


## Management Of School Principles In Improving Teacher Performance In The Time Of Covid 19 At SMP Negeri 1 Kayangan

Rauhun Jannah

Universitas Islam Negeri Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

<b>Article Info</b> <b>Article history:</b> Accepted: 20 Oktober 2022 Publish: 26 October 2022	<b>ABSTRACT</b> <i>This study aimed to determine: 1) principal's management in improving teacher performance during the COVID-19 pandemic at SMP Negeri 1 Kayangan (State Junior High school 1 Kayangan), 2) teachers' motivation in enhancing their performance amid the pandemic, 3) supervision forms of teacher performance amid the pandemic. Thus, this qualitative descriptive gathered data through observation, interviews, and documentation techniques. The data were then analyzed qualitatively, employing the interactive method. Hence, the findings indicated that: 1) principal's management in increasing teacher performance during Covid-19 was carried out in several stages: a) planning, b) implementation, and c) supervision. 2) teachers' motivation to develop their performance amid the pandemic is reflected in two aspects: a) internal motivation because of hopes, goals, and desires to obtain maximum results. b) external motivation such as rewards in the form of incentives, praise, and rewards. 3) the principals conducted supervision forms of teacher performance during the pandemic by providing assessments to teachers by looking at pedagogic, personality, social, and professional aspects. Therefore, the principal's management in promoting teacher performance during COVID-19 can be carried out appropriately. Moreover, teachers' high motivation with rewards and punishments enhance their performance</i>
<b>Keywords:</b> Application of Principal Management, Motivation, Teacher Performance, and the COVID 19 Period	
<b>Article Info</b> <b>Article history:</b> Accepted: 20 Oktober 2022 Publish: 26 October 2022	<b>Abstract</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama covid 19 di SMP Negeri 1 Kayangan, 2) motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya selama covid 19 di SMP Negeri 1 Kayangan, 3) bentuk pengawasan terhadap kinerja guru selama covid 19 di SMP Negeri 1 Kayangan. Penelitian ini adalah kualitatif, dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode intraktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama covid 19, melalui beberapa tahapan sebagai berikut: a) perencanaan b) pelaksanaan dan c) pengawasan. 2) motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya selama covid 19 dilihat dari dua aspek yakni: a) motivasi internal seperti timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. b) motivasi eksternal seperti imbalan dalam bentuk insentif, pujian dan reward. 3) bentuk pengawasan terhadap kinerja guru selama covid 19, dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan penilaian kepada guru dengan melihat aspek paedagogik, aspek kepribadian, aspek sosial dan aspek profesional. Dengan demikian manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama covid 19 dapat dilaksanakan dengan baik serta motivasi guru sangat tinggi dengan reward dan punishment untuk peningkatan kinerjanya.
<b>Corresponding Author:</b> <b>Rauhun Jannah</b> Universitas Islam Negeri Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia email: <a href="mailto:Rauhunj20@gmail.com">Rauhunj20@gmail.com</a>	<p><i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</a></i></p> 

### 1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. (Pendidikan Nasional, 2010)

Manajemen merupakan seni dalam mengatur organisasi yang mengoptimalkan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Munajat, 2021) Terry dalam Djafri

menjelaskan manajemen merupakan “proses yang terdiri dari Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC. Sedangkan menurut Schermerhorn menjelaskan bahwa manajemen adalah keseluruhan proses kegiatan organisasi, dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengendalian penggunaan sumber daya guna mencapai tujuan. (Novianty, 2016)

Kepala sekolah merupakan panutan sebagai administrator lingkungan sekolah, dan guru bertindak untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah berperan penting didalam meningkatkan kualitas lembaga sekola yang dipimpin dalam masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administerasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”(Novianty, 2016) Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peranan yang sangat besar dalam mengelola sekolah menjadi penentu kebijakan menuju keberhasilan secara menyeluruh. Kepala sekolah harus memiliki karakter, kecakapan, dan keahlian dalam memimpin lembaga. Oleh karena itu, manajemen kepala sekolah perlu memperhatikan hal ini, karena staf harus bertanggung jawab atas semua kegiatan di sekolah.

Kemampuan guru merupakan hasil kegiatan pengajar (tenaga profesional) yang bisa dicapai melalui tindakan, perilaku, dan melaksanakan peran serta tanggung jawab yang dipikulnya.(Marlina, 2019) Peranan pengajar sangat penting dalam pembelajaran. Khususnya untuk membantu siswa mengembangkan sikap positif, mendorong kemandirian, merangsang rasa ingin tahu, dan menciptakan kondisi yang efektif dalam proses pembelajaran. Wabah *Corona virus Disease* atau Covid-19 mengganggu aktivitas masyarakat dan menimbulkan tantangan bagi dunia pendidikan. Pemerintah mengeluarkan pemberitahuan tentang upaya pencegahan penyebaran COVID-19, Surat Edaran Menteri Kesehatan RI Hk.Nomor.02.01/Menkes/199/2020 Tanggal 12 Maret 2020 Tentang Komunikasi Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 3 Tahun 2020 tanggal 9 Maret 2020 tentang Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease (Covid- 19) pada Satuan Pendidikan, Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A. Tahun 2020 tentang Perpanjangan Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Akibat Virus Corona di Indonesia. dan Surat Edaran Gubernur NTB Nomor : 360-298 Tahun 2020 Tentang Status Siaga Darurat Bencana Non Alam Corona Virus Disease (Covid-19) Di Provinsi NTB semua Kegiatan pembelajaran tatap muka untuk institusi dan universitas akan ditutup dan proses pembelajaran jarak jauh secara *online* akan dilanjutkan Dalam dunia pendidikan, *online* bukanlah metode baru. Namun, pengenalan pembelajaran online telah menjadi kendala bagi setiap lembaga pendidikan di pedesaan, dan ini sering terjadi dalam proses pembelajaran *online*, baik itu siswa maupun guru.

