



**OPTIMALISASI PEMBELAJARAN SKI DAN PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI PENERAPAN *CYCLE LEARNING* DI MTS AL WASHLIYAH KOLAM**

**Azmi Hanum Sinaga**

MTs Al Washliyah Kolam, Sumatera Utara, Indonesia

Email: [azmihanum01@gmail.com](mailto:azmihanum01@gmail.com)

**ABSTRAK**

Peningkatan kinerja guru adalah hulu dari keberhasilan proses pembelajaran, dan siswa berprestasi adalah hilir dari proses tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan pembelajaran SKI dan peningkatan kinerja guru melalui penerapan *cycle learning* di MTs Al Washliyah Kolam. Adapun jenis penelitian ini termasuk kategori pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Bahan analisis kajian dan sumber data diperoleh dari pencarian berbasis internet dengan laman kredibel, seperti *Google Cendekia*, *DOAJ*, *Moraref*, dan *SINTA*. Bahan data yang dimaksud meliputi buku, artikel ilmiah, prosiding, dan tugas akhir mahasiswa. Selanjutnya, validitas atau keabsahan data dicek menggunakan bahan data (ilmiah). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan peningkatan kinerja guru dan optimalisasi pembelajaran melalui tahapan *greedy organization*, intensifikasi kerja, performativitas, dan memahami kekuatan organisasi.

Kata Kunci: *Cycle Learning*, Kinerja Guru, Pembelajaran SKI, Perencanaan Pembelajaran.

**ABSTRACT**

*Increasing teacher performance is upstream of the success of the learning process, and student achievement is downstream of that process. This research aims to optimize SKI learning and improve teacher performance through the implementation of cycle learning at MTs Al Washliyah Kolam. This type of research falls into the category of a qualitative approach using the literature study method. The study analysis materials and data sources were obtained from internet-based searches on credible pages, such as Google Scholar, DOAJ, Moraref, and SINTA. The data material in question includes books, scientific articles, proceedings and student final assignments. Next, the validity or legitimacy of the data is checked using (scientific) data materials. The results of this research show that planning to improve teacher performance and optimize learning goes through the stages of greedy organization, work intensification, performativity, and understanding organizational strengths. Keywords: Cycle Learning, Teacher Performance, SKI Learning, Learning Planning.*

## Pendahuluan

Manusia membutuhkan wadah atau lembaga tempat bersosialisasi atau berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Eksistensi manusia sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari peran serta orang lain (Hamzah, 2015). Dalam kajian psikologi, kebutuhan pribadi manusia di antaranya memperoleh pengakuan dari orang lain. Ini menunjukkan keterkaitan yang erat antara individu dengan individu lainnya, serta menegaskan bahwa sikap egosentris berlawanan dengan fitrah kemanusiaan (Priatmoko, 2018).

Kesamaan visi dan misi, daerah, suku atau budaya, dan berbagai bentuk kesamaan lainnya, menjadi alasan antar individu membentuk suatu organisasi (Aryati, 2018; Harahap, *et.al.*, 2022). Di dalamnya akan terjalin interaksi dengan dinamis dan progresif. Bahkan, tidak jarang antar anggota dalam suatu organisasi akan mengalami konflik ringan atau berat, yang membutuhkan penyelesaian problematika organisasi secara bijak dan khidmat. Dengan demikian, dinamisasi yang tercipta dalam organisasi beriringan dengan konflik yang hadir.

Secara umum, organisasi tidak sekadar dimaknai sebagai wadah bersifat legal dan diakui oleh pemerintah. Lebih dari itu, organisasi dimaknai luas sebagai wadah berinteraksi suatu kelompok atau golongan untuk melaksanakan misi dan mencapai visi tertentu. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang dijadikan sebagai wadah organisasi dengan tujuan untuk mendidik generasi bangsa (Ningrat, 2015). Kemudian, produktivitas dan efisiensi kegiatan menjalankan roda organisasi pembelajaran.

