

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PENINGKATAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MASA PANDEMI COVID-19

Yunus Russamsi^{1*}, Hanhan Hadian¹, Acep Nurlaeli²

¹UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jawa Barat, Indonesia

² Universitas Singaperbangsa Karawang, Jawa Barat, Indonesia

Article History:

Received: October, 2020

Accepted: November 2020

Published: December 2020

Keywords:

Leadership Of Headmaster,
Professional improvement of
teachers, Teacher Performance

*Correspondence Address:

yunusrussamsi77@gmail.com

Abstract :

Process during the Covid-19 pandemic which was carried out at home in accordance with a government circular in order to break the chain of the spread of Covid 19. "Unpreparedness of all elements, one of which is that teachers in learning are a big obstacle too, there is a change in teaching and learning from Being face-to-face being online requires readiness from all elements. Therefore, the leadership of school principals and teacher professionals are two factors among other factors that can affect teacher performance during the Covid-19 pandemic. This study used a quantitative approach with a survey method with a total sample of 42 teachers. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. Data were analyzed using simple and multiple correlation and regression techniques. The results showed that the influence of the principal's leadership and professional teachers was very dominant on the teacher's performance at SD Asy-Syifa 2 Bandung with a level of influence of 52.1%, and the remaining 47.9% was determined by other factors. So it can be concluded that the better the leadership of the principal and the professional improvement of teachers, the better the teacher's performance.

Abstrak :

Proses pembelajaran pada masa pandemi covid-19 yang dilaksanakan dirumah demi memutuskan mata rantai penyebaran covid 19. "Ketidaksiapan semua unsur salah satunya ialah guru dalam pembelajaran menjadi kendala yang besar juga, adanya perubahan cara belajar mengajar dari tatap muka menjadi dalam jaringan membutuhkan kesiapan dari semua unsur. Oleh karena itu, Kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru merupakan dua faktor diantara faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru masa pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dengan jumlah sampel sebanyak 42 Guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Data dianalisis dengan menggunakan teknik kolerasi dan regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru sangat dominan terhadap kinerja guru SD Asy-Syifa 2 Kota Bandung dengan

tingkat pengaruh sebesar 52,1%, dan sisanya 47,9% ditentukan oleh faktor lain. Maka dapat disimpulkan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru maka semakin baik pula kinerja guru.

PENDAHULUAN

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Supardi, 2012; Juhji, 2017). Smith dalam (Mulyasa, 2005) menyatakan bahwa kinerja adalah “...output drive from processes, human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Zamroni, 2017). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan (Wijiyono, 2019), karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah. Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan (Dakir, 2017). Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan *responsibility* untuk mewujudkan dirinya menjadi guru profesional.

Pernyataan tersebut dapat memberikan gambaran kepada kita semua bahwa begitu pentingnya peran seorang guru, meskipun saat ini kita telah hidup di zaman yang modern, zaman dimana teknologi merupakan hal yang biasa kita temui bahkan kita gunakan dalam kegiatan sehari-hari, bahkan dunia pendidikan saat inipun sedang giat-giatnya dalam mengem-bangkan teknologi untuk diimplementasikan dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah, namun peran seorang guru tetap tidak tergantikan.

Kinerja guru merupakan suatu gambaran bagaimana seorang guru melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melak-sanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesionalnya dalam proses pembelajaran (B. Uno ,2008). Kinerja guru yang terefleksi pada cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran tidaklah semudah yang dibayang-kan, mengingat bahwa dalam menjalankan tugasnya sehari-hari seorang guru tentunya bisa saja mendapat masalah, baik yang berasal dari dalam ataupun dari luar diri guru itu sendiri.

Menjadi guru tidaklah mudah, apalagi menjadi guru yang memiliki kinerja yang baik sudah pasti akan lebih sulit (Dakir, 2019). Guru selaku pendidikan selalu dituntut untuk harus tampil sempurna dalam setiap proses pembelajaran. Disamping itu juga guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina

anak didik.

Pada masa pandemi covid-19, proses pembelajaran dilaksanakan dirumah melalui pembelajaran daring demi memutuskan mata rantai penyebaran covid-19. Semua Siswa dan Guru belajar dari rumah, yang mendadak dilakukan tanpa persiapan sama sekali. Ketidaksiapan semua unsur dalam pendidikan menjadi kendala yang besar juga, adanya perubahan cara belajar mengajar dari tatap muka menjadi dalam jaringan membutuhkan kesiapan dari semua unsur, dimulai dari pemerintah, sekolah, guru, siswa dan orang tua (S.E.No. 04, 2020).