Masalah yang sering terjadi dalam proses pembelajaran jarak jauh berbasis *online* yang *prtama* adalah lemahnya jaringan internet. Ini bisa sulit diakses terutama bagi guru dan siswa yang tinggal di pedesaan atau daerah terpencil. *Kedua*, keterbatasan akses teknologi seperti jaringan dan peralatan seperti telepon genggam, komputer dan laptop yang memudahkan guru dalam memberikan materi kepada siswa secara *online*. Perihal ini tentu bertentangan dengan pembelajaran tatap muka, dimana materi mudah diberikan. *Ketiga*, pemahaman guru tentang teknologi masih sangat minim, kurangnya inovasi, dan ketidakmampuan guru untuk menggunakan teknologi dan keterampilan dalam lingkungan pembelajaran jarak jauh online akan mempengaruhi kualitas rencana proses pengajaran *Keempat*, beberapa guru dan siswa belum mampu melaksanakan sistem belajar daring dengan baik, dan guru mempersiapkan belajar digital. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kemampuan guru dalam melangsungkan peran utama pembelajaran ialah ceria, membimbing, melatih serta menilai peserta didik.

Dalam hal ini, kualitas kinerja guru akan menentukan hasil pendidikan di Indonesia. Kinerja guru yang buruk akan mempengaruhi proses pembelajaran dan tidak optimal bagi siswa, sehingga menurunkan kualitas hasil pendidikan Indonesia. (Seran et al., 2021) Guru adalah peran terpenting dalam proses belajar siswa. Dalam segala situasi, guru harus siap dan mampu

memberikan bahan ajar setiap saat. Namun, pembelajaran di masa pandemi ini telah mengubah metode pembelajaran yang belum pernah dieksplorasi sebelumnya, dan ini menjadi masalah baru bagi para guru. Hal ini tentu saja akan menjadi penghambat bagi kinerja guru yang optimal.

Dari permasalahan tersebut, kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama pembangunan berkelanjutan lembaga pendidikan harus segera mengambil tindakan dan berani melaksanakan proses belajar mengajar agar dapat memberikan pembelajaran yang terbaik bagi siswa, serta harus berusaha untuk menciptakan guru yang baik untuk menjaga kelangsungan belajar selama pandemi ini. Masalah di atas dapat dikatakan bahwa seorang manajer atau kepala sekolah memiliki pengaruh yang besar terhadap anggotanya. Oleh karena itu, penerapan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi menjadi sangat penting karena kepala sekolah adalah mesin dari pembentukan pendidikan di mana semua keputusan dan tanggung jawab berada di tangan kepala sekolah.

SMP Negeri 1 Kayangan merupakan salah satu sekolah yang juga terkena dampak dari wabah *virus corona* ataupun biasa disebut dengan Covid 19. Peneliti melihat pada pelaksanaan proses belajar *daring* selama ini peneliti dengar, banyak yang mengeluh dengan adanya belajar *daring* baik itu guru, peserta didik ataupun orang tua siswa. Permasalahan tersebut diantaranya minimnya sarana prasarana seperti *smartphone*, koneksi internet yang tidak seluruhnya dapat dijangkau oleh anak didik, kurangnya pengetahuan tentang teknologi informasi oleh siswa maupun orang tua siswa. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada kinerja guru dalam menjalankan tugas utama pendidikan yakni mendidik, mengajar, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola dan merencanakan masa depan lembaga, mengorganisir anggota, serta memantau dan mengevaluasi kinerja mereka. Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kemampuan guru. Berdasarkan hal itulah yang mendorong peneliti tertarik untuk meneliti tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada masa Covid 19 di SMP Negeri 1 Kayangan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Kayangan Kabupaten Lombok Utara. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena memenuhi ciri- karakteristik studi kualitatif, seperti: 1) sifat ojek alamiah, 2) penelitian sebagai alat utama, 3) deskriptif berbentuk perkata bukan angka 4) lebih pada proses. Riset kualitatif sifatnya deskriptif analitik, berbentuk: hasil pengamatan, hasil pengambilan gambar, kutipan tertulis, arsip dan catatan lapangan

Jenis penelitian yang digunakan deskriptif. Penelitian ini bermaksud untuk mengkulasi informasi ataupun data lapangan yang objektif terkait penerapan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada masa covid 19 di SMP Negeri 1 Kayangan. Penelitian membiarkan masalah yang muncul, atau data terbuka untuk interpretasi. Kemudian, data dikumpulkan dengan teknik observasi, meliputi uraian rinci dengan catatan wawancara mendalam (*interviews*), serta hasil analisis dokumen dan catatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis intraktif, dimana komponen reduksi data dan sajian data dilakukan bersama dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data dan kemudian penarikan kesimpulan.

