

MANAJEMEN KINERJA GURU DI MAN 1 BATUBARA KECAMATAN LIMAPULUH KABUPATEN BATUBARA

Fahrul Rozi Capah¹, Nasrul Syakur Chaniago²
e-mail: nasrulsyakturhaniago@uinsu.ac.id¹, capahfahrulrozi@gmail.com²
¹²Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Abstrak

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Maka dalam hal ini guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kinerja seorang guru merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Guru mempunyai tanggung jawab yang paling penting yaitu bagaimana mengondisikan lingkungan belajar yang menyenangkan sehingga dapat membangkitkan rasa ingin tahu siswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dengan subjek penelitian adalah seluruh dewan guru di MAN 1 Batubara. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian bahwa guru-guru di MAN 1 Batubara menggunakan media pembelajaran online visual dalam proses belajar mengajarnya. Serta evaluasi kerja masih sering dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci : *Kinerja, Evaluasi Pekerjaan, Media Pembelajaran, Alokasi Waktu*

Abstract

Performance is the level of success of a person or group of people in carrying out their duties and responsibilities as well as the ability to achieve the goals and standards that have been set. So in this case the teacher must have a number of competencies or master a number of knowledge, attitudes, and skills related to his field of work. A teacher's performance is a combination of abilities, efforts, and opportunities that can be assessed from the results of his work. The teacher has the most important responsibility, namely how to condition a fun learning environment so that it can arouse students' curiosity. This study uses a qualitative descriptive research approach with the research subjects being the entire board of teachers at MAN 1 Batubara. The techniques used in this research are interviews, observation and documentation. The results of the study show that teachers at MAN 1 Batubara use visual online learning media in their teaching and learning process. As well as work evaluations are still often carried out to improve teacher performance.

Keyword: *Performance, Job Evaluation, Learning Media, Time Allocation*

Pendahuluan

Pentingnya pendidikan sering kali disepelekan. Ki Hajar Dewantara mengemukakan bahwa pengertian pendidikan ialah tuntunan tumbuh dan berkembangnya anak (Nasution & Ichsan, 2020). Artinya, pendidikan merupakan upaya untuk menuntun kekuatan kodrat pada diri setiap anak agar mereka mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat yang bisa mencapai keselamatan dan kebahagiaan dalam hidup mereka (Muspawi, 2021). Pendidikan juga bisa dijalani melalui 2 hal yakni pendidikan formal dan non formal (Tanjung et al., 2021). Pendidikan formal ialah pendidikan yang bisa didapat dengan mengikuti kegiatan atau program pendidikan yang terstruktur serta terencana oleh badan pemerintahan misalnya melalui sekolah ataupun universitas (Damanik, 2019). Salah satu pihak yang berpengaruh sangat Penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. berdasarkan undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, Mempunyai jiwa kreatif dan produktif, Mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi Terhadap profesinya serta selalu melakukan Pengembangan diri secara terus-menerus. Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen. Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen.

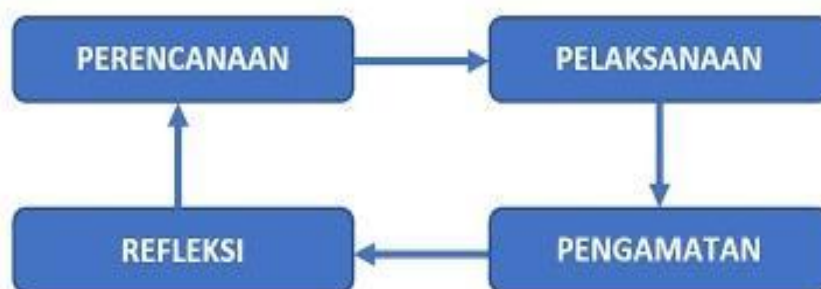
Pendidikan non formal ialah pendidikan yang bisa didapat melalui aktivitas kehidupan sehari-hari yang tak terikat oleh lembaga bentukan pemerintahan, misalnya belajar melalui pengalaman, belajar sendiri melalui buku bacaan serta belajar melalui pengalaman orang lain. Di dalam UU. No. 20 Tahun 2003 Tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 disebutkan tentang tujuan pendidikan yakni mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis juga bertanggung jawab (Rivai, 2021). Guru seharusnya memilih metode yang bervariasi atau metode yang dapat membangkitkan semangat belajar siswa dalam kelas (Susmiyati & Zurqoni, 2020). Oleh karena itu, proses pembelajaran dengan menggunakan metode yang tepat dapat meningkatkan hasil belajar siswa (Gaol & Siburian, 2018). Kinerja guru adalah persepsi guru Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampak adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik. Di sinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja. kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal. Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain: 1) menerima kehadiran guru dengan baik; 2) memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan

masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru; 6) memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, provinsi maupun pada tingkat nasional; 7) memberi *reward* (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; 8) memberi tugas tambahan pada guru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.

Guru yang baik adalah guru yang dapat memahami kebutuhan siswa dalam belajar. Dalam proses pembelajaran, metode, strategi serta penyediaan sarana dan prasarana sebagai media pendukung dalam pembelajaran yang dilakukan oleh guru sepatutnya adalah sesuatu yang benar-benar tepat dan bermakna (Harefa, 2020). Agar memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan tahap perkembangan anak dan interaksi antara guru dan murid sebagai peran aktif dalam pembelajaran merupakan pengajaran yang dapat dikatakan belajar dengan baik (Setiyadi & Rosalina, 2021). Kurang baiknya kinerja guru juga disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya: faktor guru tidak pernah dibekali dengan kurikulum yang berlaku. Tidak pernah diadakan pembinaan dan pengawasan oleh kepala sekolah yang bersangkutan, tidak ditegakkan disiplin di sekolah baik terhadap guru maupun terhadap siswa. Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah diharapkan dapat memperkaya bahan kajian di bidang manajemen, khususnya manajemen peningkatan kinerja guru. Sedangkan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi pengelola pendidikan sehingga program yang dilaksanakan dan fungsi manajemen berjalan secara baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta pemecahan masalah yang ditemukan, serta memberikan acuan bagi pengelola pendidikan di instansi pendidikan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif karena hanya mendeskripsikan kinerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa (Sodik et al., 2019). Lokasi penelitian pada salah satu Madrasah Aliyah Negeri yang berada dalam kawasan Kecamatan Limapuluh Kabupaten Batubara, yaitu MAN 1 Batubara. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MAN 1 Batubara.



Gambar 1. Desain Penelitian Deskriptif

Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Dalam pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan teknik deskriptif kualitatif. Pengolahan data dilakukan melalui tahapan reduksi data, tahap display, tahap penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Kinerja Guru dalam Membuat Media Pembelajaran

Secara didaktis psikologis media pembelajaran sangat membantu perkembangan psikologis anak dalam hal belajar. Dikatakan demikian sebab secara psikologis alat bantu mengajar berupa media pembelajaran sangat memudahkan siswa dalam hal belajar karena media dapat membuat hal-hal yang bersifat abstrak menjadi lebih kongkrit (nyata). Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Rusyan (1993) yakni pada prinsipnya media itu dipakai dalam proses pembelajaran dengan maksud untuk membuat cara berkomunikasi yang lebih efektif dan efisien (Budiana et al., 2021). Guna dapat menciptakan media yang efektif dalam proses pembelajaran guru seharusnya memahami materi pembelajaran yang akan diajarkan, dan media apa yang cocok digunakan sebagai alat bantu dalam penyampaian materi tersebut. Selain itu, guru juga dituntut cerdas dalam menentukan macam dan jenis alat bantu yang akan digunakan dalam proses pembelajaran itu sendiri (Aspi & Syahrani, 2022).



Gambar 2. Manajemen Kinerja Guru dalam Membuat Media Pembelajaran

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti menemukan bahwa guru– guru di MAN 1 Batubara masih hanya menggunakan *e-learning* sebagai media pembelajaran, *e-learning* adalah salah satu media pembelajaran jarak jauh. Ini sangat bermanfaat pada saat masa pandemi. Hal ini memudahkan para siswa agar tetap mendapatkan materi pembelajaran dengan baik meskipun kegiatan belajar mengajar dilakukan secara online (Sukmawarti, Ramadani Siregar, 2022).

