

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Secara eksternal sebuah lembaga pendidikan berkepemimpinan inofatif memiliki perubahan dan dampak positif dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas dan dalam skala besar urgensi kepemimpinan inofatif mengarahkan untuk ditingkatkannya mutu pendidikan nasional, serta dalam rangka proaktif mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala madrasah merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Ditangan seorang kepala madrasah terdapat masa depan sekolah yang dipimpinnya, ditangannyalah sekolah dapat berhasil, maju, berprestasi unggul dari sekolah-sekolah lain atau bahkan hancur sekalipun (Dewi, 2022: 152). Kepala madrasah juga diharapkan dapat menjadi contoh dan inspirasi bagi warga sekolah (guru, staf dan siswa) dalam memahami dan mengembangkan keterampilan dalam melaksanakan perubahan sesuai dengan fungsi sekolah sebagai agen perubahan, apabila kepala madrasah ingin sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih efektif. Hal ini tidak lepas dari kepemimpinan kepala madrasah yang berjiwa inovatif (Jasmani, 2017: 224).

Sementara itu dari segi kepemimpinan kepala madrasah dirasakan terdapat masalah, hal ini terlihat dari fenomena-fenomena: (1) Kepala madrasah kurang memperhatikan pelaksanaan tugas tenaga pendidik, (2) Kepala madrasah masih kurang memperlihatkan sikap yang baik kepada guru sedangkan guru adalah mitra kerja yang baik oleh kepala madrasah, (3) Kepala madrasah masih kurang memberikan penghargaan dan pengakuan kepada tenaga pendidik yang berprestasi dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab mereka di sekolah (Gusman, 2014: 293). Seperti halnya pemberian fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya.

Kinerja tenaga pendidik merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan (Pakaya, 2021: 26). Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru (Supardi, 2014: 19). Peran tenaga pendidik memang sangat penting dalam menentukan keberhasilan

pendidikan untuk menghasilkan *output* pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk mencapai proses pembelajaran yang baik, tenaga pendidik dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran. sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar yang perlu mendapat pembinaan secara terus menerus (Wachidah, 2019: 58).

Tetapi kenyataannya fenomena yang dapat kita lihat di beberapa sekolah yang menjadi objek penelitian pada lembaga pendidikan di Madrasah Aliyah bahwa kinerja guru belum mencapai kondisi yang diharapkan secara optimal karena masih ditemui hal-hal sebagai berikut: masih terdapat guru yang hanya menggunakan satu metode dalam proses pembelajaran, masih ada yang mengajarnya terlambat dan malas mengajar, masih terdapat guru yang hanya mengejar pencapaian target kurikulum tanpa memperhatikan ketercapaian kompetensi siswa, masih terdapat guru yang tidak mau menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya (Jasmani, 2017: 224). Meskipun hanya sebagian kecil saja, tetapi hal ini tentu akan mempengaruhi dan mengganggu proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu masih ada terlambat masuk kelas dari jadwal yang telah ditetapkan (Nola, 2014: 50).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, adalah kepemimpinan kepala madrasah. Peran kepala madrasah sebagai pimpinan di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki kinerja yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras, lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang (Supardi, 2014: 19). Kepala madrasah diharapkan mampu mengikutsertakan guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal (Putri, 2022: 184). Berdasarkan pemikiran yang dikemukakan di atas, maka dimungkinkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sikap inovatif dan kepemimpinan kepala madrasah.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh Suhari (2019: 35) bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah 0,525, berarti sebesar 51,5%, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan di luar model pembelajaran misalnya disiplin kerja, komunikasi, gaji, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain. Untuk itu kepala madrasah perlu mengembangkan sikap inovatifnya dan dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada guru agar

selalu meningkatkan kinerjanya untuk mewujudkan perubahan ke arah yang lebih baik. Dengan sikap inovatif kepala madrasah yang positif diharapkan dapat memberikan kekuatan dorongan atau motivasi kepada guru untuk melakukan inovasi-inovasi dalam melaksanakan pembelajaran sehingga pembelajaran yang dilakukan guru menjadi lebih bermakna dan dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Kaitannya dengan guru, Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk memberdayakan guru serta memberikan penghargaan dan intensif (Putri, 2022: 184). Selaku inovator kepala madrasah diharapkan mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah dan mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidik di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Sehingga urgensi dalam penelitian ini adalah kepemimpinan inovatif kepala madrasah yang merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan potensi yang baik. Untuk itu, kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kinerja guru. Dalam peranannya sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus dapat memperhatikan kebutuhan, perasaan, dan harapan-harapan guru dan karyawan yang bekerja di sekolahnya, sehingga kinerja guru dan karyawan selalu terjaga. Dalam fungsinya sebagai penggerak guru, kepala madrasah harus mampu menggerakkan guru agar senantiasa mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerjanya, Hal ini dikarenakan salah satu tugas penting seorang guru adalah mampu melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran (Gerhana, 2017: 23-24). Objek pada penelitian ini ialah tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi dan bekerja tetap di lembaga pendidikan tersebut.

