

**MUTU KINERJA TENAGA PENDIDIK (GURU)
DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ERA PANDEMIC COVID-19**

**Khairiah¹, Muhammad Nor Hidayat², Indah Kurnia³,
Mutiaraharmaida⁴, Ibnu Rusydi⁵, Wardo⁶**

khairiah@iainbengkulu.ac.id, pi.hidayat@yahoo.com, indahkurnia696@gmail.com,
mutek27@gmail.com, ibnurusydi.rusydi18@gmail.com, wartotamma@gmail.com

Abstrak: Era pandemic covid-19 dalam manajemen pendidikan memperlihatkan ancaman mutu kinerja tenaga pendidik. Sebagian tenaga pendidik memperlihatkan perilaku kerja sejalan dengan standar dan kode etik yang ada, dan sebagian tenaga pendidik yang lain memperlihatkan kesulitan dalam bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, tujuan tulisan ini selain memetakan bentuk kondisi mutu kinerja dalam berbagai kelompok tenaga pendidik juga menganalisis alasan-alasan terjadinya penurunan mutu kinerja tenaga pendidik. Tulisan ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dari berbagai sumber data online dengan memperhatikan karakteristik structural kelompok tenaga pendidik. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa perbedaan kelompok dan kemampuan para tenaga pendidik telah menjadi kekuatan yang menstrukturkan perilaku kinerja tenaga pendidik atas ancaman mutu kinerja tenaga pendidik dalam manajemen pendidikan selama pandemic covid-19. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mutu kinerja tenaga pendidik dalam pengelolaan pendidikan telah menjadi faktor penting atas suatu realitas mutu pendidikan di era pandemic covid-19. Dan dapat disarankan, perlu perluasan kasus, dan penambahan sumber data yang diteliti, sehingga memungkinkan dapat dipahami dampak pandemic covid-19 dalam dunia pendidikan secara mendalam dan komprehensif.

Kata Kunci: Era Pandemic Covid-19, Manajemen Pendidikan, Mutu Kinerja Tenaga Pendidik

Abstract: The era of the covid-19 pandemic in education management shows a threat to the quality of the performance of educators. Some educators show work behavior in line with existing standards and codes of ethics, and some other educators show difficulties in working. In line with this, the purpose of this paper is not only to map the form of performance quality conditions in various groups of educators, but also to analyze the reasons for the decline in the quality of teacher performance. This paper is based on data collected from various online data sources by taking into account the structural characteristics of groups of educators. The results of this study show that group differences and the abilities of educators have become a force that structures the behavior of educators' performance on the threat to the quality of educators' performance in education management during the covid-19 pandemic. Thus, it can be concluded that the quality of the performance of educators in the management of education has become an important factor in the reality of the quality of education in the era of the covid-19 pandemic. And it can be suggested, it is necessary to expand cases, and add sources of data to be researched, so that it is possible to understand the impact of the COVID-19 pandemic in the world of education in depth and comprehensively.

Keywords: *Pandemic Covid-19 Era, Education Management, Quality Performance of Educators*

Pendahuluan

Kinerja merupakan kemauan dan kemampuan melakukan pekerjaan (Wardana, 2013). Kinerja menjadi penentu keberhasilan sebuah lembaga pendidikan (Khairiah & Sirajuddin, 2019), maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan ditentukan oleh

mutu kinerja tenaga pendidik (Anagnostopoulos et al., 2021). Mutu tenaga pendidikan dewasa ini masih lemah, pada tingkat strategi pembelajaran, manajemen kelas, lemah dalam memanfaatkan penelitian tindakan kelas (PTK) dan publikasi ilmiah (Rahyasih et al., 2020). Rendah