### A. Temuan dan Pembahasan

#### 1. Temuan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dilapangan, hingga peneliti melakukan analisis hasil berupa analisis deskriptif. Untuk menganalisis hasil penelitian, peneliti akan menginterpretasikan hasil wawancara penulis dengan beberapa informan. Proses pengelolaan yang dipimpin oleh kepala sekolah melalui beberapa tahapan sebagai berikut: 1) *Perencanaan*. kepala sekolah membuat program pembelajaran daring dan luring dan guru mempersiapkan perangkat pembelajaran. 2) *Pelaksanaan*. Guru melaksanakan kegiatan pendisiplinan, program kerja dan studi tambahan. 3) *Pengawasan*. Tugas dan

tanggung jawab kepala sekolah sebagai pengawas yang dapat melihat langsung dan membimbing guru untuk meningkatkan kinerja, supervisi dilakukan dengan melihat kurikulum yang dilaksanakan oleh guru. Selain itu, kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru terhadap delapan standar isi yang harus dipenuhi guru dalam rangka meningkatkan pendidikan sekolah dan bekerja sama dengan guru

Motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya pada masa covid 19. dapat dilihat dari dua aspek yaitu: aspek Internal, yakni: a) tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. b) melaksanakan tugas dengan target dan tujuan yang jelas. c) ada umpan balik dari peserta didik. d) memiliki perasaan yang senang dalam bekerja. Sedangkan aspek eksternal yakni: a) diperhatikan intensif. b) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan. c) bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward. d) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian. Guru memiliki motivasi berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya, namun secara umum diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru sudah sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari data lapangan yang diperoleh penulis, namun secara khusus bahwa motivasi guru masih perlu ditingkatkan utamanya dalam proses pembelajaran

Bentuk pengawasan terhadap kinerja guru selama covid 19, kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru dengan melihat kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Ada 14 penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada kinerja guru yakni : 1) mengenal karakteristik pendidik, 2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) pengembangan kurikulum, 4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, 5) memahami dan mengembangkan potensi, 6) komunikasi dengan peserta didik, 7) penilaian dan evaluasi, 8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional indonesia, 9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, 10) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, 11) bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, 12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, 13) penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, 14) mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil temuan dilapangan, proses pengelolaan yang dipimpin oleh kepala sekolah melalui beberapa tahapan sebagai berikut: 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Pengawasan

##### a. Perencanaan

Program Rencana Peningkatan Kinerja Guru dilaksanakan di sekolah untuk menentukan tingkat kompetensi setiap pendidik. pada konteks pembelajaran, perencanaan didefinisikan suatu proses menyusun bahan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran, dan mengevaluasi alokasi waktu yang dilakukan pada waktu tertentu untuk mencapai tujuan. PP RI nomor. 19 tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan pasal 20 menarangkan bahwa;" Perencanaan proses pembelajaran diantaranya silabus, RPP yang memuat sedikitnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, serta evaluasi hasil belajar". (Majid, 2005)

Dari teori di atas hasil pengamatan peneliti bahwa perencanaan merupakan suatu hal yang dipersiapkan akan dikerjakan dengan menentukan tujuan sebelum mengambil tindakan sebuah program dalam rangka meningkatkan kemampuan kinerja guru.

Dalam konteks pembelajaran, perencanaan diartikan sebagai proses penyesuaian materi pelajaran, penggunaan media pengajaran, penggunaan metode pembelajaran dalam satu waktu yang akan dilaksanakan pada satu masa semester yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Rencana pembelajaran dapat dibuat untuk satu tahun yang disebut

dengan program tahunan. Pada proses pembelajaran merencanakan dan menyusun pembelajaran adalah tugas kewajiban guru yang merupakan pegangan guru.

Menurut Tjokroamidjojo dalam Saud menerangkan bahwa "Perencanaan dalam arti seluas-luasnya tidak lain adalah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu". (Majid, 2005) Sedangkan menurut Kauffman dari Fattah, "Perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu se-efisien dan se-efektif mungkin". (Majid, 2005)

Perencanaan pembelajaran terkait dengan program pembelajaran yang dilakukan antara guru dan pendidik, perencanaan pembelajaran merupakan pedoman guru sebagai bahan ajar guru dalam menyampaikan dan melaksanakan proses pembelajaran. Terkait perencanaan pembelajaran didalamnya silabus, RPP, penilaian/evaluasi, program tahunan, program semester. Dalam memulai sebuah pembelajaran guru penting menerapkan atau membuat perencanaan dalam menyusun kegiatan proses pembelajaran. Pentingnya perencanaan dapat memberikan kemudahan kepada guru sehingga proses pembelajaran tidak terlewatkan dan tidak mudah dilupa.

Proses pembelajaran sangat berpengaruh dengan adanya tahap awal dalam membuat perencanaan terlebih dahulu, langkah awal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran guru perlu memaparkan persiapannya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran tidak bisa dipisahkan dengan guru, karena perencanaan pembelajaran adalah pondasi awal dalam mendirikan sesuatu.

Terkait dengan manajemen kinerja guru perlu ditunjang dengan adanya profesionalitas guru; Pertama, guru biasanya melakukan pekerjaan secara otonom dan dia mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan profesionalnya tersebut. Istilah otonom di sini bukan berarti menafikan kolegialitas, melainkan harus diberi makna bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang penyandang profesi itu benar-benar sesuai dengan keahliannya. Kedua, berarti kinerja atau performance seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Pada tingkat tinggi, kinerja itu dimuati unsur-unsur kiat atau seni yang menjadi ciri tampilan professional seorang penyandang profesi. Seni atau kiat itu umumnya tidak dapat dipelajari secara khusus meskipun dapat saja diasah melalui latihan. (Majid, 2005) Kinerja guru diukur dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan penilaian.