Siklus pembelajaran meniscayakan perubahan atau inovasi dalam dunia pendidikan. Perubahan tersebut mengarah pada pembelajaran adaptif berbasis kecanggihan teknologi (Syakban, 2019). Hal ini semakin terlihat ketika terjadi situasi pandemi Covid-19 yang melanda seluruh sektor kehidupan. Di mana kegiatan interaksi antar manusia tetap berlangsung melalui jarak berjauhan via komunikasi internet. Bahkan, pendidikan juga dilaksanakan oleh seluruh “warga” pendidikan melalui sistem daring, berupa pembelajaran jarak jauh (Wulandari, *et.al.*, 2020). Adapun platform pembelajaran yang digunakan meliputi *WhatsApp Group*, *Zoom*, *Google Meet*, dan *E-learning*.

Lingkungan sekolah merupakan lingkup utama dalam pembentukan karakter dan persiapan generasi unggul di masa depan. Kegiatan utama sebagai bentuk interaksi di sekolah terjadi dalam proses pembelajaran. Untuk itu, dibutuhkan upaya optimalisasi pembelajaran di dalam atau di luar kelas, sehingga siswa memperoleh pengalaman edukatif dan partisipatif terkait materi ajar. Lebih dari itu, materi-materi yang selama ini diterima oleh siswa secara konseptual, akan menuju pembelajaran kontekstual dan bermakna (Srihartini & Lestari, 2021).

Selanjutnya, upaya mewujudkan pembelajaran optimal dimulai dari perencanaan peningkatan kinerja guru. Sebab, guru adalah mitra utama peserta didik dalam proses pembelajaran. Peningkatan kinerja guru dapat ditempuh melalui upaya sosialisasi, pelatihan, dan pendidikan terkait kompetensi dasar guru (Lailatussaadah, 2015; Moh, *et.al.*, 2022). Dalam konteks Islam, guru juga diajar tentang bagaimana mengeksplorasi kemampuan mengajar sepenuh hati, menampilkan figur teladan, serta mendoakan kebaikan untuk siswa di masa depan.

Sejatinya, penelitian relevan tentang perencanaan peningkatan kinerja guru telah diteliti dari berbagai aspek, di antaranya membahas tema kepemimpinan kepala sekolah (Iskandar, 2013; Yuliandri & Kristiawan, 2017; Gaol & Siburian, 2018), kegiatan pelatihan guru (Slameto, 2017), manajemen peningkatan kinerja guru (Susanto, 2021; Zubair, *et.al.*, 2017), strategi profesional (Emda, 2016; Sari, *et.al.*, 2022), supervisi akademik dan pengaruhnya bagi guru (Sarifudin, 2019; Apdila, 2021;

Karsiyem & Wangid, 2015; Nurul, *et.al.*, 2022), sertifikasi guru (Fuad, 2017; Hurmaini, 2011), manajemen berbasis sekolah (Amini, *et.al.*, 2021), strategi peningkatan kinerja guru (Muspawi, 2021), budaya sekolah dan motivasi guru (Nasution, *et.al.*, 2022; Komar, 2020; Oktaviani, 2015), pengambilan keputusan kepala sekolah (Murtiningsih & Lian, 2017), *workshop* kriteria ketuntasan minimal belajar siswa (Sudiati, 2018), dan pemberdayaan lingkungan kerja di sekolah (Prasetyono, *et.al.*, 2020).

Mencermati *literature review* di atas, diketahui bahwa penelitian relevan tentang perencanaan peningkatan kinerja guru “menyisakan ruang kosong” kajian. Selanjutnya, ruang tersebut peneliti jadikan sebagai *gap analysis* penelitian, yakni dari aspek pemberdayaan guru dan optimalisasi pembelajaran. Adapun penelitian yang dimaksud, terangkum dalam judul penelitian, “*Optimalisasi Pembelajaran SKI dan Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penerapan Cycle Learning di MTs Al Washliyah Kolam*”.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (Assingkily, 2021). Fokus pembahasan adalah perencanaan peningkatan kinerja guru dan optimalisasi pembelajaran. Sumber data penelitian diperoleh dari laman yang kredibel antara lain *Google Scholar (Google Scholar)*, *DOAJ*, *Moraref*, dan *Sinta*. Bahan analisis kajian penelitian meliputi buku, artikel ilmiah, prosiding, dan tugas akhir (tesis, tesis, atau disertasi). Untuk mengecek keabsahan data, peneliti menggunakan bahan analisis penelitian.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### ***Intensifikasi Kerja Guru di Sekolah***

