

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembaharuan pendidikan terus mengikuti perubahan zaman yang terus berputar tanpa henti, dengan memperhatikan periode waktu yang telah ditentukan. Keinginan untuk menyediakan layanan individual bagi peserta didik dan meningkatkan peluang belajar mereka menjadi pendorong utama dalam munculnya pembaharuan dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memiliki kemampuan untuk proaktif mengantisipasi perkembangan ini, terus menerapkan program-program yang sesuai dengan perkembangan anak, perubahan zaman, serta kondisi dan kebutuhan peserta didik.

Inovasi merupakan pekerjaan nyata yang dapat dikelola, sama seperti halnya fungsi organisasi lainnya. Inovasi merupakan fenomena yang sepenuhnya tergantung pada manusia. Sebagai fenomena yang bisa dikendalikan, inovasi harus dikelola sehingga pengembangan manajemen inovasi suatu usaha yang dapat mengantarkan perusahaan menghasilkan produk kreatif dan memperkenalkannya ke pasar di waktu yang tepat. Perkembangan pendidikan tidak terlepas dari evolusi global, terutama dalam teknologi dan informasi yang terus berkembang dengan cepat. Negara-negara yang berada di garis depan teknologi dan informasi sering dianggap maju dalam pendidikan. Saat ini, pendidikan menghadapi transformasi besar sesuai dengan tuntutan masyarakat dan tantangan global yang berkembang pesat.¹

Inovasi merupakan konsep atau gagasan baru yang memiliki potensi untuk memecahkan masalah yang dihadapi dengan membawa perspektif baru. Hal baru tersebut dapat berupa penemuan solusi baru atau penemuan yang membuka wawasan baru. Inovasi bisa berwujud dalam bentuk penciptaan solusi yang baru atau penemuan terhadap sesuatu yang belum diketahui sebelumnya. Dalam konteks pendidikan, inovasi bertujuan untuk menciptakan perubahan yang diharapkan dan dapat mencakup berbagai aspek. Dalam proses inovasi, manajemen memiliki peran

¹ Ngafifi, M. 2014. Kemajuan teknologi dan pola hidup manusia dalam perpektif sosial budaya. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 2(1), hlm 44.

penting yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.²

Inovasi yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Purwakarta, dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah, manajemen inovasi menjadi kunci penting. Melalui penerapan strategi yang berfokus pada pengembangan kurikulum yang relevan, pelatihan profesional berkelanjutan, kolaborasi antar guru, serta penggunaan teknologi dalam pembelajaran, Madrasah Aliyah dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan mendukung. Dengan memperkuat budaya pembelajaran berkelanjutan, memberikan pengakuan atas prestasi, dan melakukan evaluasi kinerja secara teratur, manajemen inovasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru dapat memberikan pendidikan berkualitas tinggi yang sesuai dengan tuntutan zaman, sehingga siswa dapat berkembang secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan.

Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.³ Profesionalisme kerja adalah dorongan batin yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang efektif dan sesuai dengan standar profesional. Tingkat profesionalisme seorang pekerja dapat tercermin melalui motivasi yang mereka miliki dalam menjalankan tugas. Motivasi kerja dapat bervariasi antara individu satu dengan yang lain, dan juga dapat berubah-ubah. Sebagian pekerja mungkin memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja karena mereka mengharapkan kenaikan gaji atau promosi jabatan, hal ini merupakan hal yang wajar. Namun, ada juga pekerja yang kurang memperhatikan kualitas kerja mereka, melakukan pekerjaan dengan semangat yang kurang, atau bahkan asal-asalan dalam menjalankan tugas.⁴

² Umi dkk. 2022. Inovasi kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Ranuyoso Lumanjang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. Vol. 4, No. 4, hlm 1541

³ Agus Dwiyanto. 2011. *Mengembangkan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

⁴ Inggird Tan. 2010. *From Zero To The Best*. Jakarta: Libri, hlm 21.

