

MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MA MAMBAUL ULUM TUNJUNG MULI KECAMATAN RAKIT KABUPATEN BANJARNEGARA

Sudadi

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Email: Sudadi635@gmail.com

Sugiyanto

Pascasarjana IANU Kebumen 2021
Email: sugiyantorkt@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah: Perencanaan kinerja; Pengorganisasian kinerja; Pelaksanaan kinerja; Pengawasan kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) Perencanaan kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme Guru, pertama merumuskan program budaya religius yang akan dilaksanakan, berupa; (a) menyusun kegiatan budaya religius, (b) menetapkan budaya religius yang akan diterapkan, dan (c) melaksanakan kegiatan budaya religius, kedua penentuan kegiatan budaya religius; yang memuat (a) disiplin, (b) teladan, (c) kebersamaan, (d) damping peserta didik shalat berjamaah, (e) tilawah, ketiga kebijakan dalam kegiatan budaya religius; keempat arah yang akan ditempuh dalam kegiatan budaya religius; 2) Pengorganisasian Kinerja Berbasis Budaya Religius, pertama pembagian kerja yang logis, berkoordinasi dengan wakil kepala madrasah, serta para guru. Kedua penetapan tanggung jawab dan wewenang, Ketiga pengukuran pelaksanaan dan prestasi yang dicapai; 3) Pelaksanaan Kinerja Berbasis Budaya Religius yaitu setiap guru disiplin dalam mengerjakan tugasnya baik itu dalam proses pembelajaran maupun di luar pembelajaran, menjadi teladan yang baik, membaca al-Qur'an dengan baik dan benar, selalu mendampingi peserta didik dalam melaksanakan shalat berjamaah yang dilakukan secara bergantian juga selalu menjaga kebersamaan antar guru dalam menjalankan tugasnya. 4) Pengawasan Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara, kepala madrasah saya terjun langsung berpartisipasi dalam menerapkan budaya religius di madrasah sekaligus mengawasi para guru dalam menerapkan budaya religius sertamemotivasi para guru yang lalai dalam kegiatan tersebut, dan bahkan teguran atau sanksi saya lakukan jika adaguru yang selalu membiasakan hal buruk tersebut

Kata kunci: manajemen, kinerja, profesionalisme:

The problems examined in this study are performance planning; Organizing performance; Performance implementation; Performance monitoring based on religious culture in improving teacher professionalism at MI Bandingan, Rakit District, Banjarnegara Regency. The data were analyzed using a descriptive analysis model consisting of data collection, and drawing conclusions (verification). The results of the study found that: 1) Performance planning based on religious culture in improving teacher professionalism, first to formulate a religious culture program to be implemented, in the form of; (a) arranging religious-cultural activities, (b) determining the religious culture that will be applied, and (c) carrying out religious-cultural activities, secondly determining religious-cultural activities; which contains (a) discipline, (b) exemplary, (c) togetherness, (d) accompanying students to pray in congregation, (e) recitation, the three policies in religious-cultural activities; the four directions to be taken in religious-

cultural activities; 2) Organizing Performance Based on Religious Culture, first a logical division of labor, in coordination with the deputy head of the madrasah, as well as the teachers. Second, the determination of responsibility and authority. Third, measurement of implementation and achievement; 3) Performance Implementation Based on Religious Culture, that is, every teacher is disciplined in doing his / her duties both in the learning process and outside of learning, being a good role model, reading the Koran properly and correctly, accompanying students in carrying out congregational prayers alternately also always maintain togetherness between teachers in carrying out their duties. 4) Performance Supervision Based on Religious Culture in Improving Teacher Professionalism at MA Bandingan, Rakit District, Banjarnegara Regency, my madrasa principal directly participated in implementing religious culture in madrassas as well as supervising teachers in implementing a religious culture and motivating negligent teachers in these activities, and even reprimand or sanction me if there are teachers who always get used to these bad things
Keywords: management, performance, professionalism:

A. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi maupun perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumberdaya-sumberdaya perusahaan/ organisasi sehingga mencapai hasil yang maksimal. Manajemen dibagi menjadi empat fungsi meliputi, perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi dan pengendalian atau yang lebih dikenal sebagai POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). (Oemar Hamalik , 2016, hal. 16), Fungsi-fungsi tersebut terbukti memberikan manfaat yang besar bagi perkembangan dunia industri. Saat ini ilmu manajemen telah berkembang jauh dan diterapkan serta dipelajari hampir disemua perusahaan/organisasi mulai dari swasta, pemerintah, lembaga sosial maupun lembaga pendidikan.