Pengalaman kerja menjadi suatu faktor pendorong kreativitas dan kemampuan guru dalam mengajar (Sholeh, 2016). Profesionalitas guru dalam mendidik tidak sekadar dibuktikan melalui angka-angka atau huruf dari ijazah sarjananya, melainkan juga diperoleh dari intensitas bekerja (pengabdian). Tuntutan dan tantangan era globalisasi meniscayakan perubahan cepat, sehingga dibutuhkan intensifikasi kerja yang tinggi guru di sekolah (Junaidi, 2019).

Kompetisi yang bersifat global diyakini menjadi faktor pemicu dibutuhkannya kreativitas dan inovasi pembelajaran berbasis teknologi (Haryono, 2021). Untuk itu, guru tidak sekadar mampu atau ahli di bidang keilmuannya, melainkan membutuhkan kemampuan beradaptasi dan berkreasi melalui kecanggihan teknologi. Strategi persaingan global yang merata di seluruh sektor kehidupan juga menuntut peningkatan produktivitas dan kinerja pada guru (Rizki, 2018).

*Survival of the fittest* merupakan pesan moral bahwa generasi yang dapat *survive* dengan berbagai perubahan yakni memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi (Lantu & Irfana, 2019). Bahkan, lembaga pendidikan seringkali mengadakan kegiatan *benchmarking* (studi banding) ke berbagai tempat yang memiliki keunggulan sebagai daya dobrak penyemangat guru untuk berkreasi sesuai kearifan lokal. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kebutuhan masyarakat akan hadirnya sumber daya manusia (SDM) unggul.

Intensifikasi guru dinilai sebagai bentuk kombinasi antara profesionalitas guru (ahli dalam bidang keilmuan tertentu) dan sikap adaptif menyikapi berbagai perubahan yang terjadi. Guru yang intens mengajar (senior), tentu memahami bahwa persoalan pembelajaran dapat berubah-ubah sesuai dengan masa perkembangan usia anak

(Sauri, 2019). Di samping itu, kesiapan guru senior juga membantu untuk menyelesaikan permasalahan dengan bijaksana.

Kehadiran internet dengan berbagai kecanggihannya sangat membantu proses pembelajaran, baik dijadikan sebagai media pembelajaran maupun sumber belajar bagi siswa. Terlebih situasi pandemi Covid-19, mengharuskan seluruh sistem pembelajaran berlangsung secara virtual (melalui *online*). Bahkan, siswa sangat mudah memperoleh informasi yang dikehendaki hanya dengan satu klik pada *smartphone*. Secara tidak langsung, ini mereduksi peran guru sebagai pemberi informasi pembelajaran di kelas (Munawar, 2014).

Menyikapi hal ini, dibutuhkan guru kreatif yang mampu menjadi fasilitator pembelajaran bagi siswa. Sebab, bila guru hanya berpatokan pada transfer konsep di buku kepada siswa, maka siswa akan lebih tahu daripada gurunya karena informasi tersebut mudah diperoleh dari *google*. Akan tetapi, bila guru mampu mengkreasikan materi ajar sesuai dengan kebutuhan perkembangan belajar siswa, maka akan lebih mudah dipahami siswa dan terkesan di dalam benak siswa. Bahkan, siswa memperoleh inspirasi dan motivasi dari setiap pengajaran yang diberikan oleh guru (Suarti, 2010).