#### **b. Pengorganisasian/ Pelaksanaan**

Winardi menjelaskan bahwa bahwa "Pengorganisasian berarti mengubah rencana-rencana menjadi tindakan-tindakan dengan bantuan kepemimpinan dan motivasi. (J Winardi, 2015)

Seperti halnya di katakan kepala sekolah dalam pengorganisasian rencana yang diterapkan ialah pembuatan jadwal kepada guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Proses pembagian Jadwal kegiatan belajar mengajar dilakukan dengan tahapan melalui rapat pembagian tugas yang dilaksanakan di awal tahun ajaran. Kemudian dilaksanakan pembinaan pembuatan perangkat pembelajaran. Dalam pembagian tugas mengajar disesuaikan dengan struktur dan muatan kurikulum di SMP Negeri 1 Kayangan serta memperhatikan kualifikasi dan kompetensi guru yang telah PNS maupun yang belum PNS. Sebagaimana yang dikatakan salah satu guru di SMP Negeri 1 Kayangan bahwa, Semenjak adanya covid 19 kedisiplinan kehadiran guru tetap dikerjakan walaupun siswa libur, guru tetap masuk, adanya pembelajaran jarak jauh membuat suasana berbeda karena ketidak adanya siswa dalam dilingkungan sekolah sehingga membuat guru cepat merasa bosan dalam melaksanakan pembelajaran daring dan luring yang dilakukan selama covid 19.

Program kedisiplinan merupakan program kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dan memberikan penugasan penjadwalan piket kepada guru-guru sehingga kepala sekolah mudah melihat kehadiran dan keaktifan guru dalam melaksanakan pembelajarannya.

Program kedisiplinan dan program pembagian kerja di lakukan sebagai manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru untuk melihat kemampuan dan kerjasama guru.

Selain berkaitan dengan kinerja guru kepala sekolah juga melihat perangkat pembelajaran guru dalam melaksanakan dan membuat penyusunan laporan dalam perangkat pembelajaran dimulai dari RPP, program tahunan, program semester, dan penilaian. Kepala sekolah membuat program ini agar kepala sekolah dapat mengontrol dan melihat kemampuan dan keterampilan guru dalam kemajuan kinerja guru.

### c. Pengawasan

Selama covid 19 ini pengawas tetap datang ke sekolah guna untuk melihat keaktifan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, selain itu saya selaku kepala sekolah bekerjasama dengan pengawas untuk memperhatikan dan membimbing kinerja guru selama ini. Pengawas berkunjung ke sekolah untuk melihat keaktifan dan kegiatan guru kami selaku guru dan pengawas bekerja sama guna untuk mengembangkan mutu manajemen sekolah.

Dalam kaitannya pengamatan peneliti, pembinaan kinerja guru memiliki keterkaitan dan berhubungan langsung antara kepala sekolah dan pengawas, karena kedua aspek ini tidak bisa dilepaskan. Kepala sekolah dan pengawas bekerjasama dalam mengembangkan dan meningkatkan agar guru-guru bisa memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehingga mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki pada diri masing-masing guru.

Kinerja guru dilihat dari kemampuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru pengawas melakukan dan memberikan penilaian 8 standar isi yang harus dilengkapi oleh guru dan pengawas 8 standar isi yakni sebagai berikut: sarana dan prasarana, standar isi, standar proses, standar penilaian, standar kelulusan, standar pengelolaan, standar tenaga pendidik dan kependidikan, dan standar pembiayaan. 8 standar isi merupakan salah satu manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam 8 standar ini guru perlu melengkapi kekurangan yang berkaitan dengan standar isi, standar proses dan standar penilaian. Hal ini agar bisa melihat kemampuan dan kinerja guru selama proses penyusunan 8 standar isi.

### **Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Kinerjanya pada Masa Covid 19**

Keberhasilan pekerjaan guru, dapat ditentukan oleh motivasi kinerja yang dimilikinya. Guru yang memiliki motivasi untuk mengajar tinggi cenderung prestasinya pun akan tinggi pula, sebaliknya guru yang motivasi mengajarnya rendah, akan rendah pula cara kerjanya mengajar. Sebab motivasi merupakan penggerak atau pendorong untuk melakukan tindakan tertentu. Tinggi rendahnya motivasi dapat menentukan tinggi rendahnya usaha atau semangat seseorang untuk beraktivitas, dan tentu saja tinggi rendahnya semangat akan menentukan hasil kerja yang diperoleh.

Dari hasil pengamatan peneliti bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan dan mengerjakan pekerjaan dibidang pendidikan pengajaran agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. alasan paling dominan yaitu karena ingin membantu anak-anak belajar, ingin mempengaruhi generasi masa depan, ingin menumbuhkan cita-cita pada anak-anak yang kurang mampu, memberikan kontribusi sosial yang bermanfaat, dan tertarik menjadi guru.

Pengamatan diatas sesuai dengan pendapat Sanjaya yang menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Senada dengan itu McDonald, memberikan pengertian motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya sensasi dan didahului oleh aktivitas adanya tujuan. Menurut pengertian yang diberikan oleh Mc Donald, terdiri dari tiga unsur, yaitu:

1. Motivasi ini mencakup perubahan energi pada setiap orang. Perkembangan motivasi akan membawa perubahan energik pada sistem yang ada dalam tubuh manusia. Karena melibatkan perubahan energi seseorang (walaupun berasal dari dalam diri orang tersebut) tetapi akan terwujud dalam aktivitas fisik seseorang.