Profesionalisme kerja di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Purwakarta melibatkan sikap, perilaku, dan komitmen yang tinggi dari para pendidik dalam menjalankan tugas mereka dengan standar profesional yang tinggi. Para guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Purwakarta menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap pendidikan dan pembinaan siswa, dengan fokus pada pengembangan akademik, karakter, dan nilai-nilai agama. Mereka mempersiapkan diri secara matang sebelum mengajar, mengikuti kurikulum yang ditetapkan dengan teliti, dan berusaha untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang menarik dan bermakna bagi siswa. Selain itu, profesionalisme juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan siswa yang beragam, berkolaborasi dengan staf sekolah dan melibatkan orang tua dalam proses pendidikan, serta menjaga etika dan integritas dalam semua interaksi dengan siswa dan komunitas sekolah. Dengan adanya profesionalisme yang tinggi di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Purwakarta, para guru dapat memberikan dampak yang positif dalam membentuk karakter, pengetahuan, dan keterampilan siswa, serta mendukung visi dan misi pendidikan Islam yang berkualitas tinggi.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang akan berdampak positif pada kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Kinerja guru tidak hanya berdampak pada hasil proses pembelajaran di madrasah, tetapi juga memiliki peran penting dalam membentuk masa depan generasi muda melalui sistem pendidikan. Seperti yang dikatakan oleh Supardi, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja individu dalam suatu kelompok atau organisasi, yang diukur dengan standar yang sesuai dengan pekerjaannya dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.⁵

Kualitas kinerja guru sangat krusial dalam menentukan mutu pendidikan, karena guru adalah individu yang memiliki interaksi langsung yang paling sering dengan siswa dalam proses belajar mengajar di lembaga pendidikan madrasah. Meskipun begitu, masalah kualitas performa guru tetap menjadi perhatian serius hingga saat ini, dan ada pandangan bahwa sebagian guru tidak memenuhi standar

⁵ Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm 23.

kinerja yang diharapkan. Guru tidak hanya bertugas sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga harus menjadi teladan melalui perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan harus mampu mencetak Sumber Daya Manusia yang berkualitas, dan untuk mencapai tujuan ini, diperlukan pendidik yang memiliki kinerja unggul. Sayangnya, tidak semua guru memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Kurangnya performa guru ini tentu berdampak negatif pada mutu peserta didik.

Menurut informasi yang diberikan oleh Balitbang Depdiknas tahun 2011, persentase guru yang dianggap layak mengajar pada tahun 2010-2011 dalam berbagai jenis satuan pendidikan adalah sebagai berikut: (1) Untuk SD, hanya sekitar 26,83% (negeri) dan 28,94% (swasta) guru yang dianggap layak mengajar. (2) Pada tingkat SMP, sekitar 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta) guru dianggap layak mengajar. (3) Di tingkat SMA, sekitar 65,29% (negeri) dan 64,73% (swasta) guru dianggap layak mengajar. (4) Sedangkan di SMK, sekitar 55,49% (negeri) dan 58,26% (swasta) guru dianggap layak mengajar.⁶ Berdasarkan informasi persentase guru yang dianggap memenuhi syarat untuk mengajar pada berbagai jenis satuan pendidikan, dapat diartikan bahwa masalah kualitas kinerja guru masih menjadi perhatian serius di Indonesia. Persentase guru yang dianggap memadai untuk mengajar cenderung rendah, terutama pada tingkat pendidikan dasar dan Sekolah Menengah Kejuruan (baik negeri maupun swasta).

Era globalisasi saat ini, permintaan terhadap keterampilan yang tinggi mengakibatkan perubahan signifikan di berbagai sektor. Oleh karena itu, banyak organisasi berusaha untuk mengembangkan standar yang sebelumnya dianggap tradisional atau sesuai dengan adat, mengikuti perkembangan zaman yang lebih modern. Persiapan untuk menghadapi kondisi ini harus dilakukan secara profesional dan berorientasi pada keahlian yang relevan dengan perkembangan saat ini. Prinsip ini terkait dengan nilai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan sesuai dengan dinamika dunia kontemporer. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi suatu aspek yang sangat penting

⁶ Englasari. 2017. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6, No. 2, hlm 128.

dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini perlu dikejar secara berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan yang diajukan oleh masyarakat. Manajemen membahas bagaimana para pemimpin atau manajer dalam suatu organisasi berusaha menjalankan program sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.⁷

Hal ini menunjukkan bahwa ada tantangan dalam meningkatkan mutu kinerja guru di berbagai jenis sekolah. Aspek-aspek seperti pelatihan guru, dukungan dalam pengembangan kompetensi, dan pengawasan terhadap kualitas pengajaran mungkin perlu ditingkatkan untuk meningkatkan persentase guru yang dianggap memenuhi syarat untuk mengajar. Keberhasilan pendidikan yang lebih baik sangat tergantung pada keberadaan guru yang memiliki kualitas, dan data ini memberi indikasi bahwa upaya untuk meningkatkan mutu kinerja guru masih memerlukan penguatan di berbagai tingkat pendidikan.

