipilih. Tujuan ini ditulis

³¹ John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*, 4th Ed (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2014).

dengan istilah-istilah “teknis” penelitian yang bersumber dari bahasa penelitian kualitatif.³²

G. Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini penulis berencana meneliti mengenai *Peran Peningkatan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19 (Studi di Madrasah Aliyah Swasta Ma'hadut Tholabah Babakan)*. Dalam membahas judul tersebut maka penulis merancang sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I (Pendahuluan) menyajikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Kajian Pustaka, Kerangka Teoritis, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II (Landasan Teori) memberikan gambaran bagaimana teori yang dipakai dalam penelitian ini. Di dalamnya dijelaskan mengenai Kinerja Guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Strategi Peningkatan Guru, dan Kepemimpinan Kepala Madrasah

Bab III berisi tentang metode penelitian yang meliputi subjek dan jenis penelitian, teknik penelitian dan teknik analisis data.

Bab IV akan memuat paparan data dan pembahasan data yang diperoleh dari penelitian.

³² Creswell.

Bab V berisikan penutup yang di dalamnya terdapat kesimpulan, saran, dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru di masa pandemi covid-19

Kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Ma'hadut Tholabah Babakan Slawi Tegal pada masa pandemi covid-19 masa pandemi covid-19 seperti saat ini dalam kenyataannya masih banyak guru yang kinerjanya kurang optimal, terdapat banyak guru yang masih belum bisa menciptakan suasana belajar siswa dengan aktif dan kritis di masa pandemi covid-19.

2. Strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di masa pandemi covid-19, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid-19 yakni mengikutsertakan para guru dalam program e-learning, seminar pendidikan daring, dan workshop.
- b. Kepala madrasah memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru, penghargaan baik itu dalam bentuk apresiasi dan reward tertentu kepada guru agar lebih giat dalam menjalankan kinerja guru.

- c. Kepala madrasah membangun komitmen guru untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara kerja ikhlas, kerja cerdas dan kerja tuntas.
- d. Kepala madrasah melakukan pembinaan dalam proses pembelajaran daring
- e. Kepala madrasah melakukan pengawasan dalam proses pembelajaran daring

3. Faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan kinerja guru di masa pandemi covid-19, yakni:

- a. Tersedianya fasilitas sarana dan prasarana.
- b. Lingkungan organisasi yang nyaman.
- c. Nilai kebersamaan antar kepala madrasah, guru, dan seluruh staff madrasah.
- d. Adanya apresiasi terhadap guru
- e. Adanya aktualisasi diri terhadap guru

4. Dampak dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19 yaitu:

- a. Kepala Madrasah yang profesional akan dapat menghasilkan keuntungan. seperti stabilitas, kemajuan, pengembangan, citra baik, respon positif masyarakat, penghargaan dari negara, peningkatan prestasi dan sebagainya.

- b. Kepemimpinan kepala madrasah yang efisien dapat memotivasi guru dan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Dalam sebuah lembaga untuk memajukan lembaga tersebut dibutuhkan peran dan upaya kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Terlebih kondisi pandemi sangat mempengaruhi seluruh aspek dalam lembaga, sehingga perlunya upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid-19.

2. Bagi Kepala Madrasah

Dengan adanya pandemi covid-19, kepala madrasah dapat mengevaluasi seluruh peran yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru, yang kemudian dapat dijadikan pertimbangan dalam melakukan upaya peningkatan kinerja guru selanjutnya.

3. Bagi Guru

Guru dapat bersinergi dengan kepala madrasah secara kompak, sehingga tercipta pembelajaran yang maksimal di masa pandemi covid-19.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu diadakannya penelitian selanjutnya mengenai upaya-upaya lain dari kepala madrasah terkait peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran daring. Penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid-19.



Daftar Pustaka

- Ahmad, Laode Ismail. "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017).
- Baharun, Hasan. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah." *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2018): 1–26.
- Bashori, Bashori. "Konsep Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam." *HIKMAH: JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM* 6, no. 2 (2018): 156–92.
- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2014.
- Djollong, Andi Fitriani. "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik." *Istiqlah: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 4, no. 2 (2017).
- Emda, Amna. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional." *Lantanida Journal* 4, no. 2 (2016): 111–17.
- Fadhilla, Aisya Rahma. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat SFH (Study Frome Home) Di Masa Pandemi COVID 19." *J-PGMI: Jurnal Pendidikan Guru MI* 3, no. 2 (2020): 1–13.
- Fauzi, Wildan Nuril Ahmad, Ahmad Noviansah, Mizaniya Mizaniya, Seka Andrean, and Muhammad Sufyan Ats-Tsauri. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan MI/SD* 5, no. 2 (2020): 61–72.
- Fauzyah, Nurul. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah." *MUNTAZAM* 1, no. 1 (2020).
- Gelfer, Jeff, Katie 'O'Hara, Delilah Krasch, and Neal Nguyen. "Teacher Portfolios: An Effective Way to Assess Teacher Performance and Enhance Learning." *Early Child Development and Care* 185, no. 9 (2015): 1495–1503.
- Gunawan, Imam. "Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah." In *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Berbasis Karya Ilmiah, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 23:305–12, 2015.
- Imron, Imron. "Kinerja Guru Dilihat Dari Spiritualitas, Komitmen Organisasi, Modal Psikologis, Dan Perilaku Kewargaorganisasian." *Belajea; Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2016).
- Irwanto, Irwanto, and Zainal Arifin. "Manajer Risiko: Peran Kepala MTS N 1 Kota Yogyakarta Dalam Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19." *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2020): 189–200.
- Ismail, Muh Ilyas. "Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran." *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 13, no. 1 (2010): 44–63.