motivasi berprestasi, kurang komitmen profesi, rendah daya saing (Lidinillah et al., 2019; Taubah, 2019). Belum mampu menghasilkan sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas (Umi Anugerah Izzati, 2019), minim kemampuan disebabkan lemahnya minat tenaga pendidik dalam mencari informasi tentang tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab sebagai tenaga pendidik. (Cheon et al., 2018). Kurang mahir dalam mengelola kelas (Imron, 2021), dan lemah dalam mengelola waktu (Athanasies et al., 2020). Tidak memiliki aktualisasi diri yang tinggi (Muflihini, 2012). Untuk itu mutu kinerja tenaga pendidik telah melahirkan ketimpangan dan ancaman dalam pendidikan. Manajemen pendidikan dimungkinkan sebagai penyeimbang dan penetralisir masalah mutu kinerja tenaga pendidik dalam dunia pendidikan.

Sejauh ini studi tentang mutu kinerja tenaga pendidik dengan manajemen pendidikan era pandemic covid-19 cenderung melihat tiga isu utama. *Pertama*, Peran tenaga pendidik dalam menjalankan pendidikan, pengajaran, menilai hasil belajar, penelitian, pengabdian masyarakat, dan profesional yaitu harus memiliki kompetensi (Muflihini, 2012; Permana, 2017; Srie Amanah Pebriany; Nunung, 2020). *Kedua*, Evaluasi hasil dan proses pembelajaran, dan dampak mutu kinerja tenaga pendidik (Ariani, 2021; Bardin, 2019; Hasanah et al., 2017). *Ketiga*, Pentingnya supervisi dalam meningkatkan mutu kinerja, mengacu pada perbaikan tenaga pendidik profesional pada tingkat proses pembelajaran dengan tujuan menghasilkan mutu lulusan (Asyari, 2020; Ayubi et al., 2020; Prihandini et al., 2020). Dari ketiga kecenderungan tersebut tidak banyak yang membahas isu fungsi manajemen pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik era pandemic

covid-19. Dari beberapa peneliti terlihat secara positif bahwa manajemen pendidikan telah menjadi kekuatan dalam meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik dengan menggunakan naratif tugas pokok fungsi dan tanggungjawabnya (Adams, 2017). Penelitian yang ada tidak mengakomodir faktor manajemen pendidikan dalam upaya peningkatan mutu kinerja tenaga pendidik.

Tulisan ini bertujuan untuk melengkapi kekurangan dari studi terdahulu tentang hubungan manajemen pendidikan dengan mutu kinerja tenaga pendidik, dengan menganalisis bagaimana kesulitan meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik era pandemic covid-19. Dengan demikian tiga pertanyaan dapat dirumuskan; (1) Bagaimana bentuk mutu kinerja tenaga pendidik era pandemic covid19 itu terjadi; (2) Bagaimana hubungan manajemen pendidikan dengan mutu kinerja tenaga pendidik era pandemic covid-19; (3) Bagaimana mutu kinerja tenaga pendidik dapat berimplikasi pada konsep manajemen pendidikan. Ketiga rumusan masalah tersebut memungkinkan dipahaminya dasar-dasar pemikiran yang digunakan sebagai landasan kebijakan system pendidikan pada ketimpangan mutu kinerja tenaga pendidik dalam dunia pendidikan.

Tulisan ini didasarkan pada suatu argument bahwa manajemen pendidikan yang dianggap sebagai kekuatan yang mampu meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik era pandemic covid-19 tidak memiliki justifikasi empiris. Mutu kinerja tenaga pendidik masih minimnya kemampuan tenaga pendidik disebabkan lemahnya motivasi tenaga pendidik dalam mencari informasi tentang tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab sebagai tenaga pendidik profesional, lemah tingkat motivasi berprestasi,