Selanjutnya, intensifikasi kerja guru di sekolah mengacu pada beberapa aspek berikut, yaitu *pertama*, memberdayakan sumber daya manusia, meliputi (1) peningkatan pengetahuan guru melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), serta *workshop* profesi keguruan; (2) memberi kesempatan luas bagi peserta didik untuk belajar dan memperoleh pengalaman edukatif; (3) mengembangkan pemikiran ilmiah melalui diskusi. *Kedua*, fokus pada pendidikan dan perkembangan SDM, meliputi; (1) perencanaan pembelajaran, (2) manajemen atau pengelolaan kelembagaan yang efektif; (3) memfasilitasi kebutuhan siswa untuk produktif. *Ketiga*, penyelarasan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja, meliputi; (1) pemberian kesempatan magang sebelum terjun ke dunia kerja; (2) pemberian sertifikat keahlian sebagai modal melamar pekerjaan (Luhulima, 2018).

Dengan demikian, siswa yang belajar dengan konsisten, komitmen dan penuh keseriusan tidak perlu lagi mengkhawatirkan masa depan dan dunia kerja. Lebih utama dari itu, maka intensifikasi kerja guru perlu memperoleh perhatian serius dari lembaga kementerian pendidikan, penyelenggara satuan lembaga pendidikan, dan *stakeholder* pendidikan guna memberi peluang peningkatan wawasan dan kreativitas para guru senior guna ditularkan kepada guru lainnya. Oleh karena itu, guru menjadi garda terdepan yang harus diperhatikan peningkatan kompetensi dan kesejahteraannya di sekolah.

### **Performativitas Pengajaran Guru di Madrasah**

Identifikasi kebutuhan siswa (masyarakat) terhadap pendidikan, dimulai dari melihat citra suatu lembaga pendidikan (Rulitawati, *et.al.*, 2020). Sebab, lembaga bermutu diyakini akan melahirkan lulusan bermutu, begitu sebaliknya lulusan yang bermutu pasti dihasilkan oleh lembaga berkualitas. Akan tetapi, realita di masyarakat menunjukkan perbedaan bahwa belum tentu keduanya berbanding lurus (bersinergi) antara mutu lulusan dan mutu lembaga. Dengan demikian, yang menjadi patokan utama dalam memilih lembaga pendidikan ialah kompetensi dan kreativitas pendidik.

Performa pendidik dalam menyajikan materi ajar sangat berpengaruh bagi minat belajar siswa. Sebab, suatu materi akan terasa “biasa saja” bila diajarkan dengan metode ceramah tanpa bantuan media atau strategi belajar. Keterampilan guru dalam mengajar ini dipandang sebagai stimulus yang diharapkan oleh siswa guna melatih diri secara bertahap untuk belajar mandiri. Mendukung hal ini, dibutuhkan upaya serius

dari lembaga pendidikan berupa penerapan kebijakan tata tertib atau kedisiplinan lembaga pendidikan pada seluruh “warga sekolah” mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa (Sutaji, 2021).

Problematisa yang muncul di tengah masyarakat ialah penerapan kedisiplinan yang ketat bagi para siswa, namun berbanding terbalik ketika terjadi pada guru atau tenaga kependidikan. Paradoksal penerapan peraturan semacam ini, menjadikan siswa *malah* acuh dengan kebijakan yang ada, karena bersifat tidak adil dan tidak equal bagi masyarakat pendidikan (sekolah). Upaya penyelesaian problematisa ini dipandang sebagai bentuk mewujudkan lembaga pendidikan yang efektif (Siskayanti, 2016).

Pelayanan dan keterpaduan penyelenggara pendidikan dari aspek aturan dan penerapannya, menjadi cerminan kualitas sekolah. Masyarakat akan mampu menilai setiap perkembangan sekolah melalui pelayanan akademik, mutu lulusan, dan informasi langsung diperoleh dari setiap anak. Untuk itu, efektivitas pembelajaran atau performa yang ditampilkan pendidik menjadi suatu keharusan dalam menciptakan lingkungan belajar positif dan optimalisasi pembelajaran.

