

PERAN MANAJEMEN KINERJA DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KUALITAS PEMBELAJARAN DI MADRASAH TSANAWIYAH

Ja'far Shodiq

Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Muntahy, Indonesia, jafar.shodiq7@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 2/8/2024

Revised : 3/10/2024

Accepted :
11/12/2024

Keywords:

Performance Management, Teacher Professional Development, Quality of Learning

Kata Kunci:

Manajemen Kinerja, Pengembangan Profesional Guru, Kualitas Pembelajaran

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of performance management and teacher professional development on the quality of learning in Madrasah Tsanawiyah. This study uses a quantitative approach with a survey method to evaluate the extent to which the implementation of performance management and teachers' professional development efforts can improve the quality of learning. Data were collected through questionnaires distributed to teachers in various Madrasah Tsanawiyah, and analyzed using regression analysis techniques to identify significant relationships between the research variables. The results show that effective performance management and teacher professional development significantly contribute to improving the quality of learning, especially in the aspects of improving competence, motivation, and innovation in teaching. These findings indicate that improving the quality of learning can be achieved by optimizing performance management and continuous teacher development. The study concludes that both play a crucial role in building a better learning environment and driving improved student learning outcomes.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru terhadap kualitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengevaluasi sejauh mana penerapan manajemen kinerja serta upaya pengembangan profesional guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru di berbagai Madrasah Tsanawiyah, dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan signifikan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang efektif dan pengembangan profesional guru secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran, khususnya dalam aspek peningkatan kompetensi, motivasi, dan inovasi dalam pengajaran. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pembelajaran dapat dicapai dengan optimalisasi manajemen kinerja dan pengembangan guru secara berkesinambungan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keduanya memainkan peran krusial dalam membangun lingkungan belajar yang lebih baik dan mendorong peningkatan hasil belajar siswa.

How to cite :

Shodiq, J. (2024). The Role of Performance Management and Teacher Professional Development on the Quality of Learning in Madrasah Tsanawiyah: Peran Manajemen Kinerja Dan Pengembangan Profesional Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah. *JEMINOV (Journal of Education Management and Innovation)*, 1(1), 1-12

1. LATAR BELAKANG

Manajemen kinerja guru menjadi salah satu aspek krusial dalam peningkatan mutu pendidikan, khususnya di Madrasah Tsanawiyah. Kualitas pembelajaran di sekolah sangat bergantung pada efektivitas manajemen kinerja guru dan pengembangan profesionalnya, yang secara keseluruhan dapat mendukung pencapaian hasil belajar siswa (S. E. Hasibuan et al., 2022). Namun, dalam banyak kasus, manajemen kinerja di sekolah masih mengalami kendala, seperti kurangnya pemantauan yang konsisten dan kurangnya dukungan dalam peningkatan keterampilan pedagogik dan profesional guru (Sutrisno & Sunarsi, 2019). Kebutuhan akan strategi yang lebih baik dalam mengelola kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran mendesak dilakukan di lembaga-lembaga pendidikan agama.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana peran manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah. Menurut (Hariyanto et al., 2021), profesionalisme guru dapat tercermin dari kemampuannya mengelola kelas, metode pembelajaran yang inovatif, serta evaluasi yang berkelanjutan terhadap pencapaian belajar siswa. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam memahami bagaimana penerapan manajemen kinerja dapat mendukung perkembangan profesionalisme guru sehingga hasil yang optimal dapat tercapai di madrasah.

Salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran adalah adanya kajian pustaka terkait teori manajemen kinerja dan pengembangan profesional yang relevan dan aplikatif dalam konteks madrasah. Menurut (Yaroh, 2024), konsep manajemen kinerja yang baik meliputi perencanaan, pemantauan, dan evaluasi yang dapat mendorong guru untuk mencapai standar kompetensi tertentu. Pengembangan profesional guru juga harus dilakukan melalui pelatihan, bimbingan, serta penilaian berbasis capaian yang lebih spesifik untuk meningkatkan efektivitas dalam proses belajar-mengajar.

Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif melalui survei yang melibatkan guru di Madrasah Tsanawiyah sebagai responden. Menurut Linda (2022), pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data yang lebih terukur dan analisis hubungan antara variabel, seperti manajemen kinerja dan kualitas pembelajaran. Menggunakan teknik analisis regresi, penelitian ini menguji korelasi antara kedua variabel tersebut dan menjelaskan kontribusi manajemen kinerja serta pengembangan profesional guru terhadap kualitas pembelajaran secara menyeluruh.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah kurangnya pemahaman tentang peran konkret manajemen kinerja dalam mendukung pengembangan profesional guru, khususnya di lembaga berbasis agama seperti madrasah. Ketidacukupan informasi ini sering kali mengakibatkan kualitas pembelajaran yang kurang optimal, serta guru yang tidak mendapatkan pengembangan yang cukup sesuai dengan tuntutan kompetensi pendidikan abad ke-21 (Nariswari & Nugraha, 2020). Oleh karena itu, diperlukan

penelitian yang mendalam untuk mengidentifikasi peran dan hubungan antara manajemen kinerja serta pengembangan profesional guru terhadap kualitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah.

Penelitian ini memiliki manfaat penting baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya kajian literatur tentang manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru, terutama dalam konteks pendidikan agama. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi madrasah dalam merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen kinerja yang efektif untuk mendukung pengembangan profesional guru sehingga kualitas pembelajaran dapat terus meningkat.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Manajemen kinerja merupakan proses yang terstruktur untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai melalui perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja individu (Hristov, et al., 2022). Di bidang pendidikan, manajemen kinerja menjadi kunci penting dalam pengembangan profesional guru, yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran (Jamaludin et al., 2022). Hal ini terutama relevan di Madrasah Tsanawiyah, di mana kebutuhan akan pendekatan yang adaptif dan berkualitas tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil pembelajaran optimal.

Pengembangan profesional guru tidak hanya mencakup peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup peningkatan motivasi, inovasi, dan kemampuan dalam menghadapi perubahan (Sari et al., 2020). Pengembangan profesional ini bertujuan untuk membangun kapasitas guru sehingga mereka mampu mengimplementasikan strategi pembelajaran yang kreatif dan adaptif, serta dapat meningkatkan kualitas interaksi dengan siswa. Menurut Nurhayati (2019), upaya peningkatan profesionalisme guru berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap capaian akademik siswa.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan adanya hubungan antara manajemen kinerja dengan kualitas pembelajaran. Studi dari (Wijaya & Suasih, 2020) menemukan bahwa madrasah yang memiliki sistem manajemen kinerja yang baik cenderung memiliki kualitas pembelajaran yang lebih tinggi. Pengawasan dan evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan hasil pembelajaran. Hal ini mengarah pada peningkatan efisiensi dan efektivitas pembelajaran di kelas, khususnya dalam memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Fauzan (2019), terdapat keterkaitan yang erat antara manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru. Pengembangan profesional yang terstruktur melalui pelatihan dan pembinaan dapat membantu guru dalam mencapai standar kinerja yang diharapkan. Penelitian ini menekankan bahwa guru yang terlibat dalam pelatihan dan pengembangan profesional memiliki kemampuan lebih tinggi dalam menyusun rencana pembelajaran dan menggunakan teknologi untuk memfasilitasi interaksi yang efektif dengan siswa.

Buku karya (Fauzan et al., 2019) menjelaskan bahwa pengembangan profesional guru seharusnya dirancang agar dapat mencakup aspek pedagogik, kompetensi, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Pengembangan profesional yang berkelanjutan dapat meningkatkan kesiapan guru dalam menghadapi tuntutan pendidikan abad ke-21, seperti pembelajaran berbasis proyek, penilaian yang holistik, dan integrasi teknologi dalam pembelajaran.

Manajemen kinerja yang baik juga dapat menjadi dasar untuk meningkatkan motivasi guru. Menurut penelitian oleh (Setiawan, 2020) motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi cara guru dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa. Motivasi ini dapat diperkuat melalui pemberian penghargaan atau insentif, yang juga dapat memotivasi guru untuk berinovasi dalam proses pembelajaran. Dalam konteks Madrasah Tsanawiyah, aspek ini sangat penting mengingat tantangan yang sering dihadapi dalam menjaga kualitas pendidikan.