2. Motivasi ditandai dengan penampilan diri seseorang. Dalam hal ini, motivasi melibatkan psikologi manusia, serta emosi yang dapat menentukan perilaku manusia.
3. Motivasi akan dirancang karena ada tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini benar-benar merupakan respon terhadap suatu tindakan, terutama suatu tujuan. Motivasi timbul dari dalam diri orang tersebut, tetapi penampilan itu disebabkan karena dirangsang oleh faktor lain yaitu tujuan. (Sanjaya, 2009)

Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kayangan sangat menentukan berhasil tidaknya seluruh upaya yang dilakukan oleh *stakeholders* dalam suatu lembaga pendidikan. Hal prinsip yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru yaitu: mengaktifkan absen di awal dan diakhir jam sekolah, mengadakan rapat evaluasi, mengadakan supervise, memperhatikan insentif, menjalin komunikasi yang baik dan bersikap terbuka kepada bawahan.

Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa; motivasi yang diukur dengan motif, harapan, dan insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru, apalagi ketika guru, memiliki semangat kerja tinggi diberikan pujian, penghargaan dan imbalan, atas hasil pekerjaannya yang terbaik, dengan melakukan tugasnya sebagai pengajar akibat dorongan dari motivasi, sehingga dapat lebih meningkatkan prestasi belajar peserta didik, umumnya responden memberikan tanggapan baik dalam melakukan proses pembelajaran.

Adapun motivasi kinerja guru di atas peneliti melihat dari dua aspek yaitu: aspek Internal, yakni: a) tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. b) melaksanakan tugas dengan target dan tujuan yang jelas. c) ada umpan balik dari peserta didik. d) memiliki perasaan yang senang dalam bekerja. Sedangkan aspek eksternal yakni: a) diperhatikan intensif. b) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan. c) bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward. d) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian.

Simpulan peneliti diatas sejalan dengan pendapat Tambunan yang menjelaskan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi berdasarkan sumbernya. Adapun motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tersebut yaitu: motivasi intrinsik, adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu. Sedangkan motivasi ekstrinsik, adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan. (Sanjaya, 2009)

### **Bentuk Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Selama Covid 19**

Dalam filosofi Gibson, kinerja guru dipengaruhi oleh dua variabel: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Sehubungan dengan penelitian ini, variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan psikofisik (dalam hal ini kemampuan dan keahlian menguasai program).

Pengawas melakukan kontrol terhadap guru untuk memberikan penilaian kemahiran program, termasuk kurikulum, RPP, dan penilaian tengah semester, serta penilaian akhir semester.

#### **1. Penilaian Berdasarkan keterampilan Pedagogik Guru**

Perencanaan ialah suatu proses persiapan menentukan hal-hal yang ingin dicapai (tujuan) pada waktu yang akan datang dalam berorganisasi, dan memastikan keinginan pembelajaran untuk menggapai tujuan yang dilakukan untuk jangka panjang. Tidak hanya itu juga perencanaan ialah sesuatu usaha menetapkan apa saja yang perlu dikerjakan.

Sebagaimana hasil pengamatan peneliti sebelum melakukan aktivitas pembelajaran guru diharuskan untuk membuat perencanaan, membuat perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus evaluasi tengah semester serta evaluasi akhir semester. Pentingnya kurikulum untuk menyusun perencanaan pembelajaran sebagai pegangan guru untuk proses

pembelajaran. Sehingga kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru yang memiliki kinerja yang baik, kinerja yang baik guru melengkapi perangkat pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku. Sebab kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru hal yang di nilai salah satunya ialah kurikulum yang dimiliki oleh guru.

Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa selain RPP, perangkat pembelajaran yang dipersiapkan guru adalah program tahunan, program semester, pemetaan SK dan KD dan penilaian, KKM, Silabus, RPP, bahan ajar dan analisis serta soal. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara wakil kepala bidang kurikulum dan studi dokumentasi yang dilakukan terhadap perangkat pembelajaran guru.

## 2. Penilaian Kinerja Guru dalam Kompetensi Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya semua sikap serta perbuatan seorang ialah suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi peserta didiknya ataukah menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan peserta didik.

Kepribadian adalah suatu cermin dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi bagi guru dan peserta didik. Guru yang memiliki kepribadian yang baik akan mempengaruhi dan membangkitkan kemauan untuk giat pembelajaran peserta didik dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan, dengan hasil baik yang dapat memuaskan atasan memberim tugas itu dan pihak-pihak lain.