### ***Kekuatan Organisasi Kependidikan: Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, Komunikasi***

Organisasi kependidikan dengan polarisasi (sistem) pendidikan merupakan bentuk dua sisi mata uang yang tak terpisahkan. Bagaimana tidak? Organisasi kependidikan mengatur berbagai aspek tentang penerapan penyelenggaraan pendidikan, sedangkan polarisasi pendidikan sebagai hasil dari penerapan tersebut yang berlangsung secara kontiniu – berkelanjutan. Selanjutnya, setiap organisasi pendidikan memiliki alur yang jelas tentang polarisasi pendidikan yang dipraktikkannya, demikian pula dengan pola pendidikan dibentuk oleh organisasi pendidikan (Suratmin, 2019).

Kesatuan komando tentang sistem pendidikan, baik dari aspek manajemen (pengelolaan) atau organisasinya mencakup 3 (tiga) aspek, yakni kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan komunikasi. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam upaya peningkatan kinerja guru dan optimalisasi pembelajaran. Dalam konteks ilmu manajemen, kepemimpinan pada hakikatnya terletak pada bagaimana sikap dan cara pemimpin mengambil suatu keputusan. Lebih lanjut, hakikat dari pengambilan keputusan terletak pada komunikasi yang terjalin seluruh warga sekolah (Nisa, 2018).

Kekuatan organisasi kependidikan terletak pada bagaimana penerapan kepemimpinan, pengambilan keputusan dan komunikasi di sekolah. Secara regulatif, upaya penyelarasan kekuatan organisasi tersebut diatur dalam Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Kebijakan ini juga mengatur tentang acuan penyelenggaraan lembaga pendidikan mulai dari tingkat pendidikan anak usia dini hingga jenjang pendidikan tinggi (Wahyudi & Nasir, 2021).

Kebutuhan masyarakat akan pendidikan berkualitas disahuti oleh para pemerhati dan praktisi pendidikan melalui pendirian lembaga pendidikan swasta. Dalam konteks pengembangan SDM, lembaga-lembaga pendidikan swasta dinilai mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, namun di sisi lain pemerintah harus bekerja ekstra dalam mengawasi proses dan praktik pengajaran yang diterapkan, agar selaras dengan kurikulum pendidikan secara nasional (Ardiansyah, 2020).

Adapun faktor lain yang perlu diperhatikan oleh penyelenggara pendidikan terkait karakteristik budaya organisasi yang lemah, yakni (1) mudah terbentuknya kelompok antar individu dalam organisasi; (2) kesetiaan individu atau anggota organisasi terhadap kelompok lebih besar daripada organisasi itu sendiri; (3) anggota organisasi

lebih mementingkan kelompok daripada tujuan atau visi lembaga (organisasi). Untuk itu, peran sentral pemimpin harus semakin ditingkatkan dalam menjalin komunikasi bersama para anggota, mengambil keputusan secara bijak, dan menerapkan sistem kepemimpinan demokratis di sekolah.

### ***Greedy Organization: Karakteristik Lembaga Pendidikan yang Kondusif***

Efektivitas dan efisiensi menjadi aspek utama dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang kondusif. Praktik penerapan manajemen kelembagaan didokumentasikan melalui teknik manajerial yang baik. *Greedy organization* merupakan salah satu konsep wajar dalam memecahkan permasalahan optimasi, termasuk optimalisasi pembelajaran. Dalam konteks ini, peran guru sangat dibutuhkan, sehingga upaya peningkatan kinerja guru menjadi vital di sekolah (Sudirman, 2017).

Secara umum karakteristik lembaga pendidikan yang kondusif dideskripsikan dalam bentuk; (1) upaya mendukung produktivitas, efisiensi dan keunggulan dari SDM di sekolah; (2) mampu menggunakan teknologi terbaru untuk membantu pekerjaan di sekolah; (3) mengadopsi nilai-nilai edukatif untuk ditularkan kepada siswa dalam proses pembelajaran; (4) memanfaatkan kecanggihan teknologi sebagai fasilitas pembelajaran yang efektif dan efisien; (5) mendorong budaya kerja guru; dan (6) membuat target dan orientasi yang terukur (Arka, 2016).