Organisasi terus menerus dibutuhkan untuk untuk menghasilkan produk maupun program yang terus menerus lebih baik secara efektif dan efisien yang bermanfaat bagi lembaga dan terutama bagi masyarakat tentunya. Di era globalisasi seperti sekarang ini, perlawanan sangat tinggi yang menyebabkan perubahan kondisi di berbagai bidang sehingga banyak organisasi mengambil langkah perbaikan yang dulunya biasa saja (Tradisional) menjadi mengikuti perkembangan zaman (Modern). Kondisi seperti ini harus benar-benar siap dengan cara yang sesuai atau profesional. Pengaturan ini pada dasarnya menyangkut masalah nilai sumber daya manusia dengan kemampuan yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan terus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Manajemen membahas tentang bagaimana para pemimpin (pengawas) dalam sebuah organisasi atau lembaga berusaha membuat program berjalan sesuai rencana.

⁷ Dudun Supradi. 2017. Indonesia Journal Of Education Manageement & Administrationn. Vol. 1, No. 2 Diakses Juli 2023, hlm 101.

Seorang guru memiliki posisi yang signifikan dalam ranah pendidikan, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1.⁸ Disampaikan bahwa guru diakui sebagai tenaga profesional pada berbagai tingkatan pendidikan, termasuk pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, dan penunjukkannya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik memiliki status profesional yang diakui. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap posisi tenaga pendidik dalam sistem pendidikan, sesuai dengan perannya yang strategis.

Fenomena yang timbul dari beberapa studi menimbulkan pertanyaan besar tentang manajemen inovasi madrasah dan profesionalisme kerja. Untuk memahami sejauh mana pengaruh manajemen inovasi madrasah dan profesionalisme kerja terhadap kinerja guru, diperlukan upaya perubahan dan peningkatan dalam pengelolaan inovasi madrasah. Pentingnya penelitian ini terletak pada kurangnya pembahasan yang lebih spesifik tentang teori atau materi terkait manajemen inovasi madrasah dalam konteks pendidikan.

Hasil wawancara dengan waka kurikulum terdapat permasalahan terkait kinerja guru dihadapi di berbagai sekolah, termasuk guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Purwakarta. Kinerja guru di MAN Purwakarta masih belum optimal, dengan beberapa guru yang mengalami kesulitan dalam menguasai materi pembelajaran, menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan memahami teknologi informasi (TI). Hal ini menjadi pokok pembahasan menarik untuk meneliti pengaruh manajemen inovasi madrasah dan profesionalisme kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Purwakarta.

Lokasi penelitian ini di Madrasah Aliyah Negeri Purwakarta yang berlokasi di Jl. Veteran No. 299, Ciseureh, Kec. Purwakarta, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41181.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merasa terdorong untuk menyelidiki lebih rinci mengenai pengaruh manajemen inovasi madrasah dan

⁸ Reni dkk. *Identifikasi Kompetensi Guru sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik*. Vol. 1, No. 2 diakses Juli 2023, hlm 34.

profesionalisme kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Purwakarta. Selain itu, kemudahan akses ke lokasi penelitian dan adanya ikatan emosional antara peneliti dan sejumlah pendidik/guru di sekolah tersebut juga menjadi pertimbangan utama.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dibutuhkan rumusan masalah:

1. Bagaimana pengaruh manajemen inovasi madrasah terhadap kinerja guru MA Negeri Purwakarta?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja terhadap guru di MA Negeri Purwakarta?
3. Bagaimana pengaruh manajemen inovasi madrasah dan profesionalisme kerja terhadap kinerja guru di MA Negeri Purwakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis:

1. Pengaruh manajemen inovasi madrasah terhadap kinerja guru MA Negeri Purwakarta.
2. Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja guru MA Negeri Purwakarta.
3. Pengaruh manajemen inovasi madrasah dan profesionalisme kerja terhadap kinerja guru MA Negeri Purwakarta.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis

- a. Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk lembaga pendidikan maupun masyarakat yang membaca penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri.
- b. Hal ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi sekolah dan sumber daya manusia dalam manajemen tenaga kependidikan.
- c. Diharapkan menjadi acuan sebagai literature bagi peneliti selanjutnya.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Memberikan kontribusi bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan manajemen tenaga pendidik yang dimiliki.

- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran didalam pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen.

E. Kerangka Pemikiran

1. Manajemen Inovasi Madrasah

Manajemen adalah disiplin ilmu yang bertugas mencari kebenaran dalam predikat dimensi teoritis dan metodologi yang harus di uji dan dibuktikan berdasarkan fakta/data secara objektif kebenarannya. Manajemen menurut Geogre R. Terry (1997) adalah suatu proses yang jelas, dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan, untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam lembaga maupun organisasi. Untuk kepentingan tersebut, pendidik atau guru harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, dalam hakikatnya dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan program sekolah.⁹

Menurut Gaffar (1989) berpendapat bahwa manajemen pendidikan dapat dijelaskan sebagai suatu upaya kolaboratif yang terorganisir, terintegrasi, dan menyeluruh dengan tujuan mewujudkan sasaran pendidikan nasional (Prajudi Atmosudirdjo, 1982: 124). Manajemen pendidikan adalah rangkaian tindakan perencanaan, organisasi, kepemimpinan, pengawasan terhadap sumber daya pendidikan dan tenaga pendidik, dengan tujuan mencapai sasaran pendidikan yang meliputi mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia secara holistik, yaitu individu yang memiliki keyakinan agama, budi pekerti yang baik, pengetahuan, keterampilan, kesehatan fisik dan mental yang baik, kepribadian yang kuat, kemampuan mandiri, serta kesadaran sosial dan kebangsaan (Biro Perencanaan Depdikbud, 1993: 4).¹⁰

Manajemen inovasi diperkenalkan oleh kalangan profesional Ortt dan Duin di akhir abad 19. Setelah perang dunia II berakhir dan seiring dengan tumbuhnya industri maupun instansi yang berskala global menjadikan inovasi sebagai komponen yang sangat penting, sehingga pada akhir abad 19 tersebut, konsep

⁹ Badrudin. 2014. *Manajemen Peserta Didik*. Jakarta: Pt Indeks, hlm 23.

¹⁰ A. Rusdiana. 2014. *Konsep Inovasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia

manajemen inovasi menjadi sebuah konsep yang mengiringi inovasi yang ada.¹¹ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010: 21) dalam bukunya menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang memacu inovasi dalam suatu organisasi:¹²

- a. Kerangka Kerja (Struktur)
- b. Norma dan Nilai Budaya (Budaya)
- c. Kebijakan dan Prosedur Sumber Daya Manusia (Praktik SDM organisasi)

Madrasah adalah suatu lembaga pendidikan yang memberikan pelajaran agama Islam tingkat rendah dan menengah. Manajemen madrasah adalah suatu proses kerjasama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan di madrasah secara efektif dan efisien.¹³

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen inovasi madrasah mengacu pada upaya yang dilakukan oleh pimpinan dan staf pendidikan di madrasah (lembaga pendidikan Islam) untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan inisiatif-inisiatif inovatif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran dalam konteks madrasah. Ini mencakup berbagai tindakan dan strategi untuk mempromosikan perubahan, pembaharuan, dan pengembangan dalam proses pendidikan di madrasah.

2. Profesionalisme Kerja

Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.¹⁴ Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*).¹⁵

¹¹ Endah Rahayu Lestari. 2019. Manajemen Inovasi. Malang: Ub Press

¹² Stephen P Robbin & Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta: Erlangga

¹³ Jaja Jahari. 2013. *Manajemen Madrasah*. Bandung: Alfabeta

¹⁴ Dwiyanto Agus. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

¹⁵ Agung Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.¹⁶ Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, dan selalu mengutamakan untuk kepentingan publik.

a. Karakteristik Profesionalisme Kerja

Menurut (Agung, 2005) Karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah:¹⁷

- 1) *Equality*, Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
- 2) *Equity*, Perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
- 3) *Loyalty*, Kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
- 4) *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan.

b. Indikator Profesionalisme Kerja

Indikator profesionalisme menurut Morrow dan Goetz 1998 (dalam Abdullah 2017) meliputi 5 indikator, yaitu:¹⁸