Hasil penelitian (Ibrahim et al., 2018) menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang efektif memerlukan pengukuran capaian yang jelas dan relevan, yang didukung dengan sistem penghargaan bagi guru yang menunjukkan hasil kerja yang baik. Hal ini mampu mendorong kualitas pembelajaran secara berkesinambungan. Adapun tantangan yang dihadapi dalam implementasi manajemen kinerja, seperti kurangnya dukungan sumber daya, dapat diminimalkan melalui kebijakan yang terencana dan terstruktur.

Pengembangan profesional guru juga didorong oleh adanya kesadaran akan pentingnya evaluasi diri dan pengembangan keterampilan secara mandiri (Ali et al., 2021). Menurut (A. M. Hasibuan et al., 2019), guru yang memiliki kesadaran diri untuk mengembangkan kompetensinya secara berkala cenderung memiliki keunggulan dalam menyampaikan materi ajar dan membangun hubungan baik dengan siswa. Selain itu, penilaian berkala terhadap hasil kinerja dapat membantu guru memahami aspek mana yang perlu ditingkatkan.

Penelitian oleh (S. Sugiyono et al., 2019), menemukan bahwa kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh tingkat kompetensi guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Kompetensi ini dapat ditingkatkan melalui kegiatan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Sugiyono juga menyoroti pentingnya kegiatan pengembangan yang berbasis pada kebutuhan guru, sehingga relevan dengan tantangan yang mereka hadapi di kelas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Gumantan et al., 2021), pengembangan profesional guru dalam bentuk workshop dan pelatihan teknis terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan guru dalam merancang kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Pendekatan ini memungkinkan guru untuk lebih fleksibel dalam menyesuaikan metode pengajaran dan strategi evaluasi, sehingga kualitas pembelajaran dapat ditingkatkan secara signifikan.

Penelitian oleh (Azizah, 2021), mengungkapkan bahwa pengembangan profesional yang dilakukan secara kolaboratif, seperti program mentoring atau diskusi kelompok, memberikan dampak positif pada kinerja guru. Kolaborasi semacam ini memungkinkan terjadinya pertukaran ide dan pengalaman antara guru yang lebih senior dan yang lebih baru, sehingga terjadi transfer ilmu yang berkelanjutan dan dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran.

Hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Manajemen kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah. Berdasarkan kajian literatur, diharapkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang terstruktur dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dengan mendorong guru untuk lebih profesional dalam pekerjaannya (Wahyudi & Sunarsi, 2021).

Hipotesis kedua adalah H2: Pengembangan profesional guru memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah. Berdasarkan penelitian sebelumnya, pengembangan profesional yang dilakukan secara sistematis dan

berkelanjutan terbukti meningkatkan kompetensi guru dan, pada gilirannya, kualitas pembelajaran yang mereka sajikan (Sudarmaji et al., 2020).

Berdasarkan landasan teoritis ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji kedua hipotesis tersebut secara empiris guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru terhadap kualitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru terhadap kualitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur secara terperinci variabel-variabel yang diteliti dan mengidentifikasi pola atau korelasi yang dapat digeneralisasi (Sugiono et al., 2020). Jenis penelitian ini adalah *ex post facto*, yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya manipulasi dari peneliti (Harrison et al., 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah yang terletak di daerah Kabupaten Sampang, Madura. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa madrasah memiliki karakteristik pendidikan yang berbasis agama, sehingga penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan wawasan khusus bagi lembaga pendidikan agama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pengelolaan kinerja dan pengembangan profesional guru (Soesana et al., 2023). Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Januari hingga Mei 2024, dimulai dari tahap persiapan hingga analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah tersebut, dengan jumlah total 160 orang guru. Populasi ini dianggap relevan untuk menjelaskan keterkaitan antara manajemen kinerja dan pengembangan profesional terhadap kualitas pembelajaran (Díez, et al., 2020; Zeggelaar, et al., 2022; Van et al., 2022). Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 orang. Unit analisis penelitian ini adalah para guru, di mana data yang dikumpulkan mencakup persepsi guru terhadap penerapan manajemen kinerja dan pengembangan profesional yang ada, serta dampaknya terhadap kualitas pembelajaran yang mereka laksanakan.

Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yang memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, yaitu guru tetap yang telah memiliki pengalaman mengajar di madrasah selama minimal tiga tahun. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk memastikan bahwa responden memiliki pemahaman yang baik mengenai manajemen kinerja dan pengembangan profesional yang diterapkan di madrasah, serta pengalaman dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya (Dahrina, & Walidin, 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi guru terhadap variabel manajemen kinerja, pengembangan profesional, dan kualitas pembelajaran. Kuesioner ini dikembangkan berdasarkan indikator yang telah teruji dalam penelitian sebelumnya, seperti indikator penilaian kinerja guru, efektivitas program pengembangan profesional, dan kualitas interaksi pembelajaran yang disusun oleh (Kurniawati et al., 2024). Selain kuesioner, wawancara terbuka juga dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi guru dalam proses pengembangan profesional dan penerapan manajemen kinerja.

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS (Partial Least Square). Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data dari responden, termasuk usia, tingkat pendidikan, dan lama mengajar. Teknik analisis inferensial, khususnya analisis regresi linier, digunakan untuk mengetahui pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru terhadap kualitas pembelajaran (Sarstedt et al., 2020). Analisis ini membantu dalam memverifikasi hipotesis yang telah dirumuskan dan menilai signifikansi hubungan antarvariabel.

Selama pelaksanaan penelitian, beberapa kendala dihadapi, seperti keterbatasan waktu dan ketersediaan guru untuk mengikuti pengisian kuesioner dan wawancara karena kesibukan dalam kegiatan mengajar. Untuk mengatasi masalah ini, peneliti menjadwalkan pengumpulan data secara fleksibel dengan menyesuaikan waktu yang tersedia bagi guru dan melakukan penjelasan singkat tentang tujuan penelitian sebelum memulai pengisian kuesioner (Nariswari & Nugraha, 2020).

Keabsahan data yang diperoleh dijamin melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Menurut (Sarwono & Handayani, 2021), validitas dan reliabilitas merupakan aspek penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan hasil yang dapat dipercaya dan mendukung generalisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam mengenai hubungan antara manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru terhadap kualitas pembelajaran. Metode yang digunakan diharapkan dapat memfasilitasi pengujian hipotesis secara objektif dan memungkinkan hasil penelitian yang dapat diaplikasikan di madrasah lain dengan kondisi serupa.

Selain itu, hasil dari analisis data diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pengambil kebijakan dalam bidang pendidikan untuk mendesain program pengembangan guru yang lebih efektif dan efisien (Soesana et al., 2023).

Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang untuk menghasilkan temuan yang akurat dan relevan dengan permasalahan yang dihadapi oleh madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui peningkatan manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru. Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis data, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam literatur pendidikan serta praktis bagi pihak sekolah.

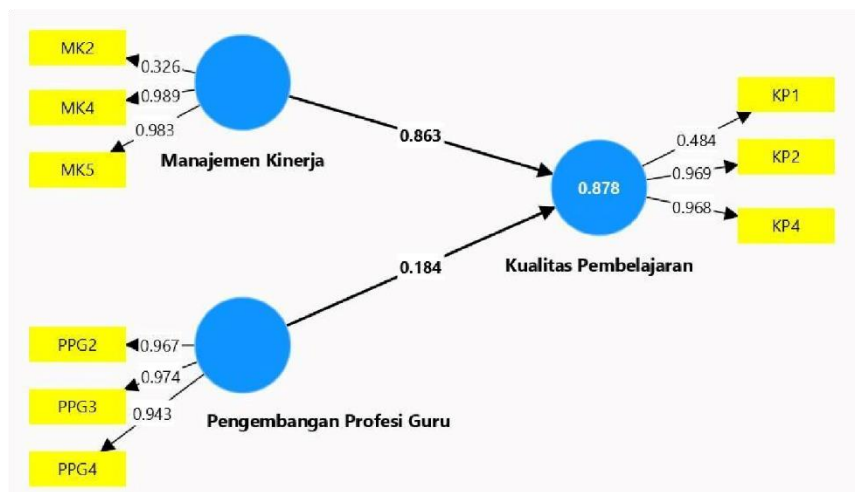
4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru terhadap kualitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah. Dari hasil analisis regresi linier yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa variabel manajemen kinerja guru memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Guru yang secara konsisten dievaluasi kinerjanya mampu menunjukkan kualitas pengajaran yang lebih baik, terutama dalam hal interaksi dengan siswa, penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi pendidikan.