Dengan demikian, *greedy organization* dipandang sebagai upaya membantu manajer pendidikan dalam mengelola pembelajaran, pemberdayaan SDM sekolah, dan pengelolaan keuangan yang sistematis dan terukur. Hal ini ditujukan untuk menciptakan lingkungan belajar kondusif di sekolah. Oleh karena itu, perwujudan lembaga pendidikan kondusif harus didorong dengan keterampilan pemimpin, kreativitas guru, dan antusias siswa sebagai bentuk integral optimalisasi pembelajaran di sekolah.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan peningkatan kinerja guru dan optimalisasi pembelajaran dapat ditempuh melalui tahapan *greedy organization*, intensifikasi kerja, performativitas, dan memahami kekuatan organisasi. Selanjutnya upaya yang harus dilakukan meliputi (1) mendukung produktivitas, efisiensi dan keunggulan dari SDM di sekolah; (2) mampu menggunakan teknologi terbaru untuk membantu pekerjaan di sekolah; (3) mengadopsi nilai-nilai edukatif untuk ditularkan kepada siswa dalam proses pembelajaran; (4) memanfaatkan kecanggihan teknologi sebagai fasilitas pembelajaran yang efektif dan efisien; (5) mendorong budaya kerja guru; dan (6) membuat target dan orientasi yang terukur.

### **Daftar Pustaka**

- Amini, A., Pane, D., & Akrim, A. (2021). "Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat" *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3). <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2782>.
- Apdila, M.N. (2021). "Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru" *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 73-84. <https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/cjotl/article/view/90>.
- Ardiansyah, A. (2020). "Peran dan Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MA Al-Hidayah Pondok Kahuru dan MA Bismillah Cidanghiyang Ciomas

- Kabupaten Serang)” *Skripsi*, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten. <http://repository.uinbanten.ac.id/5706/>.
- Arka, J. (2016). “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru di MAN 2 Kota Bandung” *Skripsi*, UIN Sunan Gunung Djati Bandung. <http://digilib.uinsgd.ac.id/21439/>.
- Aryati, A. (2018). “Memahami Manusia Melalui Dimensi Filsafat: Upaya Memahami Eksistensi Manusia” *El-Afkar: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Tafsir Hadis*, 7(2), 79-94. <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/elafkar/article/view/1602>
- Emda, A. (2016). “Strategi Peningkatan Kinerja Guru yang Profesional” *Lantanida Journal*, 4(2), 111-117. <https://core.ac.uk/download/pdf/228447620.pdf>.
- Fuad, N. (2017). “Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru PAI di SMP dan MTs” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 23-32. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/4213>.
- Gaol, N.T.L., & Siburian, P. (2018). “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/1662>.
- Hamzah, A.A. (2015). “Eksistensi Manusia dan Tugas Pokoknya dalam Tinjauan Pendidikan Islam” *Ash-Shahabah*, 1(2), 26-33. <http://journal-uim-makassar.ac.id/index.php/ASH/article/view/136>.
- Harahap, K. F., Naufal, A. F., & Berliansyah, M. R. (2022). “Organisasi Profesi Guru (Kajian Manajemen Pendidikan Islam)” *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 1(1), 39-44. <https://zia-research.com/index.php/cendekiawan/article/view/26>.
- Haryono, E. D. P. (2021). “Intensifikasi Program Pemampatan Kompetensi Dasar untuk Meningkatkan Efektivitas Mengajar Secara Daring” *Journal on Education*, 4(1), 282-299. <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/451>.
- Hurmainsi, M. (2011). “Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran: Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi” *Media Akademika*, 26(4), 499-535. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/252401>.
- Iskandar, U. (2013). “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru” *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jvip/article/view/2061>.
- Junaidi, A. (2019). “Intensifikasi Program Pembinaan Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Guru di Lembaga Kursus Al-Qur’an Masjid Al-Falah Surabaya” *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 227-246. <https://www.e-journal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/460>.
- Karsiyem, K., & Wangid, M.N. (2015). “Pelaksanaan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus III Sentolo Kulon Progo” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 201-212. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/6337>.
- Komar, A. (2020). “Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru” *At-Ta’lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109-117. <https://www.ejournal.inzah.ac.id/index.php/attalim/article/view/362>.
- Lailatussaadah, L. (2015). “Upaya Peningkatan Kinerja Guru” *Intelektualita*, 3(1). <https://www.jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/196>.
- Lantu, R. Z., & Irfana, T. B. (2019). “Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1). <http://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/manajemen-ubhara/article/view/494>.