## 3. Penilaian Kinerja Guru dalam Bentuk Sosial

Kerjasama harus diterapkan dalam menjalin hubungan antar guru agar tercipta hubungan yang harmonis, selaras, dan kesejahteraan. Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan oleh guru di SMP Negeri 1 Kayangan ialah;

- a. Menerapkan 3S yaitu senyum, sapa, dan salam.
- b. Menjalakan kerjasama dalam aktivitas suka ataupun duka. Dalam kegiatan senang, guru- guru umumnya diundang untuk mendatangi kegiatan anggota keluarga guru yang lain. Setelah itu dalam aktivitas duka misalnya, bila salah satu anggota keluarga guru sedang memperoleh musibah, hingga guru- guru yang yang lain turut menolong memudahkan serta menjenguk guru yang mendapat musibah itu.
- c. Sistem guru jaga. Tiap harinya guru- guru yang mendapat giliran jaga terdiri dari 4-5 orang guru. Guru- guru yang jaga wajib bertugas sama dalam mengendalikan, memantau anak didik, kategori, serta area sekolah bagus dari bidang kebersihan sekolah, ataupun kategori yang dibiarkan oleh guru yang membimbing. Dengan cara tidak langsung, sistem ini hendak memperkuat ikatan silaturahmi serta kerjasama dampingi guru.
- d. Rapat bulanan. Rapat bulanan diadakan pada akhir bulan. Tujuan dari pertemuan ini adalah untuk menyediakan media bagi guru untuk mengekspresikan ketidakpuasan mereka sepanjang bulan. Pada pertemuan ini, guru akan saling terbuka dan mengutarakan pendapatnya.

Selain pengetahuan guru dilihat oleh kepala sekolah, kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru berdasarkan dari kinerjanya. Dampak dari pembelajaran jarak jauh terdapat masalah-masalah yang dihadapi guru dan siswa terjadi dalam proses pembelajaran diantaranya adalah, *pertama* penguasaan IT terutama penggunaan HP android serta jaringan internet yang lemot. Sistem pembelajaran Daring dan Luring dapat berjalan efektif jika jaringan internetnya bagus. Sebaliknya, ketika jaringan internetnya jelek/buruk, maka secara otomatis proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) online pasti terhambat. Belum lagi ada peserta didik yang membuat alasan yang mengada-ada. Artinya, banyak juga peserta didik yang mengatasmanakan jaringan jelek lalu mengurung niatnya mengikuti kegiatan pembelajaran online. Hal ini sangat mungkin terjadi. Apalagi Kepala Sekolah dan guru-guru tidak dapat mengontrol secara langsung keberadaan



mereka di rumah. *Kedua*, kuota internet terbatas. Orang tua yang terkena dampak Covid-19 pasti akan kesulitan untuk membeli kuota internet. Terutama orang tua yang secara ekonomi tidak memadai. Hal ini perlu dipikirkan secara matang oleh pihak sekolah dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Ketiga*, KBM tidak efektif. Sistem pembelajaran Daring dan Luring tentu tidak seefektif pembelajaran di sekolah. Hal ini terjadi karena beberapa faktor. Misalnya pengurangan jam mengajar. Guru-guru yang biasanya mengajar 4 jam di sekolah, terpaksa hanya mengajar selama satu jam. *Keempat*, adanya jarak titik tempat kelompok belajar siswa yang berjauhan bahkan sampai 3 km untuk satu titik kumpul belajar sehingga menyulitkan guru dalam melakukan Proses Belajar mengajar. *Kelima*, peserta didik akan kesulitan memahami materi yang banyak dalam waktu yang relative singkat. Apalagi berhadapan dengan mata pelajaran Matematika, Agama dan PJOK. *Ketiga* pelajaran ini tentunya membutuhkan waktu yang cukup lama karena banyak penurunan rumus. Itu artinya, waktu satu jam sangat tidak cukup.

Dari ketiga kesulitan di atas mesti ada solusinya, baik dari pihak sekolah maupun pemerintah. Setidaknya ada 2 solusi yang saya tawarkan. *Pertama*, bantuan pemerintah dan sekolah. Terkaitnya dengan orang tua yang kesulitan mendapatkan kuota internet, saya kira pemerintah perlu memberikan banyak tambahan bantuan kuota. Demikian juga sekolah. Perlu ada bantuan khusus bagi orang tua yang secara ekonomi tidak mampu. Terlebih lagi untuk peserta didik yang orang tuanya terkena dampak corona. Semisal di-PHK oleh perusahaan, tempat di mana mereka mencari nakhah. *Kedua*, perihal KBM yang kurang efektif. Sekolah dan para staffnya perlu menemukan cara tersendiri agar materi yang dipelajari sebisa mungkin dapat dipahami oleh peserta didik.

#### 4. Penilaian Kinerja Guru dalam Bentuk professional

Profesi guru makin hari menjadi perhatian dengan pergantian ilmu wawasan serta teknologi. Pekerjaan guru salah satunya yakni memahami aspek wawasan serta teknologi, perihal ini sesuai perkembangan serta kemajuan yang diaplikasikan cara penataran. Guru selaku tauladan serta jadi panutan untuk para siswanya, wajib memahami 4 kompetensi, salah satunya yakni handal. Kompetensi handal dimaksud selaku keahlian guru buat memahami dan menggunakan bermacam pangkal energi buat mensupport penataran, tercantum keahlian teknologi sesuai dengan perkembangan zaman

Pembelajaran selama covid 19 guru dituntut untuk memahami teknologi karna guru melaksanakan pembelajaran jarak jauh. Sehingga guru perlu mengetahui teknologi baik itu hp serta laptop. Ada pula pemecahan yang bisa dilakukan oleh guru yang kurang memahami teknologi, ialah dengan berlatih dengan cara mandiri ataupun menjajaki bermacam penataran pembibitan serta lain sebagainya.