rendahnya daya saing, kurang mahir dalam mengelola kelas, kurang disiplin, rendah komitmen profesi, rendahnya kemampuan manajemen waktu, belum mampu menghasilkan SDM yang berkualitas. Dengan demikian manajemen pendidikan telah meredefinisikan konsep dan praktik mutu kinerja tenaga pendidik dalam dunia pendidikan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan bersifat deskriptif, dengan melibatkan tenaga pendidik dalam hubungannya pengalaman tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai tenaga profesional. Penelitian tentang manajemen pendidikan dengan mutu kinerja tenaga pendidik berlangsung melalui tahapan pengumpulan data, data dikumpul melalui pemberitaan online, wawancara online. Berbagai kategori data yang bersumber pada wawancara dan pemberitaan online tersebut menjadi landasan bagi analisis hubungan manajemen pendidikan dengan mutu kinerja tenaga pendidik. Proses analisis data berlangsung melalui tiga tahap analisis dan dua teknik analisis data. Tiga tahap analisis mencakup: (1) Reduksi data sebagai proses penataan data dalam bentuk yang lebih sistematis; (2) Display data sebagai usaha menghadirkan hasil penelitian dalam bentuk tabel dan grafik (dalam bentuk kutipan-kutipan wawancara); dan (3) Verifikasi data sebagai suatu tahapan penyimpulan data, khususnya mengikuti tren dari data yang diperoleh. Data yang diperoleh tersebut dianalisis melalui dua metode analisis yaitu deskriptif, dan konten analisis.

Hasil dan Pembahasan

Pandemic covid-19 telah membawa berbagai dampak dalam pendidikan, khususnya mutu tenaga pendidik secara luas. Hubungan

manajemen pendidikan dengan mutu tenaga pendidik era pandemic covid-19 dapat dibuktikan dalam tiga pertanyaan; (1) Bagaimana mutu kinerja tenaga pendidik terjadi era pandemic covid-19; (2) Bagaimana hubungan manajemen pendidikan dengan mutu kinerja tenaga pendidik; (3) Bagaimana mutu kinerja tenaga pendidik berimplikasi pada konsep dan interpretasi manajemen pendidikan era pandemic covid-19. Ketiga pertanyaan tersebut dijawab secara seksama pada bagian-bagian berikut ini.

Mutu kinerja tenaga pendidik (Guru Madrasah) era pandemic covid19

Tenaga pendidik era pandemic covid-19 sangat penting dalam pengelolaan proses pembelajaran, karena pengelolaan pembelajaran merupakan penentu kelangsungan proses pembelajaran dalam pendidikan yang merupakan tugas utama tenaga pendidik profesional (Akbar, 2020). Tugas tenaga pendidik profesional terletak pada kesiapan dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya, mulai dari perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi setiap program pembelajaran yang dijalankan (Borg et al., 2018; Bourke et al., 2012; Cheon et al., 2018). Seorang tenaga pendidik merupakan cerminan atau sikap yang profesional sebagai wujud dari peningkatan mutu pendidikan yang lebih baik (Rahyasih et al., 2020). Dalam strategi pengembangan mutu kinerja tenaga pendidik dapat memastikan bahwa setiap individu mampu menjalankan dimensi perubahan setiap perubahan situasi dalam pendidikan sebagaimana yang diharapkan (Anagnostopoulos et al., 2021), sehingga mutu tenaga pendidik dapat meningkatkan mutu pendidikan era pandemic covid-19 (Jannah Akmal, 2020)

Mutu kinerja tenaga pendidik era pandemic covid-19 dapat dilihat

melalui manajemen sumber daya manusia dari kemampuan melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab, kedisiplinan, komitmen (Alt & Naamati-Schneider, 2021; Athanases et al., 2020) dan hasil petisi beberapa sekolah terkait pembelajaran daring era pandemic covid-19 yang dilakukan di rumah masing-masing dengan pengontrolan tenaga pendidik dan dibawah naungan kurikulum yang digunakan menunjukkan bahwa banyaknya siswa menjawab bahwa pembelajaran daring era pandemic covid-19 kurang efektif dan mereka memilih melakukan pembelajaran langsung secara tatap muka, hal ini menunjukkan bahwa peran tenaga pendidik masih sangat dibutuhkan (Sulistiadi et al., 2020). Mutu pendidikan era pandemic covid-19 dapat dilakukan melalui tenaga pendidik yang lebih kreatif dalam pembelajaran dengan menggunakan cara berfikir kritis, terampil, komunikatif, dan kerjasama yang baik dalam proses pembelajaran (Priatna et al., 2020). Dengan demikian peran tenaga pendidik tidak bisa digantikan oleh mesin dan secanggih apapun teknologi yang digunakan, maka tenaga pendidik dituntut lebih kompeten dibidangnya.