Kinerja Guru dalam Menggunakan Alokasi Waktu yang Baik

Proses pembelajaran terjadi karena ada tujuan yang hendak dicapai. Akan tetapi banyak seorang guru gagal dalam pembelajaran, seperti banyak siswa yang tidak mencapai tujuan yang diharapkan. Melalui perencanaan yang maksimal, seorang guru dapat menentukan strategi apa yang digunakan agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Perencanaan dapat menghindarkan kegagalan pembelajaran. Pembelajaran sebagai proses kerja sama antara guru dan siswa pasti akan menghadapi beberapa masalah pembelajaran. Hal tersebut akan berdampak pada kegagalan pembelajaran (Amelia et al., 2022). Melalui perencanaan yang baik, setidaknya dapat mengantisipasi atau meminimalisir permasalahan- permasalahan yang nantinya akan muncul, sehingga pembelajaran berjalan normal dan keberhasilan pembelajaran tercapai.

Perencanaan dapat membuat pembelajaran berlangsung secara sistematis. Proses pembelajaran tidak berlangsung seadanya, akan tetapi berlangsung secara terarah dan terorganisir. Dengan demikian

guru dapat menggunakan waktu secara efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran dan keberhasilan pembelajaran. Hal tersebut dapat berlangsung melalui perencanaan pembelajaran yang baik (Novitasari & Fitria, 2021).

Berdasarkan penelitian yang telah diketahui bahwa guru – guru di MAN 1 Batubara sampai saat ini mampu mengalokasikan waktu dengan baik. Hal ini berdampak positif terhadap siswa siswa di MAN 1 Batubara untuk lebih mudah focus terhadap materi pembelajaran yang diberikan oleh guru.

Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru merupakan upaya pemotretan pelaksanaan kinerja guru, khususnya dalam memberikan layanan pembelajaran yang bermutu dan upaya-upayanya untuk mendukung hal tersebut. Hasil evaluasi kinerja guru menjadi bahan untuk membimbing, mengarahkan, keperluan administratif, promosi, dan mengelola guru lebih lanjut (Witarsa & Alim, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa evaluasi kerja masih menjadi suatu hal yang digalakkan oleh kepala sekolah MAN 1 Batubara, hal ini dikarenakan evaluasi itu sangat penting untuk mengetahui kualitas guru. Ini sangat mempengaruhi kepada bagaimana cara guru memberikan materi terhadap siswa nya (Retnowati, 2015). Dari evaluasi ini juga dapat diketahui apa kelebihan dan kelemahan yang dimiliki oleh guru – guru di MAN 1 Batubara ini.

Menurut Mangkunegara (dalam Sudarmayanti) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurutnya pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sari & Jarkawi, 2022). Menurut Fattah (dalam Muhandi, 2019) kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Munfarida, 2022). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang mencerminkan prestasi kerja sebagai ungkapan pengetahuan, sikap dan keterampilan (Isrokatun et al., 2021). Menurut Fadhli (2017) kinerja guru akan menjadi lebih baik, bila seorang guru memiliki lima hal yakni:

1. Mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya
2. Menguasai secara mendalam bahan mata pelajaran yang akan diajarkan serta cara mengajarnya kepada siswa
3. Bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi dan
4. Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar serta pengalamannya.

Menurut Fauziah (2017) Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator berikut:

1. Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.
2. Kecepatan/ketepatan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.
3. Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.
4. Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.
5. Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan

terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Evaluasi kinerja guru mutlak dilakukan, karena masih terdapat banyak kinerja guru yang kurang memadai, disamping itu guru dituntut dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang terus berkembang pula dengan pesat. Mulyasana (2019) menyebutkan bahwa pada lembaga pendidikan, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran (*in service training*) baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun peningkatan kemampuan (*up-grading*) (Ummah & Fauziah, 2021). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri (*informal*) atau bersama-sama, seperti: *on the job training*, *workshop*, seminar, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi, dan sebagainya (Ananda et al., 2022).