Dalam aspek pengembangan profesional guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa program-program peningkatan kompetensi guru, seperti pelatihan dan workshop, juga

memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Guru yang mengikuti pelatihan profesional secara berkala terbukti lebih responsif terhadap kebutuhan siswa dan mampu mengadaptasi kurikulum dengan lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi guru dalam pengembangan profesional, semakin baik pula kualitas pembelajaran yang tercapai di kelas.

Gambaran 1. Hasil Peningkatan Kualitas



Dari analisis data yang diperoleh melalui kuesioner, terlihat bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi menunjukkan kemauan lebih besar untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling berkaitan, dan keduanya memiliki peran penting dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas di Madrasah Tsanawiyah. Manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi guru untuk terus belajar dan mengembangkan dirinya, sehingga berdampak positif pada kualitas pengajaran.

Namun, temuan penelitian ini juga menunjukkan adanya beberapa tantangan dalam penerapan manajemen kinerja di madrasah. Salah satunya adalah keterbatasan waktu bagi guru untuk mengikuti penilaian kinerja yang sering kali dilaksanakan bersamaan dengan tanggung jawab mengajar yang padat. Selain itu, pengembangan profesional yang bersifat intensif memerlukan biaya yang tidak sedikit, yang terkadang menjadi kendala bagi sekolah untuk menyelenggarakan kegiatan pelatihan secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan perlunya dukungan dari pihak terkait dalam penyediaan anggaran untuk pengembangan kompetensi guru.

Dalam interpretasi terhadap hasil ini, pendekatan teoritis yang digunakan menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kinerja individu guru, tetapi juga oleh iklim kerja dan budaya pengembangan profesional di lembaga pendidikan. Teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (2019) relevan dalam menjelaskan bahwa guru yang merasa didukung dan diberi kesempatan untuk berkembang akan menunjukkan kinerja lebih baik dalam pembelajaran.

Sebagai bagian dari pembahasan, permasalahan lain yang muncul adalah perbedaan respon guru terhadap kegiatan pengembangan profesional. Beberapa guru dengan masa kerja lebih lama menunjukkan antusiasme yang lebih rendah untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional dibandingkan dengan guru yang baru. Ini mungkin disebabkan oleh perasaan puas diri atau keterbatasan motivasi dari guru senior untuk mengadopsi metode baru. Sikap kerja dan motivasi yang rendah dapat diatasi melalui

manajemen kinerja yang sistematis dan pendekatan kepemimpinan yang melibatkan guru secara aktif dalam perencanaan pengembangan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, strategi peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah dapat diarahkan pada penyesuaian pelatihan dan pengembangan profesional yang lebih fleksibel, baik dari segi waktu maupun materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru. Pendekatan pengembangan profesional yang kolaboratif antara guru dengan berbagai latar belakang dapat meningkatkan keinginan belajar secara kolektif dan meminimalkan resistensi terhadap perubahan.

Selain itu, untuk meningkatkan efektivitas manajemen kinerja, penting bagi madrasah untuk menyusun indikator evaluasi kinerja yang jelas dan dapat diukur, sesuai dengan kebutuhan pengajaran di lingkungan madrasah. Indikator ini sebaiknya mencakup aspek-aspek yang spesifik terhadap tujuan pembelajaran agama yang disesuaikan dengan kondisi siswa dan konteks lokal. Pengukuran kinerja yang tepat memungkinkan identifikasi kekuatan dan area pengembangan yang lebih terarah.

Temuan ini juga memberikan kontribusi praktis dengan menunjukkan bahwa perbaikan dalam sistem manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru dapat secara langsung meningkatkan kualitas pembelajaran. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi kebijakan di bidang pendidikan untuk mengembangkan program-program yang berfokus pada pemberdayaan guru secara menyeluruh. Manajemen kinerja yang baik, diikuti dengan pengembangan profesional yang berkesinambungan, dapat meningkatkan kualitas pembelajaran serta menciptakan suasana belajar yang mendukung perkembangan siswa secara holistik.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Implikasi teoritis dari temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan kinerja dan peningkatan kompetensi guru yang terstruktur sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan.