- 1) Dedikasi Terhadap Profesi
- 2) Komitmen Sosial
- 3) Syarat Independensi
- 4) Percaya Pada Pengaturan Diri
- 5) Hubungan Dengan Mitra Profesional

¹⁶ Sondang P Siagian. 2009. *Adminstrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara

¹⁷ Agung Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan

¹⁸ Adri Abdullah. 2017. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan*. Jakarta: Rajawali Pers

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang akan memiliki dampak positif pada kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Prestasi guru tidak hanya memengaruhi hasil kegiatan belajar mengajar di madrasah, tetapi juga memiliki peran kunci dalam menentukan masa depan generasi muda bangsa melalui sistem pendidikan. Menurut Supardi, kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam konteks kelompok atau organisasi, yang dinilai berdasarkan standar yang relevan dengan tugasnya dan norma yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹⁹

Kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dengan memperhatikan aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, dengan tujuan mencapai standar yang telah ditetapkan di madrasah.²⁰ Pendapat ini diperkuat oleh Priansa yang menyatakan bahwa tanda-tanda kinerja guru adalah kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.²¹ Hal ini juga sesuai dengan apa yang direncanakan oleh pemerintah.

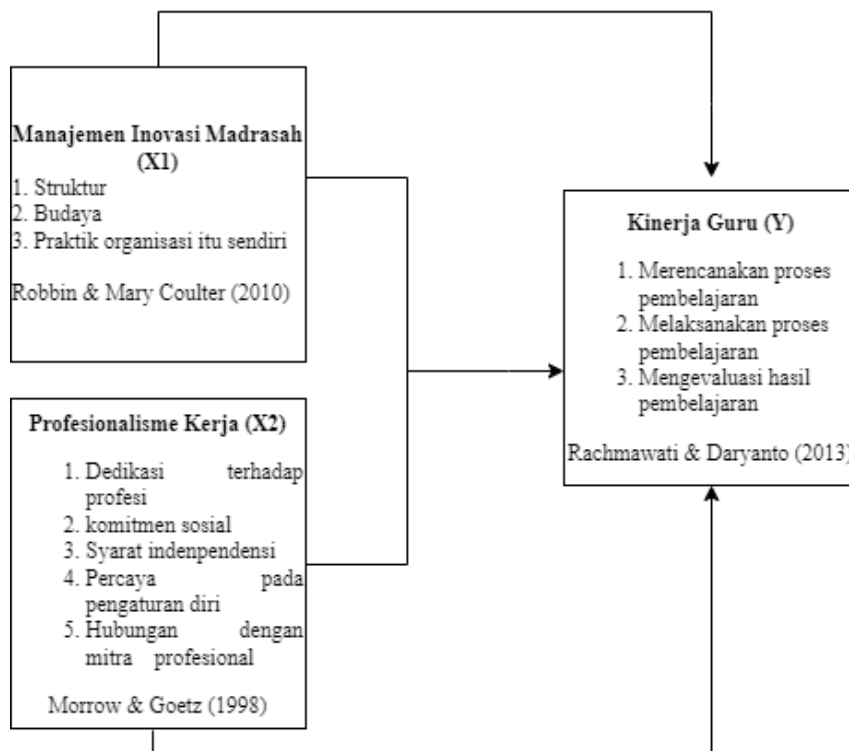
Mulyasa menyatakan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran berkorelasi dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh peran seorang kepala madrasah sebagai manajer di lingkungan madrasah. Jadi dengan adanya manajemen inovasi madrasah dan profesionalisme yang baik diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, jika manajemen inovasi madrasah dan profesionalisme kerja buruk maka akan menurunkan kinerja guru.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, peneliti mengilustrasikan suatu skema tata pikir penelitian. Skema tata pikir penelitian digunakan sebagai kerangka berpikir yang akan memandu jalannya penelitian. Berikut ini adalah gambaran skema tata pikir penelitian yang disajikan:

¹⁹ Supradi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers

²⁰ Tutik Rachmawati & Daryanto. 2013. *Penilaian Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media

²¹ Donni Juni Priansa. 2018. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta



Gambar 1 Skema Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan solusi sementara terhadap suatu permasalahan. Setelah peneliti secara cermat menyelidiki permasalahan yang menjadi fokus penelitiannya dan menetapkan asumsi dasar, ia kemudian merumuskan suatu teori sementara. Teori tersebut masih memerlukan pengujian untuk memverifikasi kebenarannya. Proses ini melibatkan pengumpulan data yang paling relevan guna mendukung atau membantah hipotesis yang telah diajukan.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, peneliti menyatakan hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. H_{01} : Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen inovasi madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purwakarta
- H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen inovasi madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purwakarta