Kesulitan mewujudkan kompetensi dan mutu kinerja tenaga pendidik era pandemic covid-19, dalam bentuk kekurangan fasilitas dan keterbatasan teknologi dan literasi telah membawa akibat yang luas bagi tenaga pendidik, data menunjukkan bahwa ada tiga akibat yang umum dialami oleh tenaga pendidik; rendahnya motivasi berprestasi, kurang mampu melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya selama pandemic covid-19, sehingga berakibat pada kompetensi tenaga pendidik dalam jangka panjang (Khairiah, 2020), beberapa tenaga pendidik mengalami kesulitan dalam

memenuhi pengembangan diri (penelitian dan publikasi ilmiah) untuk memenuhi kebutuhan kenaikan pangkat, tenaga pendidik sulit mencapai pangkat golongan IV/B ke atas, cenderung mentok pada golongan IV/A (Khairiah, 2021).

Manajemen pendidikan dan mutu kinerja tenaga pendidik era pandemic covid-19

Era pandemic covid-19 pengelolaan sistem pembelajaran dalam pendidikan yang menjadikan alat untuk meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik, lembaga pendidikan membutuhkan manajemen dalam pendidikan. Hubungan manajemen pendidikan dengan mutu kinerja tenaga pendidik era pandemic covid-19 sangat penting karena mutu kinerja tenaga pendidik sangat dipengaruhi oleh manajemen pendidikan. Peran manajemen pengembangan kompetensi tenaga pendidik dalam menghadapi tantangan pembelajaran online era pandemic covid-19 menjadi penentu (Juwita, 2021) agar tenaga pendidik dapat lebih profesional dalam bekerja sesuai dengan spesialisasinya. Walaupun dalam tatanan praktis tenaga pendidik telah bergerak kearah professional, namun kenyatannya mutu tenaga pendidik belum menuju ke arah yang ideal yang diharapkan (Carpenter & Linton, 2018). Permasalahan tersebut diduga berasal dari tenaga pendidik itu sendiri, seperti beban tenaga pendidik yang begitu menumpuk dengan segudang tugas mandiri telah banyak waktu tersita, disisi lain tenaga pendidik juga dituntut melakukan pengembangan kapasitas dan mutu professional sendiri (Muhaemin & Mubarak, 2020). Oleh karena itu mutu kinerja merupakan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dan menjadi sumber penghasilan kehidupan seseorang yang memerlukan keahlian atau kecakapan yang memenuhi mutu atau norma

tertentu untuk mampu menghadapi segala tantangan dan hambatan agar penyelenggaraan proses pembelajaran dalam pendidikan terus berjalan, meskipun dalam kondisi pandemic covid-19.

Era pandemic covid-19 proses pembelajaran dilakukan secara *e-learning* yaitu suatu system pendidikan yang menggunakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran (Zuriyani, 2021). Lembaga pendidikan harus beralih dari pembelajaran tatap muka ke pembelajaran online (Levina et al., 2021), salah satu persoalan yang dihadapi dan belum dapat diselesaikan oleh pemerintah maupun lembaga pendidikan yaitu kompetensi/ mutu tenaga pendidik dalam pembelajaran jarak jauh. Pembelajaran jarak jauh menjadi tantangan tersendiri karena harus melakukan proses pembelajaran menggunakan teknologi informasi dan tuntutan memaksimalkan kreativitas dalam pembelajaran (Bhaskara & Filimonau, 2021). Kesulitan yang dihadapi adalah masalah jaringan internet, kurangnya pelatihan, dan kurangnya kesadaran menjadi alasan utama mereka kesulitan mengadopsi kelas virtual ditambah lagi dengan kurangnya minat dan keraguan dalam menggunakan kelas belajar jarak jauh, kurangnya kehadiran, kurangnya sentuhan pribadi, dan kurangnya interaksi tenaga pendidik karena lemahnya konektivitas dalam kelas virtual. Oleh karena itu untuk menjadi tenaga pendidik yang bermutu dibutuhkan kriteria-kriteria khusus seperti kesabaran, keuletan dan keikhlasan dalam pembelajaran era pandemic covid-19.