Berkenaan dengan kinerja guru tentu tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal (Mulyasa, 2007). Kesepuluh faktor tersebut adalah (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggung jawab terhadap tugas; (3) minat terhadap tugas; (4) penghargaan terhadap tugas; (5) peluang untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru; (8) MGMP dan KKG; (9) kelompok diskusi terbimbing serta; (10) layanan perpustakaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan dan perhatian dari kepala sekolah.

Kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah harus mampu menggerakkan guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya (Dakir & Fauzi, 2020). Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru di sekolah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Abinuddin Bin Mat Din dalam Zakaria (2014:6) bahwa kualitas kepemimpinan yang kuat sangat diperlukan untuk menjamin kualitas dan profesionalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan pembelajaran. Kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang menekankan pada 5 aspek dalam penyelenggaraan sekolah, yaitu : (1) fokus pada pembelajaran; (2) membangun kerjasama; (3) analisa hasil pencapaian siswa; (4) pengembangan guru; (5) penyesuaian kurikulum, pengajaran, dan penilaian (Lunenburg & Irby, 2006).

Kepemimpinan pembelajaran mencakup perilaku-perilaku kepala sekolah dalam merumuskan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah, memantau, mendampingi, dan memberikan umpan balik dalam pembelajaran, membangun iklim akademik, dan memfasilitasi terjadinya komunikasi antar warga sekolah.

Selanjutnya pendapat lain dikemukakan (Surya, 2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor; (1) imbalan jasa; (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) pengembangan dan peningkatan profesional guru.

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa selain kepemimpinan kepala sekolah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah

pengembangan dan peningkatan diri. Pengembangan diri sangat erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan guru. Seseorang bekerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu. Kaitannya dengan pengembangan guru sangat erat dengan kinerja guru itu sendiri.

Oleh karenanya, dalam usaha mengembangkan diri pun dipengaruhi berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar manusia itu sendiri. Kemampuan seseorang untuk mengembangkan dirinya, mengoptimalkan potensi yang dimilikinya, berbeda-beda dan seringkali kendala juga datang dari diri sendiri. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan. Ditinjau dari segi loyalitas guru, pada saat sekarang ini banyak guru yang kurang memahami makna mendidik yang kenyataannya kesadaran untuk memajukan satuan pendidikan tidak berjalan semestinya, contohnya seperti tidak adanya disiplin waktu dan ketidaksetiaan dalam menjalankan tugasnya. Guru sekarang hanya menjalankan tugasnya hanya sebatas untuk menggugurkan kewajibannya, tanpa adanya komitmen penuh untuk mendidik siswa secara utuh dan menyeluruh baik jasmani maupun rohani. Karena kurangnya rasa memiliki terhadap tingkat satuan pendidikan, maka tujuan terciptanya hasil pembelajaran yang baik akan sulit tercapai. Sehingga dapat dipahami betapa pentingnya upaya peningkatan loyalitas kerja agar kinerja guru dapat menuai prestasi kerja.

Permasalahan di atas sejalan dengan beberapa hasil penelitian (Wicaksono, 2013) tentang Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kinerja Guru bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan terhadap loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang karena nilai r hitung sebesar 0,799.

Sebagaimana hasil pengamatan yang peneliti lakukan di SD Asy-Syifa 2 Bandung, yang merupakan salah satu sekolah modern Islami dan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memberikan kemajuan serta pelayanan yang maksimal kepada para siswa serta orangtua dalam masa pandemi covid-19. Untuk itu pengembangan diri seorang guru merupakan hal yang terpenting, tetapi keadaan yang ada bahwa pengembangan diri belum tampak dan kurang maksimal salah satunya adalah kesulitan dalam penguasaan dan pembuatan media bahan ajar video selama pelaksanaan pembelajaran daring. Hal ini banyak penyebabnya salah satunya masih rendahnya usaha pengembangan diri guru serta kurangnya maksimalnya bimbingan pembelajaran dari kepala sekolah.