Kinerja guru yang memiliki nilai-nilai religius tentu lebih menunjang dalam peningkatan kualitas individu guru itu sendiri akan berdampak lebih jauh lagi kepada para murid atau peserta didik yang langsung pada setiap proses pembelajaran baik pada ranah afektif, kognitif, maupun psikomotorik. Iskandar Agung, mengungkapkan dari hasil penelitiannya kinerja guru yang dicerminkan guru sangat tergantung dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada di luar diri, yang dipersepsi dan ditanggapi guru, kemudian mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan (Napisa et al., 2021).

Hal ini terkait dengan kinerja guru bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan (Hariyanti, 2021).

Pembahasan

Perencanaan adalah proses untuk menentukan juga tujuan yang ingin dicapai langkah-langkah yang harus diambil mencapai sebuah tujuan. Dari tampilan data Sebelumnya dapat dikatakan bahwa perencanaan umum yang dilakukan oleh kepala MAN 1 Batubara dalam meningkatkan kinerja guru. Ini bisa dilihat dari beberapa karakter dikembangkan dalam peningkatan kinerja guru di tempat kerja. Pertama, menyusun rencana kerja sekolah (RPS). Kedua, merumuskan visi, misi, dan tujuan. Ketiga, mengadakan variasi program kegiatan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Keempat, meningkatkan kemampuan dan kemauan ibu untuk bekerja. Kelima, membina kerja sama yang baik pada semua elemen di institusi sekolah. Keenam, ciptakan rasa terbuka untuk setiap kepribadian, karena dengan sikap terbuka kepala sekolah lebih mudah dikelola dan pengaturan untuk pembentukan karakter yang dimiliki guru, terutama dalam hal menerima dan memberikan saran perbaikan kinerja guru. Ketujuh, membangun budaya malu. Kedelapan, kreatif implementasi manajemen perbaikan kinerja guru dimulai dari pengorganisasian personel yang terlibat begitu dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai kewenangan masing-masing. Pengorganisasian dilakukan untuk kumpulan dan kompilasi semua sumber yang tersedia terutama sumber daya manusia yang dibutuhkan kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Tim menerapkan manajemen transformasional kinerja guru memiliki tugas dan fungsi masing-masing dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan itu dengan posisinya, sehingga dalam beraktivitas organisasinya jelas setiap posisi. Ini setuju dengan Ernests dalam Handoko (2000: 14) yang menyatakan bahwa menyelenggarakan kegiatan merupakan kegiatan yang memiliki peran penting dalam pembagian kerja, begitu dalam membuat dan melaksanakan semua kegiatan organisasi mengajukan tiga langkah proses pengorganisasian, yaitu: (a). Detail semua pekerjaan yang harus diselesaikan mencapai tujuan organisasi, (b). Distribusi beban kerja ke dalam aktivitas yang dapat dilakukan oleh satu orang. (C). pengadaan dan pengembangan mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan dari anggota menjadi satu kesatuan yang utuh harmonis. Pengorganisasian adalah keseluruhan pengelompokan orang, alat, tugas, wewenang dan tanggung jawab seperti itu sedemikian rupa untuk menciptakan sebuah organisasi yang dapat dioperasikan sebagai aktivitas tunggal yang telah ditentukan (Siagian, 1983: 13). Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting. Setiap instansi merupakan satu kesatuan bekerja untuk mencapai tujuan tertentu membutuhkan manajemen yang baik maka dari agar kegiatan

berjalan sesuai dengan tugas kepala sekolah dan fungsi sehingga terkoordinasi kemudian setiap anggota dalam suatu lembaga harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsi setiap. Selanjutnya, tahapan pelaksanaannya ini adalah proses yang dimulai dengan implementasi awal, pelaksanaan dan pelaksanaan akhir. Pelaksanaan awal meliputi persiapan-persiapan sebelum kegiatan dilaksanakan, pelaksanaan merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan, sedangkan implementasi akhir meliputi akhir dalam pelaksanaan kegiatan yang memuat hasil kegiatan dan pelaporan. Dari pemaparan sebelumnya dinyatakan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan proses peningkatan kinerja guru bertujuan untuk guru tumbuh dan memiliki kemampuan mengabdikan di sekolah sesuai dengan tugas dan bidang.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MAN 1 Batubara baik. Para guru mampu mengalokasikan waktu mereka dengan baik serta mampu menggunakan media pembelajaran online berbasis visual yang mendukung proses belajar mengajar meskipun dari jarak jauh. Selain itu juga para guru selalu rutin melakukan evaluasi kerja yang mana ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas mengajar para guru.