Hubungan yang logis yang membuktikan bahwa manajemen pendidikan dengan mutu kinerja tenaga pendidik. Kinerja tenaga pendidik era pandemic covid-19 dalam manajemen pendidikan terbagi menjadi tiga yaitu; *Pertama*, Kinerja

tenaga pendidik dapat menentukan hasil belajar peserta didik serta menjadi factor penentu kualitas peserta didik, tenaga pendidik juga memiliki peran aktif menentukan kelulusan yang bermutu dan berkompeten di bidang akademik maupun non akademik. Dengan meningkatnya pengelolaan pendidikan dengan mendidik, mengajar, melatih, mengarahkan, membimbing peserta didik era pandemic covid-19, maka mutu kinerja tenaga pendidik menjadi kunci keberhasilan pendidikan. *Kedua*, Pengelolaan pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan, memerlukan peran tenaga pendidik sebagai pengajar, dan tenaga pendidik sebagai penentu mutu pendidikan dalam jangka panjang, *Ketiga*, Kinerja pendidik dalam mengelola pendidikan era pandemic covid-19 sesuai surat edaran No. 4 Tahun 2020 melangsungkan pembelajaran di rumah dengan pendampingan orang tua, manajemen mewajibkan kepada tenaga pendidik memonitoring, mengontrol proses pembelajaran peserta didik dengan memanfaatkan platform pembelajaran seperti; google zoom, whatsapp, google meet (Akbar, 2020; KAZAK & ÇİNER, 2021; Öztürk, 2021). Dengan demikian semakin tinggi mutu kinerja tenaga pendidik maka semakin tinggi mutu manajemen pembelajaran pendidikan dalam upaya mence radaskan kehidupan bangsa dan Negara.

Mutu kinerja tenaga pendidik berimplikasi pada konsep manajemen pendidikan.

Mutu kinerja tenaga pendidik rendah di tingkat nasional dilatar belakangi oleh empat permasalahan yaitu ketidakberdayaan dalam karier, ketidakberdayaan dalam kompetensi, ketidakberdayaan psikologis, dan ketidakberdayaan dalam kesejahteraan. Sebagaimana Jone, et al., (2006) menyebutkan bahwa

rendahnya kinerja tenaga pendidik dalam kontak global ditunjukkan dalam beberapa komponen ketidakmampuan; (1) perencanaan dan persiapan yang tidak sistematis; (2) mengontrol kelas; (3) pelaksanaan proses pembelajaran; (4) harapan yang rendah terhadap peserta didik; (5) ketidakharmonisan dengan relasi, teman sejawat; (6) kualitas dan kemajuan pembelajaran tidak terukur; (7) suramnya komitmen dalam bekerja; (8) ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Selain kedelapan factor tersebut di atas, bahwa factor manajemen pendidikan merupakan factor yang sangat berpengaruh bagi pengembangan mutu kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu semakin baik manajemen pendidikan maka semakin baik mutu tenaga pendidik.