2. H₀₂ : Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purwakarta
H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purwakarta
3. H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen inovasi madrasah dan profesionalisme kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purwakarta
H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen inovasi madrasah dan profesionalisme kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purwakarta

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

1. Syifaul Maula “Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah dan Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru Non PNS Di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal” UIN Walisongo Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru non-PNS dan untuk mengevaluasi apakah kepala madrasah dan kompensasi guru berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka di MI di wilayah tersebut.
2. Ririn Afidah “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Geger Kabupaten Madiun” IAIN Ponorogo.²² Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama.
3. Zulmanjaya “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 3 Sumbawa Besar” Universitas Teknologi Sumbawa.²³ Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dampak kepemimpinan kepala sekolah

²² Ririn Afidah. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Geger Kabupaten Madiun*. Ponorogo

²³ Zulmanjaya. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 3 Sumbawa Besar*. Sumbawa

terhadap kinerja guru di SMKN 3 Sumbawa Besar, Kabupaten Sumbawa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

4. Fatim Lathifah “Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa SMPN 1 Poncol Tahun Ajaran 2019/2020” IAIN Ponorogo.²⁴ Penelitian ini bertujuan untuk menentukan keberadaan: 1) pengaruh signifikan dari manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Poncol, 2) pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Poncol, 3) pengaruh signifikan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SMPN 1 Poncol, 4) pengaruh signifikan manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi siswa di SMPN 1 Poncol, 5) pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap prestasi siswa di SMPN 1 Poncol, 6) pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi belajar melalui kinerja guru di SMPN 1 Poncol, 7) pengaruh budaya sekolah terhadap prestasi siswa melalui kinerja guru di SMPN 1 Poncol.
5. Rian Nopri “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau” IAIN Curup. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.
6. Mansyur “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan bacukiki Kota Parepare” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki, Kota Parepare. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

²⁴ Fatim Lathifah. *Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa SMPN 1 Poncol Tahun Ajaran 2019/1020*. Ponorogo

7. Khairunisa Batubara “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi dan Budaya Madrasah terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan” UIN Sumatera Utara Medan.²⁵ Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menentukan dampak kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan pada tahun pembelajaran 2019/2020; (2) menilai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan pada tahun pembelajaran 2019/2020; (3) mengidentifikasi pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan pada tahun pembelajaran 2019/2020; (4) menilai dampak bersama-sama kepemimpinan kepala madrasah, motivasi, dan budaya madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan pada tahun pembelajaran 2019/2020.
8. Muh. Aidil Sudarmono. R. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Ma’arif Panaikang Kabupaten Bantaeng” UIN Alauddin.²⁶ Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) untuk memberikan gambaran tentang kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma’arif Panaikang Kabupaten Bantaeng; 2) untuk memberikan gambaran tentang kinerja guru Madrasah Aliyah Ma’arif Panaikang Kabupaten Bantaeng; 3) untuk mengevaluasi upaya yang dilakukan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Ma’arif Panaikang Kabupaten Bantaeng.
9. Rumiyasih “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Se-Kecamatan Nogosari Tahun 2020” IAIN Surakarta.²⁷ Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: 1) untuk menilai pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru PAI yang telah tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah di seluruh Kecamatan Nogosari pada tahun 2020; 2) untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi profesional terhadap

²⁵ Khairunnisa. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model. Medan*

²⁶ Muh Aidil Sudarmono R. 2015. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ma’arif Panaikang. Sulawesi Selatan*

²⁷ Rumisyah. 2020. *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru PAI tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Se-Kecamatan Nagosari. Surakarta*

kinerja guru PAI yang telah tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah di seluruh Kecamatan Nogosari tahun 2020; 3) untuk mengetahui dampak bersama-sama kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru PAI yang telah tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah di seluruh Kecamatan Nogosari tahun 2020.

10. Franciskus Josep Manurung “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Tanah Jawa Kabupaten Simalungun” Universitas HKBP Nommensen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh profesionalisme guru dan musyawarah guru mata pelajaran terhadap kinerja guru, baik secara terpisah maupun bersama-sama.