Betapa pentingnya permasalahan profesional guru tersebut, maka perlu dilakukan penelitian yang intensif dan memadai guna mendapatkan informasi berkenaan dengan berbagai hal yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru di SD Asy-Syifa 2 Kota Bandung. Dalam hal ini faktor yang diduga dominan ada hubungan dengan kinerja guru yakni faktor kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru. Sehingga dalam permasalahan ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan kepemimpinan

kepala sekolah dan Profesional Guru terhadap kinerja guru masa pandemi covid-19 tahun pelajaran 2019/2020.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru terhadap kinerja guru masa pandemi covid-19 di SD Asy-Syifa 2 Kota Bandung. Konsribusi penelitian diharapkan berguna bagi; (1) Institusi pendidikan, kiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan/sumber informasi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan diri pendidi; (2) guru sebagai gambaran pentingnya mengembangkan diri secara maksimal dan bersikap positif terhadap kinerja; (3) penelitian lainnya sebagai referensi dalam melakukan penelitian-penelitian lain dan selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian sebanyak 42 guru. Sampel penelitian diambil secara keseluruhan (sampel jenuh) yaitu 42 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket dengan empat alternatif jawaban yaitu :

Tabel 1 : Skor Alternatif Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Skor
Selalu dilakukan	4
Sering dilakukan	3
Jarang dilakukan	2
Tidak pernah dilakukan	1

(Sugiyono, 2017)

Hasil uji validitas Uji validasi mendapatkan hasil jumlah soal yang dinyatakan valid untuk variabel 1 adalah 24 butir soal, variabel 2 adalah 20 butir soal, dan variabel 3 adalah 22 butir soal. Hasil uji realibilitas untuk ketiga variabel didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} sebesar 0,553. Reliabilitas X_2 yakni 0,753, X_2 yakni 0,749, dan Y yakni 0,750.

Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan meliputi; (1) Analisis Deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan masing-masing variabel dalam bentuk penyatuan data kedalam bentuk hasil distribusi frekuensi kemudian dilakukan analisis mean, standar deviasi dan TCR serta memberikan interpretasi analisis tersebut; (2) Pengujian Asumsi Klasik yakni Uji Normalitas dan Linearitas; (3) Pengujian Hipotesis yakni Uji Kolerasi dan Uji Regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X1)

Dari hasil penelitian mengenai variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) yang diperoleh melalui kuesioner sebanyak 24 butir pernyataan dengan menggunakan skala empat, dapat diperoleh deskripsi mengenai tingkat capaian responden. Hasil analisa TCR dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan
Kepala Sekolah (X1)**

Variabel	Jumlah Skor	Skor Ideal	TCR	Kategori
X1	1705	2400	71%	Baik

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2020

Tabel 1.2 menyajikan data kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan hitungan jumlah skor yang didapat dibagi jumlah skor ideal dari setiap item instrumen penelitian yang berjumlah 24 item dan disebar kepada 42 responden penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar Asy-Syifa 2 adalah 71% termasuk kedalam kategori Baik.

2. Deskripsi Variabel Profesional Guru (X2)

Dari hasil penelitian mengenai variabel Profesional Guru (X2) yang diperoleh melalui kuesioner sebanyak 20 butir pernyataan dengan menggunakan skala empat, dapat diperoleh deskripsi mengenai tingkat capaian responden. Hasil analisa TCR dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel Peningkatan Profesional Guru (X2)**

Variabel	Jumlah Skor	Skor Ideal	TCR	Kategori
X2	1670	2000	83%	Baik

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2020

Tabel 1.3 menyajikan data profesional guru berdasarkan hitungan jumlah skor yang didapat dibagi jumlah skor ideal dari setiap item instrumen penelitian yang berjumlah 20 item dan disebar kepada 42 responden penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa profesional guru Sekolah Dasar Asy-Syifa 2 adalah 83% termasuk kedalam kategori Baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari hasil penelitian mengenai variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh melalui kuesioner sebanyak 22 butir pernyataan dengan menggunakan skala empat, dapat diperoleh deskripsi mengenai tingkat capaian responden. Hasil analisa TCR dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)**

Variabel	Jumlah Skor	Skor Ideal	TCR	Kategori
Y	1748	2200	79%	Baik

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2020

Tabel 1.4 menyajikan data kinerja guru berdasarkan hitungan jumlah skor yang didapat dibagi jumlah skor ideal dari setiap item instrumen penelitian yang berjumlah 22 item dan disebar kepada 42 responden penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Asy-Syifa 2 adalah 79% termasuk kedalam kategori Baik.