Tidak ada sekolah/madrasah yang baik tanpa kepala madrasah yang baik. Tidak ada siswa yang tidak dapat dididik, yang ada adalah guru yang tidak berhasil mendidik. Tidak ada guru yang tidak berhasil mendidik, yang ada adalah kepala sekolah/madrasah yang tidak mampu membuat guru berhasil mendidik. (Wina Sanjaya, 2016,12-13)

Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja tersebut, maka manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) serta mengendalikan lembaga tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, manajemen kinerja merupakan bentuk pengembangan profesionalisme guru yang dilakukan sesuai dengan peran dan fungsinya, salah satu cara yang dapat

dilakukan oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya menurut Mulyasa adalah sebagai berikut: (1) penyetaraan bagi guru yang memiliki kualifikasi SMA/DIII agar mengikuti penyetaraan S1/Akta IV, sehingga dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya, (2) ikutserta dalam kegiatan seminar dan pelatihan yang diadakan oleh instansi terkait maupun di lembaga-lembaga yang relevan dengan program pendidikan. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam membenahi materi dan metodologi pembelajaran, (3) revitalisasi KKG (kelompok kerja guru) dan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), serta (4) mengembangkan kreatifitas guru. (E. Mulyasa, 2017, 78-79)

Keempat cara menurut Mulyasa di atas belum lengkap untuk meningkatkan profesionalisme guru, cara tersebut hanya bisa berdampak pada fokus meningkatkan aspek kognitif siswa saja, tetapi aspek afektif belum menyentuh sama sekali, dalam hal ini kepala sekolah perlu punya terobosan baru dengan menerapkan dan tanamkan budaya religius kepada semua guru guna melengkapi dan menjadikan guru profesional yang mempunyai dampak yang baik dan unggul terhadap peserta didik yang nantinya sebagai output dari lembaga tersebut.

Budaya religius dalam suatu lembaga pendidikan sangat perlu ditekankan, sekalipun itu lembaga pendidikan berbasis Islam. Karena budaya religius adalah sekumpulan nilai agama yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, dan simbol-simbol yang dipraktikkan guru sebagai tenaga pendidik di madrasah. Budaya religius merupakan cara berpikir dan bertindak warga sekolah yang didasari atas nilai-nilai religius (keberagamaan). (Asmaun Sahlan, 2019, 75)

Dampak profesional guru diawali dari profesional kepala sekolah, menurut E. Mulyasa, Kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah. Dampak tersebut antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, teamwork yang kompak, cerdas, dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan masyarakat, keterbukaan (transparansi) manajemen, kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik), evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan antisifatif terhadap kebutuhan. (E. Mulyasa, 2017 . 78)

Terlepas dari hal tersebut di atas, MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara, yang memiliki mempunyai visi menciptakan madrasah yang ADILUHUNG (Agamis, Dinamis, Indah, Luhur, Utama, Harmonis, Unggul). Melihat visi tersebut sangat kental dengan budaya religius (keagamaan). Di samping itu, berdasarkan temuan sementara terkait dengan manajemen kinerja dan budaya religius di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara peran penting kinerja seorang guru sebagai pendidik dan juga sebagai pembimbing dalam meningkatkan budaya religi guru pada bidang perilaku keberagamaan.