Daftar Pustaka

- Amelia, H. R., Muslim, M., Roswati, R., Saputra, H., & Fatmawati, F. (2022). Kompetensi Profesional Guru Pplk Geografi Di Smp Negeri Kota Padang. *El-Jughrafiyah*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24014/Jej.V2i1.15872>
- Ananda, R., Rani, A. R., & Fadhilaturrehmi, F. (2022). Pengembangan Model Tpack Untuk Menunjang Kompetensi Profesional Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 9064–9069. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V6i5.4031>
- Aspi, M., & Syahrani, S. (2022). Profesional Guru Dalam Menghadapi Tantangan Perkembangan Teknologi Pendidikan. *Adiba: Journal Of Education*, 2(1), 64–73.
- Budiana, I., Warhdana, N., & Berlian, U. C. (2021). Revitalisasi Kelompok Kerja Guru Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Di Tk Negeri Pembina Centeh Kota Bandung. *Fastabiq: Jurnal Studi Islam*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.47281/Fas.V2i2.79>
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.V8i2.170>
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215. <https://doi.org/10.29240/jsmp.V1i2.295>
- Fauziah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran Online. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(3), 68.
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66–73. <https://doi.org/10.24246/J.Jk.2018.V5.I1.P66-73>
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Ipa. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786. <https://doi.org/10.33758/mbi.V13i10.592>
- Hariyanti, E. (2021). Strategi Inovasi Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid 19 Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Sd Kecamatan Magelang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1316–1324.
- Isrokatun, I., Yulianti, U., & Nurfitriyana, Y. (2021). Analisis Profesionalisme Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Basicedu*, 6(1), 454–462. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V6i1.1961>
- Mulyasana, D. (2019). Konsep Etika Belajar Dalam Pemikiran Pendidikan Islam Klasik. *Tajdid*, 26(1), 100. <https://doi.org/10.36667/tajdid.V26i1.319>
- Munfarida, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Fikih Di Mts Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 2(1), 73–88.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*,

- 21(1), 101–106. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Napisa, N., Hernida, H., & Kone, K. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Smk Swadaya 1 Palu. *Journal Of Educational Technology, Curriculum, Learning And Communication*, 1(2), 55–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/jetcl.v1i2.20121>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78–86. <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/azashukum>
- Novitasari, D., & Fitria, N. (2021). Gambaran Kompetensi Profesional Guru Paud Mangga Paninggilan Ciledug. *Jurnal Anak Usia Dini Holistik Integratif (Audhi)*, 3(2), 67. <https://doi.org/10.36722/jaudhi.v3i2.595>
- Retnowati, D. (2015). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kreativitas Belajar Ipa Siswa Sd Se-Gugus Gajah Mada Paranggupito Wonogiri Tahun Ajaran 2014/2015. *Universitas PGRI Yogyakarta*. <http://repository.upy.ac.id/id/eprint/326>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Sari, D. R., & Jarkawi, J. (2022). Kreativitas Guru Dalam Pendidikan. *Proceeding: Islamic University Of Kalimantan*.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam,[SI]*, 7(1), 97–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.359>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawarti, Ramadani Siregar. (2022). Analisis Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru Dalam Pembelajaran Daring Di Sd Negeri 064970 Medan. *Education Achievement: Journal Of Science And Research*, 72–83. <https://doi.org/10.51178/jsr.v3i1.500>
- Susmiyati, S., & Zurqoni, Z. (2020). Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education*, 2(2), 143–169. <https://doi.org/https://doi.org/10.21093/sajie.v2i2.2266>
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Ummah, N. K. K., & Fauziah, H. N. (2021). Penerapan Kompetensi Profesional Guru (Keterampilan Dasar Mengajar) Pada Pembelajaran Tematik Kelas Iii Di Mi Al-Azhar Madiun. *Adaptivia: Prosiding Tahunan Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Dan Sederajat*, 295–308. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.4031>
- Witarsa, R., & Alim, M. L. (2022). Kompetensi Profesional Guru Pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 5799–5807. <http://repository.universitaspahlawan.ac.id/id/eprint/1157>