4. Pengaruh Variabel X1 terhadap Y

Tabel 5
Tabel Coefficients Variabel X1 terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	40.202	7.065		5.690	.000
	Kepemimpinan Pembelajaran	.434	.103	.554	4.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05; nilai koefisien regresi yang dihasilkan merupakan angka positif (+) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Tabel Model Summary Variabel X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.290	3.02260

a. Predictors: (Constant), Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 1.6, dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai *R square* sebesar 0,307. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 30,7 %, dan sisanya (100% - 30,7% = 69,3%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pengaruh Variabel X2 terhadap Y

Tabel 7
Tabel Coefficients Variabel X2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	23.134	8.024		2.883	.006
	Pengembangan Diri	.686	.118	.678	5.837	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05; nilai koefisien regresi yang dihasilkan merupakan angka positif (+) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif profesional guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh profesional guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8
Tabel Model Summary Variabel X2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.446	2.66900

a. Predictors: (Constant), Pengembangan DIri

Tabel 1.8 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,460. Hal ini berarti bahwa variabel Profesional Guruberpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 46 %, dan sisanya 100%-46% = 54 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Pengaruh Variabel X1, X2 secara simultan terhadap Y

Tabel 9
Tabel Coefficients Variabel X1 dan X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.729	8.028		2.208	.033
	Kepemimpinan Pembelajaran	.223	.100	.286	2.229	.032
	Pengembangan DIri	.541	.130	.535	4.170	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 1.9, terlihat pada kolom Sig. untuk ketiga variabel tersebut yaitu:

- a) Kepemimpinan kepala sekolah = 0,000 < 0,05 (H_0 di tolak, H_a diterima). Artinya "Kepemimpinan kepala sekolah cukup signifikan mempengaruhi Kinerja Guru"
- b) Profesional Guru= 0,000 < 0,05 (H_0 ditolak, H_a diterima). Artinya "Profesional Gurucukup signifikan mempengaruhi Kinerja Guru".

Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Profesional Guru terhadap kinerja guru dilihat pada output dibawah ini:

Tabel 10
Tabel Model Summary Variabel X1 dan X2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.496	2.54571

a. Predictors: (Constant), Pengembangan DIri, Kepemimpinan Pembelajaran

Tabel 1.10 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,521. Hal ini berarti bahwa variabel Profesional Guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 52,1 %, dan sisanya 100%-52,1% = 47,9 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan besar terhadap kinerja guru pada masa pandemi covid-19. Penelitian Ahmad Maulid memiliki persamaan dengan peneliti yakni

persamaannya adalah pengembangan tenaga pendidik dan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner untuk memperoleh data dari responden dan membahas mengenai pengembangan tenaga pendidik. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa supervisi Kepala Madrasah dan pengembangan tenaga pendidik memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lima Kota). Variabel supervisi kepala sekolah (X1) memberikan sumbangan sebesar 80,5% dan Variabel pengembangan tenaga pendidik (X2) memberikan sumbangan sebesar 69,82%. Kemudian kontribusi kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel terikat sebesar 81,62%. Kajian ini menjadi penting guna memberikan gambaran analisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini telah diungkapkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru sangat dominan terhadap kinerja guru pada masa pandemi covid-19. Penelitian ini memberikan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru terhadap kinerja guru di sekolah. Dengan terjawabnya permasalahan dan akan sangat membantu bagi pengembangan profesional guru di sekolah pada masa pandemi covid-19, khususnya di Sekolah Dasar Asy-Syifa 2 Antapani Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, & Saleha, L. (2021). Pengelolaan APE Berbahan Limbah untuk Meningkatkan Kecerdasan Kognitif Anak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1382-1395. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.763>
- A.Hanin, AK. Djaelani, dan MK. ABS. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan radar bromo Probolinggo (jawa pos grup). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Afrina, D. (2019). "Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 13(2), 146-157.
- Akdon. (2018). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*, Bandung: Dewa Ruchi.
- Amrina, De. "Analisis Pengembangan Diri Pada Kompetensi Pedagogik Guru SMA Model Di Kota Palembang." *Jurnal Profit Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi* 6 (Januari 2019): 80-88.
- Baharun, H. (2015). Penerapan Pembelajaran Active Learning untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Pedagogik*, 1(1), 34-46.
- Bali, M. M. E. I., Muali, C., & Munawaroh, L. (2020). Self-Efficacy sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah. *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 6(1), 244-257.
- Dakir, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Supervisi Akademik terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru PAI di SMA dan SMK se Kota Palangka Raya.
- Dakir, & Elbadiansyah. (2011). Mutu Pendidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan: Dari Manajemen Kelembagaan Hingga Konstruksi Kurikulum Interrelasi. *MUADDIB: Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 7(1), 47-66. <https://doi.org/10.24269/muaddib.v7n1.2017.47-66>
- Dakir, & Fauzi, A. (2020). *Manajemen Mutu Pendidikan Islam Terpadu; Strategi Pengelolaan Mutu Madrasah dan Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- E.Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- E.Mulyasa. (2007). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Bina Aksara.
- Fathorrazi, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Implementasi Dan Pengembangan Kurikulum 2013. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 56-63.
- Hamdan, Yusuf. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kohesivitas Kelompok Guru terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Hasil Belajar Peserta Didik. *Jurnal Khazanah Akademia* 2, no.1 (2018):39-51.
- Juhji, J. (2017). *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Serang: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