Manajemen pendidikan mengacu pada sekolah sebagai wadah, system dan penilaian guru dengan manajemen pendidikan seperti konsisten manajemen pendidikan dalam pengembangan tenaga pendidik, program dan kegiatan pembelajaran yang berimplikasi pada mutu tenaga pendidik, namun dewasa ini rendahnya mutu tenaga pendidik diantaranya; (1) Rendahnya motivasi kerja untuk melakukan pengembangan metode pembelajaran, dan kegiatan-kegiatan kreatif dalam pengembangan pembelajaran seperti penelitian tindakan kelas (PTK); (2) Rendahnya kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogic, kepribadian, professional dan social belum dilaksanakan secara integrative dan belum didukung dengan tingkat pendidikan sesuai kualifikasi; (3) Manajemen sekolah belum dilaksanakan secara konsisten; (4) Terbatasnya pendidikan dan latihan tenaga pendidik secara berkelanjutan; (5) Daftar penilaian pekerjaan pegawai (DP3) yang diberikan pimpinan kepada seorang tenaga pendidik lebih

mengutamakan memenuhi syarat administrasi tanpa suatu analisis secara cermat konsisten nilai yang diberikan dengan prestasi kerja; (6) Rendahnya disiplin kerja tenaga pendidik; (7) Kesejahteraan tenaga pendidik masih rendah, seperti tunjangan dan honorarium untk kaidah-kaidah ekstra kurikuler; (8) Pengakuan dan penghargaan berupa insentif kepada para tenaga pendidik berprestasi belum dilakukan secara sistematis sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerja; (9) Rendahnya persiapan perangkat mengajar oleh para tenaga pendidik; (10) Proses pengelolaan kelas belum dilakukan secara manajerial sesuai dengan kompetensi professional tenaga pendidik; dan (11) Rendahnya supervise oleh kepala sekolah kepada tenaga pendidik dalam pembelajaran di kelas. Dengan demikian mutu tenaga pendidik dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui manajemen pendidikan yang baik.

Kesimpulan

Penelitian ini ditemukan bahwa telah terjadi penurunan mutu kinerja di kalangan tenaga pendidik era pandemic covid-19. Menemukan penurunan mutu kinerja tenaga pendidik yang terjadi dalam manajemen pendidikan lebih disebabkan oleh posisi structural dalam lembaga pendidikan. Perbedaan kemampuan dan karakteristik tenaga pendidik telah menstrukturkan pemahaman tentang kompetensi tenaga pendidik. Tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab para tenaga pendidik sebagai ukuran baik buruknya mutu kinerja tenaga pendidik. Dengan kata lain penurunan mutu kinerja tenaga pendidik telah menjadi penentu variasi mutu kinerja dalam manajemen pendidikan dan mutu pendidikan.

Analisis tentang mutu kinerja tenaga pendidik dalam manajemen pendidikan telah memungkinkan

ditemukannya dua hal penting yaitu, *Pertama*, kesulitan meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik bersifat dinamis yang memperlihatkan tidak hanya kemampuan bekerja tetapi implementasi kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik sebagai imbalan dan kompensasi atas capaian kerjanya. *Kedua*, penelitian ini juga memperlihatkan suatu sudut pandang baru dalam mensikapi kesulitan meningkatkan mutu kinerja dalam pengelolaan pendidikan yang selama ini hanya dilihat dari perspektif objektif, sedangkan kesulitan yang dinamis atas mutu kinerja tenaga pendidik dan kemampuan baru yang lebih subjektif dalam melihat akibat manajemen pendidikan telah dimungkinkan ditemukannya arah baru dari penelitian mutu kinerja tenaga pendidik.

Penelitian ini terbatas pada analisis satu wilayah dan pada tataran pandangan informan. Analisis dan hasil penelitian ini tidak memungkinkan dijadikan sebagai acuan untuk menjelaskan kesulitan meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik pada skala yang lebih luas. Atas persepsi informan sebagai dasar penyimpulan atas peningkatan mutu kinerja tenaga pendidik belum dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang adanya kesulitan dalam meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik. Oleh karena keterbatasan tersebut, maka perlu dikakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji komparasi secara kewilayahan dan bersumber pada data yang lebih beragam, sehingga kebijakan yang lebih tepat dapat dirumuskan dalam rangka penanganan mutu kinerja tenaga pendidik.