- Luhulima, N. E. (2018). "Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang" *Skripsi*, UIN Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/13182>.
- Moh, R. P., Dara, D., & M. Adimas, D. P. (2022). "Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru" *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 18-21. [http://karya.brin.go.id/id/eprint/15015/1/Abdi%20Cendekia\\_Moh%20Rizal%20P%20adly\\_Universitas%20Muhammadiyah%20Sumatera%20Utara\\_2022\\_3.pdf](http://karya.brin.go.id/id/eprint/15015/1/Abdi%20Cendekia_Moh%20Rizal%20P%20adly_Universitas%20Muhammadiyah%20Sumatera%20Utara_2022_3.pdf).
- Munawar, M. (2014). "Perencanaan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tombolo Pao Kabupaten Gowa" *Skripsi*, UIN Alauddin Makassar. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/5304>.
- Murtiningsih, M., & Lian, B. (2017). "Proses Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMP" *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 87-96. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/1156>.
- Muspawi, M. (2021). "Strategi Peningkatan Kinerja Guru" *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106. <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1265>.
- Nasution, M., Lubis, T. C., Hartati, E. D., Firmansyah, A., Wardani, A., & Jf, N. Z. (2022). "Cara Memotivasi Siswa dalam Perspektif Islam" *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 1(1), 50-54. <https://zia-research.com/index.php/cendekiawan/article/view/28>.
- Ningrat, H.K. (2015). "Eksistensi Manusia dalam Manajemen Pendidikan Islam: Tinjauan Kritis dari Segi Fungsi Penggerak/Motivating" *Biota: Biologi dan Pendidikan Biologi*, 8(1), 55-72. <https://www.biota.ac.id/index.php/jb/article/view/59>.
- Nisa, K. (2018). "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Manbaul Ulum Bungah Gresik" *Skripsi*, UIN Sunan Ampel Surabaya. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/28479>.
- Nurul, Z., Nur, A. M., Putri, A. L., & Kiki, U. (2022). "Supervisi dalam Pendidikan (Kajian Kinerja Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah)" *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 1-9. [http://karya.brin.go.id/id/eprint/15010/1/Abdi%20Cendekia\\_Nurul%20Zahriani\\_U%20niversitas%20Muhammadiyah%20Sumatera%20Utara\\_2022\\_1.pdf](http://karya.brin.go.id/id/eprint/15010/1/Abdi%20Cendekia_Nurul%20Zahriani_U%20niversitas%20Muhammadiyah%20Sumatera%20Utara_2022_1.pdf).
- Oktaviani, C. (2015). "Peran Budaya Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru" *Manajer Pendidikan*, 9(4). <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/download/1163/971>.
- Prasetyono, H., Ramdayana, I.P., & Estiningsih, W. (2020). "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektivitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas" *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 255-266. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/12240>.
- Priatmoko, S. (2018). "Memperkuat Eksistensi Pendidikan Islam di Era 4.0" *Ta'lim: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 1(2), 221-239. <http://journal-uim-makassar.ac.id/index.php/ASH/article/view/136>.
- Rizki, F.L. (2018). "Pengaruh Kurikulum 2013 Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se Kota Bandung Tahun Ajaran 2017/2018: Studi Kasus pada Mata Pelajaran Ekonomi" *Skripsi*, FKIP UNPAS. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/37783>.
- Rulitawati, D., Ritonga, A. H., & Hasibuan, L. (2020). "Model Pengelolaan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Provinsi Sumatera Selatan" *Tesis*, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. <http://repository.uinjambi.ac.id/4346/>.