- Maulid, A. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 39-51.
- Muali, C., & Qodratillah, K. R. (2018). Pengembangan karakter guru dalam menghadapi demoralisasi siswa perspektif teori dramaturgi. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 8(1), 102-126.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33-44.
- Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 13-24. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.646>
- Purbasari, Margi. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal of Elementary Education* 4, no.1 (2015): 46-52.
- Ramdhani, M.A., & Ramdhani, A. Verification of Research Logical Framework Based on Literature Review. *International Journal of Basic and Applied Science* 3, no.2 (2014): 1-9.
- Rouf, A. (2019). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru pada MTs Pondok Besar Roudlotul Mubtadiin Balekambang Nalumsari Jepara Tahun Pelajaran 2017/2018. *Tarbiawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(01), 97-114.
- Salim, N., Nasuka, M., & Abid, M. N. (2018). Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar, Aktivitas Belajar dan Prestasi Belajar Melalui Strategi Direct Instruction. *Jurnal At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 67-85. <https://doi.org/10.37758/jat.v3i1.202>
- Saroh, Ida. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keaktifan Guru dalam Mengikuti MGMP terhadap Kinerja Guru. (2014). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, 9(1), 41-47.
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sukmawati, Cucu. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Mutu Kinerja Mengajar Guru. (2016). *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2),68-88.
- Sumarsono, R. B. "Upaya Peningkatan Mutu Sekolah melalui Penguatan Peran Kepemimpinan Pembelajaran oleh Kepala Sekolah. (2016). *Jurnal Adminstrasi Pendidikan*, (2),543-557.
- Supardi, S. (2012). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Supardi, S. (2014) Kontribusi supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru madrasah aliyah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(1), 59-73.

- Surat Edaran Nomor 04 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat Coronavirus Disease
- Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19
- Surya, Mohamad.(2004). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Suryana, S. "Kepemimpinan Pembelajaran Dan Capacity Building Dalam Mutu Kinerja Mengajar Guru SD. (2015). *Jurnal Administrasi Pendidikan* (2),198-213.
- Tua, A. G., Tewel, B., & Karuntu, M. Konsep diri, Pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kejaksaan tinggi Sulawesi Utara. (2014). *Jurnal EMBA Jurnal Riset Ekonomi* (2), 543-557.
- Usman, H., & Raharjo, N. E. "Strategi kepemimpinan pembelajaran menyongsong implementasi kurikulum 2013. (2015). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(1), 84-93.
- Wahyuni, T. A., & AY, M. H. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) se-Kecamatan Trenggalek. (2016). *Jurnal Jurusan Administrasi Pendidikan-pendidikan* (2), 543-557.
- Wartoni. Evaluasi Keektifan Kelompok Kerja Guru (KKG) pada Program Bermutu di Kabupaten Batang Jawa Tengah. (2013). *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 1(1), 93-102.
- Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 108-116.
- Wijiyono, W. (2019). Hubungan Pengambilan Keputusan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tangerang. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(02), 145-154.
- Yayat Ruhayat, Muhamad. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Madrasah.(2017). *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 2(1),26-37.
- Zamroni. (2017). *Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. Tulungagung: Akademia Pustaka.
- Zamroni. (2017). Arah Baru Pendidikan Islam: Membangun Epistemologi Pendidikan Islam Monokhotomik. *Hikmah*, 13(2), 1-34.