Paparan penelitian diatas maka dapat dilihat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dari kesepuluh judul tesis tersebut memiliki persamaan dalam fokus penelitian, yang secara keseluruhan bertujuan untuk menyelidiki dampak berbagai faktor terhadap kinerja guru di berbagai tingkatan pendidikan. Setiap penelitian menekankan peran variabel seperti kepemimpinan kepala sekolah, manajemen, motivasi, kompensasi, dan profesionalisme dalam konteks pendidikan. Tema umum yang muncul dari semua judul adalah upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Sisi lain, perbedaan mendasar antara judul-judul tersebut termasuk variasi jenis sekolah yang menjadi fokus penelitian, mencakup SD, SMP, MTs, SMK, dan madrasah. Variasi lokasi penelitian di berbagai kabupaten dan kota di Indonesia juga menciptakan perbedaan kontekstual dalam hasil penelitian. Selain itu, penonjolan variabel tertentu, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan musyawarah guru mata pelajaran, menggambarkan variasi dalam pendekatan penelitian.

Perbedaan lainnya terletak pada institusi tempat penelitian, dengan penulis berasal dari berbagai perguruan tinggi seperti UIN Walisongo Semarang, IAIN Ponorogo, Universitas Teknologi Sumbawa, dan lain-lain. Ini menciptakan perbedaan dalam metode penelitian dan pendekatan yang digunakan oleh penulis. Adapun hal kebaharuan yang peneliti hadirkan yaitu, pertama memperdalam

pemahaman terhadap dinamika kompleks di dalamnya. Salah satu pendekatan pembaharuan dapat mencakup penambahan variabel-variabel moderasi atau mediasi yang mungkin memengaruhi hubungan antara manajemen inovasi madrasah, profesionalisme kerja, dan kinerja guru. Misalnya, dapat ditambahkan variabel variabilitas tingkat partisipasi guru dalam program pelatihan atau efektivitas komunikasi kepala madrasah sebagai faktor-faktor yang memoderasi hubungan tersebut.

Kedua, perluasan sampel penelitian atau penambahan lokasi madrasah yang berbeda dapat memberikan generalisasi yang lebih kuat terhadap hasil penelitian. Dengan demikian, pembaharuan penelitian dapat memperkaya pemahaman kita terhadap bagaimana manajemen inovasi madrasah dan profesionalisme kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru dalam konteks pendidikan madrasah.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang diterapkan secara praktis mengenai bagaimana variabel yang digunakan dalam penelitian akan diukur atau diobservasi. Definisi operasional ini memberikan detail tentang bagaimana suatu konsep akan diukur atau diamati dalam konteks penelitian. Penjelasan teoritis yang mendalam juga disediakan untuk mengaitkan konsep tersebut dengan teori-teori yang dikemukakan oleh ahli di bidang yang bersangkutan.

1. Manajemen Inovasi Madrasah

Manajemen inovasi madrasah adalah suatu pendekatan atau proses pengelolaan yang berkaitan dengan pengenalan, pengembangan, implementasi, dan pengawasan berbagai bentuk inovasi atau perubahan dalam sistem pendidikan madrasah. Tujuan dari manajemen inovasi madrasah adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan metode pengajaran dan pembelajaran yang lebih efektif, serta menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas.

Manajemen inovasi madrasah melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi berbagai upaya inovatif dalam pendidikan, termasuk penggunaan teknologi, peningkatan kurikulum, pengembangan kompetensi guru,

dan perbaikan proses pembelajaran. Tujuan utamanya adalah agar madrasah dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan zaman serta memenuhi kebutuhan pendidikan yang semakin kompleks.

2. Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja adalah sikap, perilaku, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dengan tingkat integritas, etika, dan standar yang tinggi. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk tanggung jawab terhadap tugas-tugas pekerjaan, kemampuan untuk bekerja dengan efisien dan efektif, serta sikap yang profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, pelanggan, atau pihak-pihak terkait lainnya.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi proses pembelajaran, serta mengawasi agar proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien. Kinerja guru merujuk pada pencapaian yang diperoleh selama proses pembelajaran dengan siswa, dengan tujuan untuk mencapai standar tertentu dan waktu yang disesuaikan dengan tugas-tugas yang diemban, sejalan dengan prinsip-prinsip etika yang berlaku dalam profesi pendidikan.