Ciri khas dalam penelitian ini ialah berfokus pada hubungan kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan yang masih jarang sekali dibahas dalam penelitian terdahulu dan lebih berfokus pada peran kepemimpinan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kadafi Faisal (2021) dalam Skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mtsn 1 Kota Makassar” menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan peran kepemimpinannya dalam meningkatkan

kinerja guru di MTsN 1 Kota Makassar dengan baik. Dalam melaksanakan perannya kepala sekolah sudah menerapkan gaya kepemimpinan bersifat demokratis, lugas, dan terbuka, menyiapkan waktu untuk berkomunikasi dengan warga sekolah, menekankan kepada guru dan warga sekolah untuk disiplin, dan melakukan kunjungan kelas.

Adapun hasil survei yang dilakukan peneliti pada tenaga pendidik Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung pada tanggal 21 Maret 2023 menunjukkan bahwa masih ada beberapa masih ada sebagian guru yang tidak kompeten, tidak berkualitas dan sebagainya, kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, diantaranya, rendahnya tingkat kompetensi profesionalisme yang dimiliki, penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran masih rendah. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan pada tingkat madrasah memiliki peranan yang cukup besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan di madrasah yang menjadi tanggung jawabnya dengan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu, lokasi yang dijadikan penelitian adalah Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepemimpinan inovatif madrasah, tingkat kinerja tenaga pendidik dan ada tidaknya hubungan kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa termotivasi untuk mengkaji lebih mendalam tentang hubungannya kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung. Selain dari itu, lokasi penelitian juga mudah dijangkau oleh peneliti dan adanya hubungan emosional antara peneliti dengan beberapa pendidik atau guru di sekolah tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah yang akan dikaji yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan inovatif kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung?

3. Bagaimana hubungan kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan inovatif kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung?
2. Untuk mengidentifikasi kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung.
3. Untuk menguji dan mendeskripsikan hubungan kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam manfaat penelitian, penulis kategorikan menjadi dua bagian, yaitu secara teoritis dan praktis, kegunaan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara teoritis
  - a. Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dalam pengembangan keilmuan Manajemen Pendidikan Islam mengenai hubungan kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri.
  - b. Hal ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi sekolah dan sumber daya manusia dalam kinerja tenaga pendidik.
  - c. Diharapkan menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.
2. Secara praktis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi kepala madrasah sebagai panduan tambahan untuk meningkatkan peran kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga Pendidik di madrasah.
  - b. Diharapkan dapat memberikan informasi untuk dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kepemimpinan inovatif kepala madrasah dan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung.

- c. Penelitian ini sebagai pola strategis hasil dari penelitian untuk diterapkan dalam praktek kerja lapangan, menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama studi berlangsung dan untuk memenuhi salah satu syarat 1 (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Kepemimpinan inovatif kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah dalam menerapkan perubahan melalui peluang, rencana strategis, visi-misi unggul dalam mengarahkan dan mengatur segala sumber daya yang dimiliki sekolah untuk mencapai tujuan (Nurmalasari, 2019: 17). Kepala madrasah sebagai inovator pendidikan tercermin melalui strategi tepat dalam menjalin hubungan harmonis, mengintegrasikan seluruh kegiatan, memiliki ide kreatif, memberikan contoh keteladanan baik dan mengembangkan model pembelajaran secara kreatif dan inovatif (Karwanto, 2022: 18).