5. PENUTUP / KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara manajemen kinerja dan pengembangan profesional guru terhadap kualitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah. Manajemen kinerja yang efektif berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, sementara program pengembangan profesional yang berkelanjutan mampu memperkaya keterampilan dan pengetahuan guru sehingga dapat beradaptasi dengan kebutuhan pembelajaran yang dinamis. Guru yang terlibat aktif dalam program pelatihan menunjukkan peningkatan dalam metode pengajaran, interaksi dengan siswa, dan kemampuan untuk menggunakan teknologi pendidikan, yang berkontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa madrasah perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang terstruktur dan berkelanjutan serta menyediakan program pengembangan profesional yang relevan dan mendukung kebutuhan guru. Pendekatan ini tidak hanya membantu guru untuk meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan budaya belajar yang produktif di lingkungan pendidikan, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pembelajaran secara keseluruhan.

Rekomendasi untuk penelitian mendatang mencakup pengembangan kajian mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas pembelajaran, seperti peran

teknologi dalam pendidikan dan pendekatan kolaboratif dalam pengembangan profesional. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi metode evaluasi kinerja guru yang lebih terukur dan adaptif terhadap perkembangan teknologi pendidikan, serta pendekatan pengembangan profesional yang lebih inklusif bagi guru dengan berbagai latar belakang pengalaman. Penelitian mendatang diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang cara mengoptimalkan manajemen kinerja dan pengembangan profesional untuk mencapai pembelajaran berkualitas di berbagai konteks pendidikan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, B. J., Saleh, P. F., Akoi, S., Abdulrahman, A. A., Muhamed, A. S., Noori, H. N., & Anwar, G. (2021).
- Azizah, W. (2021). Covid-19 in Indonesia: analysis of differences earnings management in the first quarter. *Jurnal Akuntansi*, 11(1), 23–32.
<https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.11.1.23-32>
- Dahrina, M., & Walidin, W. (2023). Madrasa Principals' strategies In Improving Teacher Performance In Islamic Elementary Schools In Banda Aceh (A Study Of Islamic Elementary Schools In Banda Aceh). *Russian Law Journal*, 11(3), 2974-2984.
- Díez, F., Villa, A., López, A. L., & Iraurgi, I. (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes. *Heliyon*, 6(4).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03824>
- Fauzan, F., Ayu, D. A., & Nurharjanti, N. N. (2019). The effect of audit committee, leverage, return on assets, company size, and sales growth on tax avoidance. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 4(3), 171–185.
<https://doi.org/10.23917/reaksi.v4i3.9338>
- Gumantan, A., Nugroho, R. A., & Yuliandra, R. (2021). Learning during the covid-19 pandemic: Analysis of e-learning on sports education students. *Journal Sport Area*, 6(1), 51–58.
[https://doi.org/10.25299/sportarea.2021.vol6\(1\).5397](https://doi.org/10.25299/sportarea.2021.vol6(1).5397)
- Hariyanto, T. I., Japar, K. V., Kwenandar, F., Damay, V., Siregar, J. I., Lugito, N. P. H., Tjiang, M. M., & Kurniawan, A. (2021). Inflammatory and hematologic markers as predictors of severe outcomes in COVID-19 infection: A systematic review and meta-analysis. *The American Journal of Emergency Medicine*, 41, 110–119.
<https://doi.org/10.1016/j.ajem.2020.12.076>
- Harrison, R. L., Reilly, T. M., & Creswell, J. W. (2020). Methodological rigor in mixed methods: An application in management studies. *Journal of Mixed Methods Research*, 14(4), 473–495.
<https://doi.org/10.1177/1558689819900585>