Daftar Pustaka

Akbar, R. K. (2020). Kinerja Tenaga Pendidik Dalam Mengelola Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid-19. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 09.

Alt, D., & Naamati-Schneider, L. (2021).

Health management students' self-regulation and digital concept mapping in online learning environments. *BMC Medical Education*, 21(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02542-w>

Anagnostopoulos, D., Wilson, S., & Charles-Harris, S. (2021). Contesting quality teaching: Teachers' pragmatic agency and the debate about teacher evaluation. *Teaching and Teacher Education*, 98(March), 103246. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103246>

Ariani, H. M. (2021). EVALUASI KINERJA TENAGA PENDIDIK MELALUI CLASSROOM ACTION RESEARCH 1 Hj. Misna Ariani 1. *GeoEkonomi*, 12, 53–66.

Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 1(2), 148–162. <https://doi.org/10.35719/jieman.v1i2.14>

Athanases, S. Z., Sanchez, S. L., & Martin, L. M. (2020). Saturate, situate, synthesize: Fostering preservice teachers' conceptual and practical knowledge for learning to lead class discussion. *Teaching and Teacher Education*, 88, 102970. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102970>

Ayubi, U. Y., Syahmuntaqy, M. T., & Prayoga, A. (2020). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik. *Manazhim*, 2(2), 118–130. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v2i2.706>

Bardin, M. W. S. S. (2019). Hubungan Kinerja Pendidik dan Tenaga

- Kependidikan dengan Keberhasilan Proses Pembelajaran. *JOIEM*, 53(9), 1689–1699.
www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Bhaskara, G. I., & Filimonau, V. (2021). The COVID-19 pandemic and organisational learning for disaster planning and management: A perspective of tourism businesses from a destination prone to consecutive disasters. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46(November 2020), 364–375. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.01.011>
- Borg, S., Clifford, I., & Htut, K. P. (2018). Having an EfECT: Professional development for teacher educators in Myanmar. *Teaching and Teacher Education*, 72, 75–86. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.02.010>
- Bourke, T., Ryan, M., & Lidstone, J. (2012). Reclaiming professionalism for geography education: Defending our own territory. *Teaching and Teacher Education*, 28(7), 990–998. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.05.005>
- Carpenter, J. P., & Linton, J. N. (2018). Educators' perspectives on the impact of Edcamp unconference professional learning. *Teaching and Teacher Education*, 73, 56–69. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.03.014>
- Cheon, S. H., Reeve, J., Lee, Y., & Lee, J. won. (2018). Why autonomy-supportive interventions work: Explaining the professional development of teachers' motivating style. *Teaching and Teacher Education*, 69, 43–51. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.09.022>
- Hasanah, U., Putrawangsa, S., Fanny, R., & Ardi, P. (2017). *TENAGA PENDIDIK*. 24–37.
- Imron, P. & Y. R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 350–359.
- Jannah Akmal, M. (2020). Mutu Pendidikan Era Revolusi 4.0 di Tengah Covid-19. *Journal of Teaching Dan Learning Research*, 2(2), 1–12. <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/JTLR/article/view/1415>
- Juwita. (2021). Mengembangkan Kompetensi Profesional Widyaiswara dalam Memnghadapi Tantangan Pembelajaran Jarak Jauh di masa pandemic Covid-19. *Syntax Literate: Junlah Ilmiah*, 6(4), 6.
- KAZAK, E., & ÇİNER, S. (2021). Undesired Behaviours of School Principals and Teachers' Opinions about the Effects of These Behaviours. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(2), 300–328. <https://doi.org/10.17569/tojqi.846037>
- Khairiah. (2020). Quality Management and Job Satisfaction Among Academic Staffs of Islamic University in Indonesia. *Proceedings of the 1st Raden Intan International Conference on Muslim Societies and Social Sciences (RIICMuSSS)*, 492(RIICMuSSS 2019), 158–162.
- Khairiah. (2021). *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*.
- Khairiah, K., & Sirajuddin, S. (2019). The Effects of University Leadership Management: Efforts to Improve the Education Quality of State Institute for Islamic Studies (IAIN) of Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 239–266. <https://doi.org/10.14421/jpi.2018.7>