Hal ini tentunya membutuhkan peran serta seorang kepala madrasah sebagai pemimpin inovatif dalam menginspirasi para guru dalam mempersiapkan konsep pembelajaran yang inovatif (Supriadi, 2020: 841). Menurut Mulyasa (2013: 99-101) disampaikan bahwa indikator kepala madrasah inovatif harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

1. Kepala Madrasah Sebagai *Educator*

Kepala Madrasah sebagai edukator harus mampu membimbing pendidik dalam pembuatan RPP, membimbing pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran, memberi kesempatan untuk mengikutsertakan pendidik dalam pelatihan, dan memberi kesempatan kepada pendidik untuk melanjutkan pendidikan di Universitas.

2. Kepala Madrasah Sebagai *Manager*

Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menyusun rencana kegiatan sekolah, menyusun rencana kegiatan sekolah dengan melibatkan para pendidik, tenaga pendidik dan komite madrasah, mengadakan rapat kerja secara rutin, dan memberikan respon dan umpan balik secara terbuka terkait hasil kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan pendidik.

3. Kepala Madrasah Sebagai *Administrator*

Kepala madrasah sebagai administrator harus mampu mengelola administrasi kurikulum, memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi sekolah, dan kepala madrasah melakukan penjelasan dan pengarahan mengenai tugas dan kewajiban pendidik.

#### 4. Kepala Madrasah Sebagai *Supervisor*

Kepala Madrasah Sebagai *Supervisor* membantu pendidik menyiapkan media dan alat-alat yang dibutuhkan dalam pelaksanaan Supervisi, dan melakukan monitoring kehadiran pendidik.

#### 5. Kepala Madrasah Sebagai *Leader*

Kepala madrasah sebagai leader harus memberi arahan tentang tugas pokok pendidik, dan menjalin komunikasi yang baik dan terbuka dengan para pendidik.

#### 6. Kepala Madrasah Sebagai *Inovator*

Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menginstruksikan wakil kepala bidang kurikulum untuk melakukan pembagian tugas pendidik, agar lebih efektif dalam mengajar, menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar dan selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam melakukan inovasi pembelajaran.

#### 7. Kepala Madrasah Sebagai *Motivator*

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk selalu memotivasi kepada para pendidik untuk lebih meningkatkan kinerjanya, dan mendorong pendidik dan memotivasi pendidik melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya secara optimal.

Menurut Supardi (2014: 45) bahwa kinerja tenaga pendidik (guru) adalah kemampuan yang diperlihatkan seseorang dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru dalam mendidik serta melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan pembelajaran.

Indikator penilaian kinerja salah satunya adalah rumusan kinerja oleh Uno dan Lamatenggo dalam buku Teori Kinerja dan Pengukurannya. Menurut Hamzah B. Uno (2014: 65) kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator pokok sebagai berikut:

##### 1. Kualitas Kerja

Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.

## 2. Kecepatan atau Ketepatan Kerja

Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

## 3. Inisiatif dalam Kerja

Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pembelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.

## 4. Kemampuan Kerja

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil peserta didik.

## 5. Komunikasi

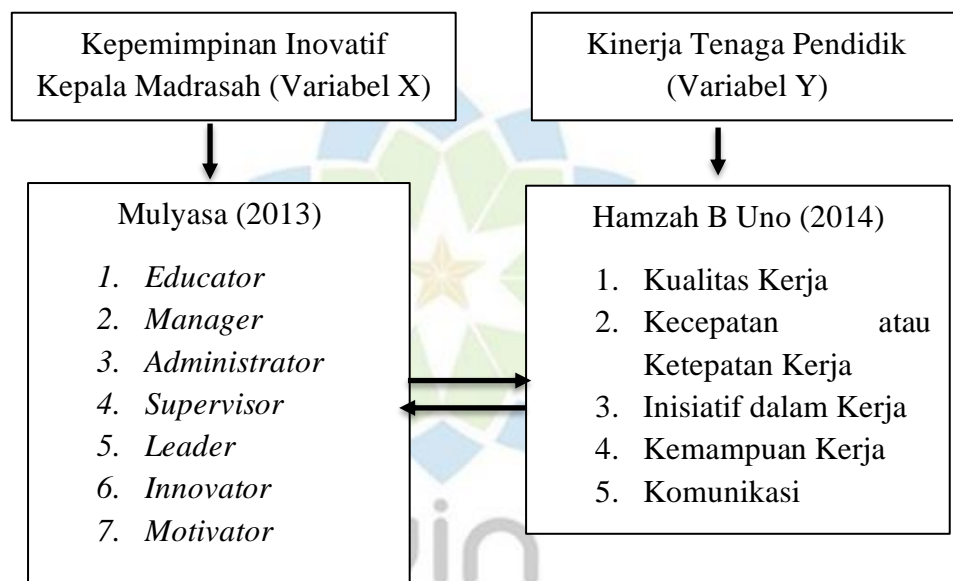
Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Kepemimpinan yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan dan ketertiban guru. Oleh karena itu, kepala madrasah harus mempunyai kepribadian, sifat-sifat serta kemampuan atau keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan (Khoerunnisa, 2021: 105-106). Teori sifat memandang bahwa keefektifan kepemimpinan itu bertolak dari sifat atau karakter yang dimiliki seseorang. Keberhasilan kepemimpinan itu sebagian besar ditentukan oleh sifat-sifat kepribadian tertentu. Maka dalam hal ini, kinerja dapat dipengaruhi oleh sikap kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya. Sikap yang ditunjukkan oleh kepala madrasah tentunya akan berdampak positif bagi guru, dan salah satu bentuk apresiasinya dengan bekerja penuh kinerja tinggi (Irawan, 2019: 34).