- Hasibuan, A. M., Saragih, S., & Amry, Z. (2019). Development of Learning Materials Based on Realistic Mathematics Education to Improve Problem Solving Ability and Student Learning Independence. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 14(1), 243–252.
<https://doi.org/10.29333/iejme/4000>
- Hasibuan, S. E., Harahap, A., & Harahap, M. F. (2022). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Materi Kegiatan Ekonomi Di Sekolah Dasar. *Dirasatul Ibtidaiyah*, 2(1), 97–107.
<https://doi.org/10.24952/ibtidaiyah.v2i1.5626>
- Hristov, I., Camilli, R., & Mechelli, A. (2022). Cognitive biases in implementing a performance management system: behavioral strategy for supporting managers' decision-making processes. *Management research review*, 45(9), 1110-1136.
<https://doi.org/10.1108/MRR-11-2021-0777>
- Impact of service quality on the customer satisfaction: Case study at online meeting platforms. Ali, BJ, Saleh, Akoi, S., Abdulrahman, AA, Muhamed, AS, Noori, HN, Anwar, G.(2021). Impact of Service Quality on the Customer Satisfaction: Case Study at Online Meeting Platforms. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 65–77.
<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.6>
- Indonesian High School Students'visual Memory And Writing Skill. *English Review: Journal Of English Education*, 8(2), 255–264.
- Jamaludin, S., Mulyasa, E., & Sukandar, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Study Deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 1(2), 13–27.
- Kurniawati, R., Kristiana, D., & Muttaqin, M. (2024). Pengaruh Penerapan Metode Project Based Learning Terhadap Kreativitas Anak Usia 5-6 Tahun Pada Kurikulum Merdeka di TK Dharma Wanita. *Generasi Emas*, 7(2), 23–37.
[https://doi.org/10.25299/ge.2024.vol7\(2\).18339](https://doi.org/10.25299/ge.2024.vol7(2).18339)
- Linda, E. (2022). The Influence of Online Learning Competency, Adaptability And Lecturer's Job Satisfaction on The Performance of Politeknik Negeri Medan Lecturer. *Journal of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 2(3), 168-183.
<https://doi.org/10.32734/jomas.v2i3.9561>
- Nariswari, T. N., & Nugraha, N. M. (2020). Profit growth: impact of net profit margin, gross profit margin and total assests turnover. *International Journal of Finance & Banking Studies* (21474486), 9(4), 87–96.
<https://doi.org/10.20525/ijfbs.v9i4.937>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.

<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>

Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Nitzl, C., Ringle, C. M., & Howard, M. C. (2020). Beyond a tandem analysis of SEM and PROCESS: Use of PLS-SEM for mediation analyses! *International Journal of Market Research*, 62(3), 288–299.

<https://doi.org/10.1177/1470785320915686>

Sarwono, A. E., & Handayani, A. (2021). Effect Technology Information on Quality Financial Statement With Internal Control As Moderating Variable. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 2(1), 9–13.

<https://doi.org/10.51601/ijersc.v2i1.42>

Setiawan, A. R. (2020). Pembelajaran tematik berorientasi literasi saintifik. *Jurnal Basicedu*, 4(1), 51–69.

<https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i1.298>

Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, K., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

Sudarmaji, I., Mulyana, A., & Karsiyah, K. (2020). Applying Digital Storytelling To Improve Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61.

<https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>

Sugiyono, S., Hardyanto, W., & Masrukan, M. (2019). Developing Academic Supervision Model Assisted by The Information System Management on Geography Teachers of Senior High School in Pekalongan Regency. *Educational Management*, 8(1), 88–96.

Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The effect of work motivation and discipline on employee productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187–196.

<https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438>

Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2022). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 623–646.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>

Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021). Manfaat penerapan manajemen pengetahuan bagi kinerja dosen di masa pandemi Covid-19. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 285–291.

<https://doi.org/10.29210/020211155>

Wijaya, P. Y., & Suasih, N. N. R. (2020). The effect of knowledge management on competitive advantage and business performance: A study of silver craft SMEs. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 8(4), 105–121.

<https://doi.org/10.15678/EBER.2020.080406>

Yaroh, S. (2024). Studi Korelasi Tentang Kenakalan Siswa Dengan Prestasi Belajar Siswa Smp Negeri 1 Arosbaya Bangkalan. *Jurnal Peneroka: Kajian Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 4(1), 81–90.

Zeggelaar, A., Vermeulen, M., & Jochems, W. (2022). Evaluating effective professional development. *Professional Development in Education*, 48(5), 806-826.

<https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1744686>