- Kamal, Hikmat. "Kedudukan Dan Peran Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam." *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan* 14, no. 1 (2018).
- Kamijan, Yuyun. "FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA GURU DI MASA PANDEMI COVID-19." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2, no. 5 (2021): 630–38.
- Kartomo, Andhika Imam, and Slameto Slameto. "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016): 219–29.
- Khodijah, Nyayu. "Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 5, no. 1 (2013).
- . "Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan. Cakrawala Pendidikan No. 1," 2019.
- Lailatussaadah, Lailatussaadah. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru." *Intelektualita* 3, no. 1 (2015).
- Leniwati, Leniwati, and Yasir Arafat. "Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 2, no. 1 (2017): 106–14.
- Lisnawati, Rita. "Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Kinerja Guru." *JP (Jurnal Pendidikan): Teori Dan Praktik* 2, no. 2 (2018): 143–49.
- Masnun, Moh. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI* 1, no. 2 (2014).
- Muslim, Abdul Qadir, and Ismail Suardi Wekke. "Model Penilaian Kinerja Guru." *AL-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan* 11, no. 1 (2018): 37–54.
- Nasution, Sri Purwanti. "Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru." *AL IDARAH JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN* 6, no. 1 (2016): 190–209.
- Novitasari, Dewiana, and Masduki Asbari. "Peran Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 1, no. 2 (2020): 219–37.
- Nujumuddin, Nujumuddin. "Dampak Kebijakan Akreditasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah (Studi Di MI Nurul Muhsinin Desa Batujai)." *Jurnal Penelitian Keislaman* 15, no. 1 (2019): 1–13.
- Perni, Ni Nyoman. "Kompetensi Pedagogik Sebagai Indikator Guru Profesional." *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar* 4, no. 2 (2019): 175–83.
- Prihartanta, Widayat. "Teori-Teori Motivasi." *Jurnal Adabiya* 1, no. 83 (2015): 1–14.

- Purwanto, Agus. "Studi Eksplorasi Dampak Work from Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi COVID-19." *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 92–100.
- Putri, Rizki Amalia. "Analisis Manajemen Kinerja Guru (Studi Kasus Madrasah Aliyah Al Ayyubi Di Sidoarjo)." *Accounting And Management Journal* 1, no. 1 (2017).
- Rizal, Anis Syamsu. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP." *Jurnal Ulul Albab* 23, no. 1 (2019): 15–22.
- Saat, Sulaiman. "Faktor-Faktor Determinan Dalam Pendidikan (Studi Tentang Makna Dan Kedudukannya Dalam Pendidikan)." *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan* 8, no. 2 (2015): 1–17.
- Seknun, M. Yusuf. "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik." *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 15, no. 1 (2018): 120–31.
- Sholeh, Muhamad. "Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *JDMPP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 1, no. 1 (2017): 41–54.
- Susanto, Hary. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, no. 2 (2012).
- Susmiyati, Sri, and Zurqoni Zurqoni. "Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran," 2020.
- Syukri, Ahmad, Nuzuar Nuzuar, and Idi Warsah. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru." *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 2, no. 1 (2019): 48–60.
- Tilawati, Sri. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]* 1, no. 3 (2020).
- Ubaidillah, Aan Eko Khusni. "Menakar Manajemen Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam." *Progressa: Journal of Islamic Religious Instruction* 4, no. 2 (2020): 25–34.
- Wijokongko, Danar, and Muhammad Faza Al-Hafizd. "Kategori Kepemimpinan Dalam Islam." *Jurnal Edukasi Nonformal* 1, no. 2 (2020): 171–89.
- Yusuf, Adie Erar. "Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu." *Humaniora* 5, no. 1 (2014): 494–500.
- Zainudin, Zainudin. "Upaya Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Muliasari." *Conciencia* 15, no. 2 (2015): 177–200.
- Zubair, Ahmad, Rambat Nur Sasongko, and Aliman Aliman. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru." *Manajer Pendidikan* 11, no. 4 (2017).