Oleh karena itu sebagai pimpinan tertinggi di sekolah kepala madrasah diharapkan dapat melaksanakan peran dan tanggung jawabnya serta menjadi contoh bagi guru, staf, maupun siswa. Namun sebaliknya jika kepala madrasah dalam menjalankan dan menggerakkan guru tidak sesuai dengan aturan dan mekanisme yang berlaku tanpa memperhatikan asas kebijakan maka dipastikan guru akan tertekan dan akan berjuang pada pelaksanaan tugas yang tidak profesional bahkan guru cenderung membangkang dan malas masuk mengajar.

Berdasarkan pemikiran yang dikemukakan di atas, maka skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan

X : Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah

Y : Kinerja Tenaga Pendidik

↔ : Hubungan Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Pendidik

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2021:63) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian ini adalah “Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten

Bandung. Dari permasalahan yang ada, dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja ( $H_0$ ) = Bahwa tidak ada hubungan kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung.
2. Hipotesis Nihil ( $H_a$ ) = Bahwa ada hubungan kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung.

$H_0 : p \neq 0$

$H_a : p = 0$

### **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini bukan satu-satunya yang dilakukan oleh para akademisi, namun telah ada penelitian yang sebelumnya melakukan penelitian yang serupa dengan objek tempat yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan, ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan topik atau judul penelitian ini.

Telah ada beberapa peneliti yang mengkaji hubungan kepemimpinan inovatif kepala madrasah dan kinerja tenaga pendidik baik teori maupun praktik bersifat dinamis dan berkembang. Seiring dengan berkembangnya ilmu dan kebutuhan serta situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu penelitian terdahulu akan dijadikan sebagai bahan acuan dalam penelitian kali ini. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang dibentuk sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Jasmani (2017) dalam Jurnal yang berjudul “Hubungan Antara Sikap Inovatif dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-kecamatan Ketahun”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap inovatif kepala sekolah dengan kinerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Ketahun. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan inovatif dan kinerja guru. Perbedaannya adalah lokasi penelitian, dan terdapat perbedaan indikator pada variabel Y (Jasmani, 2017: 223).

2. Penelitian ini dilakukan oleh Jumiati Safitri, dan Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo (2022) dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Inovatif dan Iklim Sekolah Terhadap Mutu Layanan Pendidikan”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan inovatif dan iklim sekolah berpengaruh terhadap mutu layanan pendidikan. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan inovatif dan kinerja guru. Perbedaannya adalah variabel y yang berbeda, lokasi penelitian, dan jenjang lembaga pendidikan berbeda yaitu pondok pesantren MAS Jeumala Amal (Safitri, 2022: 28).
3. Penelitian ini dilakukan oleh Suharlan (2017) dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Sikap Inovatif dan Kepemimpinan Transformal Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Guru di SMK”. yang bertujuan untuk mengetahui sikap Inovatif dan gaya kepemimpinan transformasional untuk kreativitas guru SMKN 1 Ketahun. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif sikap inovatif terhadap kreativitas kerja guru SMKN 1 Ketahun. Perbedaannya adalah penelitian yang akan diteliti kepemimpinan inovatif kepala sekolah di lokasi penelitian dan jenjang Lembaga pendidikan berbeda. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan inovatif (Suharlan, 2017: 42).
4. Penelitian ini dilakukan oleh Novianty Djafri, Arwildayanto, dan Arifin Sukung (2021) dalam Jurnal yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Inovatif pada Pendidikan Anak Usia Dini dalam Perspektif Merdeka Belajar Era New Normal”. Hasil penelitian ini mengungkapkan persentase manajemen kepemimpinan inovatif berada pada kategori baik dengan nilai persentase 79,53 %, yang artinya kepala sekolah memiliki jiwa revolusioner yang mampu menerima dan mengimplementasikan perubahan melalui visi, misi, dan tujuan untuk mengembangkan sekolah. Perbedaannya adalah penelitian yang akan diteliti berfokus pada kepemimpinan inovatif kepala sekolah. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan inovatif (Sukung, 2021: 1441).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yusuf Hakim (2017) dalam Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Kepala Sekolah Terhadap

Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kota Tegal” menyimpulkan bahwa kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,69 pada skala *likert*. Kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,56 pada skala *likert*. Penelitian ini telah menemukan adanya 20% pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal. Hal ini memberi makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI. Artinya untuk meningkatkan kinerja guru PAI salah satunya adalah dengan jalan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolahnya. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Perbedaannya adalah penelitian yang akan diteliti berfokus pada kepemimpinan inovatif kepala sekolah (Hakim, 2017: 63).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kadafi Faisal (2021) dalam Skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mtsn 1 Kota Makassar” menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan peran kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Kota Makassar dengan baik. Dalam melaksanakan perannya kepala sekolah sudah menerapkan gaya kepemimpinan bersifat demokratis, lugas, dan terbuka, menyiapkan waktu untuk berkomunikasi dengan warga sekolah, menekankan kepada guru dan warga sekolah untuk disiplin, dan melakukan kunjungan kelas. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Perbedaannya adalah penelitian yang akan diteliti menggunakan metode kuantitatif dan teori yang digunakan (Faisal, 2021: 78).
7. Penelitian yang dilakukan oleh Huznul Hatimah dan Andi Nurochmah (2020) dalam Jurnal yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Kinerja Guru di SMA Negeri” menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa peran Kepala Sekolah sebagai inovator dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) kepada guru di SMAN 4 Pangkep dari ke 8 (delapan) dimensinya antara lain:

(1) Konstruktif, (2) Kreatif, (3) Delekatif, (4) Integratif, (5) Rasional dan Objektif (6) Pragmatis (7) Keteladanan, (8) Adaptel dan Fleksibel. Dalam hal karya inovatif guru belum melaksanakan karya seni sederhana, dan temuan alat peraga (Nurahman, 2020: 195).

8. Penelitian yang dilakukan oleh Satini, Nurlita dan Ria Novianti (2023) dalam Jurnal yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Inovatif Kepala Sekolah Paud Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir”. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan inovatif kepala sekolah PAUD di kecamatan Rokan Hilir berada pada kategori sangat tinggi sebesar 82,43% , Koefien korelasi sebesar 0,455 dengan kategori sedang yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan Kinerja Guru (Novianti, 2023: 8).
9. Penelitian yang dilakukan oleh Kemas Badaruddin (2022) dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam”. Menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja baik secara parsial maupun secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian kepala sekolah perlu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya begitu juga dengan guru agar kualitas pendidikan semakin meningkat. Selain itu, guru harus dapat membiasakan hal-hal yang positif seperti disiplin, berakhlak mulia, dan lainnya. Persamaan dari penelitian ini yaitu membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru. Perbedaannya adalah penelitian yang akan diteliti berfokus pada kepemimpinan inovatif kepala sekolah lokasi penelitian dan jenjang Lembaga pendidikan berbeda (Badaruddin, 2022: 257).
10. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Romadhon, dan Zulela MS (2021) dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Persamaan dari penelitian ini yaitu membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru. Perbedaannya adalah penelitian yang akan diteliti

berfokus pada kepemimpinan inovatif kepala sekolah lokasi penelitian dan jenjang Lembaga pendidikan berbeda (Zulela, 2021: 478).

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan secara keseluruhan yaitu:

1. Persamaan dari berbagai penelitian terdahulu ini ada pada segi variabelnya yang membahas kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja tenaga pendidik.
2. Perbedaan dan pembahasan yang akan penulis bahas dalam penelitian ini yaitu terletak pada tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam hasil akhir penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada hubungan atau tidaknya kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bandung dan objek yang diteliti menggunakan responden tenaga pendidik.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mana penelitian ini membahas tentang hubungan kepemimpinan inovatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik.