- 2.239-266
- Levina, V., Zubanova, S., & Ivanov, A. (2021). Axiological linguistics and teaching of Russian as a foreign language in the context of distance learning against the backdrop of the pandemic. *XLinguae*, 14(1), 212–227. <https://doi.org/10.18355/xl.2021.14.01.17>
- Lidinillah, D. A. M., Mulyana, E. H., Karlimah, K., & Hamdu, G. (2019). Integration of STEM learning into the elementary curriculum in Indonesia: An analysis and exploration. *Journal of Physics: Conference Series*, 1318(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1318/1/012053>
- Muflihini, H. (2012). Kinerja Tenaga Pendidik Pascasertifikasi. *Edukasia Islamika*, 10(2).
- Muhaemin, M., & Mubarak, R. (2020). Upgrade Kompetensi Guru PAI Dalam Merespon Pembelajaran Jarak Jauh Dimasa Pandemi Covid-19. *Al-Fikr: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 75–82. <https://doi.org/10.32489/alfikr.v6i2.80>
- Öztürk, M. (2021). Asynchronous Online Learning Experiences of Students in Pandemic Process : Öğrencilerin Pandemi Sürecinde Asenkron Çevrimiçi Öğrenme Deneyimleri : Kolaylıklar , Güçlükler , Öneriler Öz Bu çalışma asenkron çevrimiçi öğrenme ortamında öğrencilerin deneyimle. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(2), 173–200.
- Permana, N. S. (2017). Peningkatan mutu tenaga pendidik dengan kompetensi dan sertifikasi guru. *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(1), 1–8.
- Priatna, T., Baihaqi, W., Rahman, A., & Sunarya, Y. (2020). Reformulasi Tugas dan Fungsi Guru Menghadapi Tantangan Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0. *Karya Tulis Ilmiah (KTI) Masa Work From Home (WFH) Covid-19 UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1–13.
- Prihandini, D., Mardiyah, A., Ibtidaiyah, M., Huda, S., & Peterongan, S. (2020). Supervisi Pembelajaran Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 189–201.
- Rahyasih, Y., Hartini, N., & Syarifah, L. S. (2020). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan: Sebuah Analisis Kebutuhan Pelatihan Karya Tulis Ilmiah bagi Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 20(1), 136–144. <https://doi.org/10.17509/jpp.v20i1.24565>
- Srie Amanah Pebriany; Nunung. (2020). Kompetensi dan Motivasi Berdampak Pada Kinerja Tenaga Pendidika di Pusdikkomad Kodiklat TNI AD. *Buana Komunikasi*, 01, 02(Desember), 92–101.
- Sulistiadi, A., Sihite, O. B., & Alamsyah, V. U. (2020). Strategi Menaikan Kinerja Guru dalam Online Learning di Era Social Distancing. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 47–55. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2020.v7.i1.p47-55>
- Taubah, M. (2019). Maharah dan Kafa'ah Dalam Pembelajaran Bahasa Arab. *Studi Arab*, 10(1), 31–38. <https://doi.org/10.35891/sa.v10i1.1765>
- Umi Anugerah Izzati, O. P. M. (2019). Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *CIVIC CULTURE*, 4(2), 132–149. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=59058&val=>

4132

Wardana, D. S. (2013). MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU YANG SUDAH DISERTIFIKASI. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(01), 98–109. <http://ejournal.umm.ac.id/index.p>

[hp/jipt/article/viewFile/1361/1456](http://jipt/article/viewFile/1361/1456)
Zuriyani, E. (2021). *Implementasi Pelatihan E-Learning Era Pandemi*. 14(1), 138–160.