Terdapat 3 tipe aplikasi teknologi di aspek pembelajaran: 1) guru memakai teknologi ke dalam pengajaran di ruang kelas, untuk merancang pengajaran serta penyajian isi pelajaran pada anak didik; 2) guru memakai teknologi buat pengajaran; 3) guru memakai teknologi buat melakukan kewajiban administrasi yang terpaut dengan pekerjaannya, semacam evaluasi, pembuatan memo, peliputan, serta kewajiban pengurusan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian peneliti tentang penerapan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru periode 19 di SMP Negeri 1 Kayangan, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui beberapa tahapan sebagai berikut: 1) perencanaan. 2) pelaksanaan dan 3) pengawasan. *Perencanaan*, kepala sekolah membuat program pembelajaran daring dan luring dan guru mempersiapkan perangkat pembelajaran. *Pelaksanaannya* dilakukan oleh guru yang melaksanakan kegiatan pendisiplinan, program kerja dan studi tambahan. *Pengawasan*, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pengawas yang dapat melihat langsung dan membimbing guru untuk meningkatkan

kinerja, supervisi dilakukan dengan melihat kurikulum yang dilaksanakan oleh guru. Selain itu, kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru terhadap delapan standar isi yang harus dipenuhi guru dalam rangka meningkatkan pendidikan sekolah dan bekerja sama dengan guru.

Motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya pada masa covid 19. dapat dilihat dari dua aspek yaitu: aspek Internal, yakni: a) tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. b) melaksanakan tugas dengan target dan tujuan yang jelas. c) ada umpan balik dari peserta didik. d) memiliki perasaan yang senang dalam bekerja. Sedangkan aspek eksternal yakni: a) diperhatikan intensif. b) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan. c) bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward. d) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian. Guru memiliki motivasi berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya, namun secara umum diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru sudah sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari data lapangan yang diperoleh penulis, namun secara khusus bahwa motivasi guru masih perlu ditingkatkan utamanya dalam proses pembelajaran.

Bentuk pengawasan terhadap kinerja guru selama covid 19, kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru dengan melihat kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Ada 14 penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada kinerja guru yakni : 1) mengenal karaktersitik pendidik, 2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) pengembangan kurikulum, 4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, 5) memahami dan mengembangkan potensi, 6) komunikasi dengan peserta didik, 7) penilaian dan evaluasi, 8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional indonesia, 9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, 10) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, 11) bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, 12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, 13) penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, 14) mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

## SARAN

Berkenaan dengan temuan penelitian yang diuraikan di atas serta berbagai keterbatasan yang penulis miliki dalam penelitian ini, dan implikasinya dalam upaya untuk mempromosikan, melibatkan, dan benar-benar peduli kepada kepala sekolah Bagi sekolah dan guru, dapat diambil rekomendasi sebagai berikut dari hasil penelitian ini :

- a. Pada kepala sekolah agar bisa berperan sebagai seorang pemimpin yang baik, tidak hanya bisa mempengaruhi guru dan tenaga kerja juga mampu memotivasi dengan membagikan reward serta punishment untuk peningkatan kinerja
- b. Pada para guru agar lebih mengetahui peranan serta tugasnya selaku tenaga pendidik.
- c. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan untuk meneruskan penelitian yang seragam dengan melihat faktor- faktor lain.

## 5. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih dan penghargaan penulis ucapkan kepada ibu kepala sekolah, bapak dan ibu guru serta Staf SMP Negeri 1 Kayangan yang telah membantu memberikan segala kebutuhan yang dibutuhkan penulis, hingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Nunu, 'Pendidikan Agama Islam Di Indonesia' (Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2010)
- Akmal Hawi, Akmal Hawi, 'Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam' (Rajawali Pers, 2014)
- Aqib, Zainal, 'Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran', *Surabaya: Insan Cendekia*, 2002
- Bafadal, Ibrahim, 'Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi', (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)
- Citriadin, Yudin, 'Metodologi Penelitian Kualitatif Suatu Pendekatan Dasar' (Mataram: UIN

- Mataram, 2020)
- Danim, Sudarwan, 'Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan. Profesionalisme Tenaga Kependidikan' (Bandung: CV Pustaka. Setia, 2002)
- Daryanto, *Standar Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* ((Yogyakarta: Gava Media, 2013)
- Departemen Agama, R I, 'Kepengawasan Pendidikan', *Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, Direktorat Madrasah Dan Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Umum*, 2005,
- Fatkhi, Qurrota, Soekarto Indrafachrudi, and Binti Maimunah, 'Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi,, "Studi Analisis Pelaksanaan Supervisi Terhadap Guru Bidang Studi Agama Di MTsN Kendal.",' (Jakarta: Rineka Cipta, 2006),
- Fattah, Nanang, 'Landasan Manajemen Pendidikan', Cet. 10 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009)
- , 'Manajemen Dan Organisasi Sekolah', (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006)
- Furchan, Arief, 'Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif', 2019
- Gaol, Nasib Tua Lumban, and Paningkat Siburian, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5.1 (2018)
- Griffin, Ricky W, 'Manajemen, Edisi 7', (Jakarta: Erlangga, 2004)
- Gunawan, Heri, 'Pendidikan Karakter', *Bandung: Alfabeta*, 2.1 (2012)
- Hamalik, Oemar, 'Proses Belajar Mengajar' (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001),
- Ikkal, Barlian, 'Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi', (Jakarta: Erlangga Group, 2013)
- Indonesia, Presiden Republik, 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional', (Lembaran RI Tahun, 20, 2003)
- J Winardi, S E, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Prenada Media, 2015)
- Jihad, Asep, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global* (Penerbit Erlangga, 2013)
- Jumali, Muhammad, and dkk, 'Landasan Pendidikan', (Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2008)
- Koswara, Deni, 'Dkk, Bagaimana Menjadi Guru Kreatif, (Bandung; PT', Pribumi Mekar, 2008)
- Leslie W. Rue dan Llyold L. Byars, 'Management: Skill and Application' (Newyork: A Division of the McGraw-Hill Companies, 2003)
- Majid, Abdul, 'Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan', *Standar Kompetensi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)
- Marlina, Marlina, 'Studi Korelasi Disiplin Dalam Pembelajaran Dengan Kinerja Guru Di SMAN Se-Kecamatan Bumi Agung Kabupaten Way Kanan', *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 6.1 (2019)
- Miles, Matthew B, A Michael Huberman, and Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Sage publications, 2018)
- Muflikha, Muflikha, and Budi Haryanto, 'Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan', *Palapa*, 7.2 (2019),
- Muhammad Kristiawan, Dian Safitri Rena Lestari, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017)
- Mulyana, A Z, 'Rahasia Menjadi Guru Hebat', (Jakarta: Grasindo, 2010)
- Mulyasa, E., *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- Mulyasa, Enco, 'Manajemen Berbasis Sekolah; Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru; Menjadi Guru Profesional' (Bandung: PT. Remaja Rosada Karya, 2011)
- , 'Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK' (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003)
- Munajat, Jajat, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*, ed. by Enjah Takari Rukmansyah, 1st edn (Yogyakarta: CV. Bintang SuryaMadani, 2021)