- Sari, K. R., Nurul, Z., Nanda, A. A., & Yudho, P. (2022). "Ruang Lingkup dan Pelatihan Keprofesionalan Guru Pendidikan Agama Islam" *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 22-26. [http://karya.brin.go.id/id/eprint/15016/1/Abdi%20Cendekia\\_Sari%20Kiswah\\_Universitas%20Muhammadiyah%20Sumatera%20Utara\\_2022\\_4.pdf](http://karya.brin.go.id/id/eprint/15016/1/Abdi%20Cendekia_Sari%20Kiswah_Universitas%20Muhammadiyah%20Sumatera%20Utara_2022_4.pdf).
- Sarifudin, A. (2019). "Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah" *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(02), 417-434. <http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/539>.
- Sauri, L. G. (2019). "Optimalisasi Kinerja Guru Bimbingan Konseling dalam Memberikan Bimbingan Karir pada Kelas VII SMP Islam Nurul Yaqin Kareng Lebah Praya" *Skripsi*, UIN Mataram. <http://etheses.uinmataram.ac.id/1084/>.
- Sholeh, M. (2016). "Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru" *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 41-54. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jdmp/article/view/560>.
- Siskayanti, S. (2016). "Analisis Kompetensi Sosial Guru Fisika Berdasarkan Penilaian Kinerja Guru 2010 Madrasah Aliyah di Kota Makassar" *Tesis*, UIN Alauddin Makassar. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6296/1/siskayanti.pdf>.
- Slameto, S. (2017). "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya" *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38-47. <https://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5718>.
- Srihartini, Y., & Lestari, M.P. (2021). "Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini Online di Era Pandemi Covid-19" *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 135-154. <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/tarbiatuna/article/view/219>.
- Suarti, S. (2010). "Hubungan Persepsi Guru tentang Kemampuan Manajemen Kepala Madrasah dalam Pengembangan Sumberdaya Guru dan Komitmen Tugas dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Pura" *Disertasi*, Pascasarjana IAIN Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/142>.
- Sudiati, T. (2018). "Peningkatan Kinerja Guru dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal Melalui *Workshop*" *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 3(2), 231-237. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jktpk/article/view/6768>.
- Sudirman, S. (2017). "Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Perbaikan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai" *Skripsi*, UIN Alauddin Makassar. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/4278>.
- Suratmin, S. (2019). "Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mazro'atul Huda Karanganyar Demak" *Skripsi*, IAIN Kudus. <http://repository.iainkudus.ac.id/2971/>.
- Susanto, A. (2021). "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi dan Implementasinya" *Repository IAIN Batusangkar*. <https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/22498>.
- Sutaji, S. (2021). "Intensifikasi Program Satu Sekolah Satu Buku untuk Meningkatkan Kemampuan Menulis Cerita pada Guru SD" *Journal on Education*, 4(1), 157-173. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/411>.
- Syakban, I. I. (2019). "Eksistensi Manusia Perspektif Pendidikan Islam" *Jurnal Kajian dan Pengembangan Umat*, 2(2). <http://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/ummatanwasathan/article/view/1543>.
- Wahyudi, M. D., & Nasir, M. (2021). "Efektivitas Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah untuk Pengembangan Guru" *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*,

- 10(2), 60-64.  
<https://www.ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/jc/article/view/521>.
- Wulandari, M.A., Arga, H.S.P., Kelana, J.B., Altafzani, D.H., & Ruqoyyah, S. (2020). "Analisis Pembelajaran daring pada Guru Sekolah Dasar di Era Covid-19" *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi*, 7(2), 164-168. <http://e-journal.stkipsiliwangi.ac.id/index.php/p2m/article/view/2002>.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru" *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/prosiding/article/view/1057>.
- Zubair, A., Sasongko, R.N., & Aliman, A. (2017). "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru" *Manajer Pendidikan*, 11(4). <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/download/3291/1712>.