- Nawawi, Hadari H, 'Metode Penelitian Bidang Sosial' (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005)
- Novianty, Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ed. by Arifin Tahir, 1st edn (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016)
- Paramansyah, Arman, *Manajemen Pendidikan Dalam Menghadapi Era Digital*, ed. by chaerul Rizky Rahmat Hidayat (Fakultas ekonomi Universitas, 2020)
- Prabowo, Sugeng Listyo, 'Faridah Nurmaliyah. 2010', *Perencanaan Pembelajaran Pada Bidang Studi, Bidang Studi Tematik, Muatan Lokal, Kecakapan Hidup, Bimbingan Dan Konseling* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010)
- Pratama, Rio Erwan, and Sri Mulyati, 'Pembelajaran Daring Dan Luring Pada Masa Pandemi Covid-19', *Gagasan Pendidikan Indonesia*, 1.2 (2020),
- Robbins, Stephen P, 'Perilaku Organisasi: Konsep, Konrtoversi, Aplikasi. Alih Bahasa Handiono Pujaatmaka' (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2001)
- Rusman, Model Model, 'Model- Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru', Cet. VI (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)
- Sa, Udin Syaefudin, 'Ud Dan Abin Syamsuddin Makmun', *Perencanaan Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007)
- Sanjaya, Wina, 'Kurikulum Dan Pembelajaran Teori Dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)', 2009)
- Sardiman, A M, 'Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar', 2011
- Satrijo Budiwibowo, Sudarmiani, *Manajemen Pendiikan*, ed. by Elizabeth Kurnia (Yogyakarta, 2018)
- Seran, Cindy Grace, Alden Laloma, and Very Londa, 'Asar Di Masa Pandemi Cocid-19 Studi Di SD Inpres Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa', *Jurnal Administrasi Publik*, 7.99 (2021)
- Sormin, Darliana, 'Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp Muhammadiyah 29 Padangsidempuan', *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial & Keislaman*, 2.1 (2017),
- Sudjana, Nana, 'Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar, Bandung: Sinar Baru', (Algesindo Offset, 2006)
- , 'Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar, Cetakan Ketiga Belas' (Bandung: Sinar Baru Algensindo. Sudjiono, Anas, 2011)
- Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan' (Yogyakarta: Alfabeta, 2012)
- , 'Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D', (Bandung: CV Alfabeta, 2017)
- , 'Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D' (Yogyakarta: Alfabeta, 2013),
- Sugiyono, Prof, 'Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi)', *Bandung: Alfabeta Cv*, 2018
- Suharsimi, Arikunto, 'Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik', (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Sumadi, Suryabrata, 'Metode Penelitian', (Rajawali, Jakarta, 1987)
- Supardi, 'Kinerja Guru' (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014)
- Susanto, Ahmad, 'Manajemen Peningkatan Kinerja Guru' (Jakarta: Kencana, 2016)
- , *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Kencana, 2016)
- Sutarto, Sutarto, Dewi Purnama Sari, and Irwan Fathurrochman, 'Teacher Strategies in Online Learning to Increase Students' Interest in Learning during COVID-19 Pandemic', *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 8.3 (2020),
- Tambunan, *Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015)
- Terry, George R, and L W Rue, 'Azaz-Azaz Manajemen (Terj.) Winardi' (Bandung: Alumni

- Press, 1986)
- Thoifuri, Drs, and M Ag, 'Menjadi Guru Inisiator' (Semarang: RaSAIL Media Group, 2008)
- Tilaar, H A R, *Manajemen Pendidikan Nasional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001)
- Undang-Undang Nasional Nomor 20 Tahun 2003, *Introduction and Aim of the Study, Acta Pædiatrica*, LXXI
- Usman, Husaini, 'Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan', 2013
- Widya Septiana, 'Tata Usaha Oprator Sekolah SMP Negeri1 Kayangan', 2022
- Yahaya, Abdullah Sani, *Guru Sebagai Pemimpin* (Kuala Lumpur: PTS Professional, 2007)
- Zuul Fadhil Adhiim & Fitri Nur Mahmudah, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2.1 (2021)