Akan tetapi pada observasi sementara ditemukan beberapa hal terkait dengan budaya religious bahwa kegiatan-kegiatan masyarakat yang ada di sekitar madrasah mengalami pergeseran peradaban, karena tidak selamanya institusi pendidikan yang berbasis agama secara terus menerus mempertahankan budayanya. Hal tersebut bisa terjadi karena terpengaruh oleh masyarakat Kuryokalangan para pemudanya kebanyakan melancong ke luar daerah dan bahkan ke luar negeri. Sehingga budaya asal secara perlahan tergerus dengan budaya yang dibawa oleh anak perantauan.

Senada dengan uraian tersebut diatas, cukup menarik untuk ditindak lanjuti melalui penggalan suatu informasi yang terarah dan terintegrasi dengan baik. Model perencanaan program manajemen kinerja guru merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi yang perlu mendapatkan perhatian, sehingga bisa diharapkan memberikan kontribusi positif di dalam mendukung keberhasilan manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam sebuah organisasi khususnya dalam meningkatkan profesionalisme guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam melalui penelitian dengan judul. Dari uraian-uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti “manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara,” dalam bentuk penulisan tesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus dalam pembahasan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara?

2. Bagaimana pengorganisasian kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara?
3. Bagaimana pelaksanaan kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara?
4. Bagaimana evaluasi kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara?

Manajemen Kinerja

1) Pengertian Manajemen Kinerja

Pengertian manajemen menurut asal katanya. Menurut Gage, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris dari kata kerja “*to manage* yang berarti *to direct, to control, to carry on, to cope with, to direct affairs, to succeed.*” Jadi manajemen berarti “*the act of managing, administration, body of directors controlling, business.*” (John Gage Allee, 2013, hal. 228) Menurut Usman, jika *management* diterjemahkan ke Bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan). (Husaini Usman, 2016, 5)

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick dalam Sunhaji menyebutkan bahwa: Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat oleh karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesional itu dituntut kode etik tertentu. (Sunhaji, 2018, 8).

G.R. Terry dalam merumuskan proses pelaksanaan manajemen bahwa: *Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.* (Manajemen adalah proses yang khas terdiri dari perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumber daya lainnya) (George R. Terry, 2012. 152)

Sedangkan menurut Mary Parker Follet dalam Hasanuddin Rahman mendefinisikan “manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.”¹ Bartol secara teknis mendefinisikan manajemen sebagai: “*The proses of achieving organizational goals through engaging in the four major functions of planning, organizing, leading and controlling.*” (manajemen adalah proses pencapaian tujuan-tujuan organisasi melalui kombinasi empat fungsi utama; perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan). (Hasanudin Rahman. 2014. 2)

Selain pandangan tersebut di atas, yang menyatakan bahwa manajemen dipandang sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dalam hal ini juga dikemukakan tentang pengertian manajemen dari beberapa ahli. Stonner dalam Sulistyorini berpendapat manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. (Sulistyorini, 2019.11)

Certo & Certo juga mengemukakan bahwa: *management is the process of reaching organizational goals by working with and through people and other organizational resources.* (Certo & Certo, S,T 2012. 7.) Artinya: manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja dengan dan melalui orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Menurut pandangan Hitt, Black dan Porter dalam Dali bahwa: 1) *management is a process: it involves a series of activities and operation, such a planning, deciding, and evaluating.* 2) *management involves assembling as using sets of resources; human, financial, material and informational.* 3) *management involves acting in a goal directed manner to accomplish task.* 4) *management involves activities successfully to achieve particular levels of desired result.* (Zalwan Dali. 2017.27)

Selanjutnya inti dari manajemen tersebut sesungguhnya adalah usaha memanager (mengatur) organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif, efisien dan produktif. Ara Hidayat dan Imam Machali. 2012 .4) Manajemen sebagai proses ataupun seni senantiasa terarah pada suatu tujuan yang hendak dicapai dan melalui tahapan-tahapan yang pasti, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Nickels dkk., dalam Sule dan Saefullah, dimana disebutkan bahwa manajemen ternyata banyak, tergantung pada persepsi masing-masing ahli. (Sule Tisnawati dan Saefullah Kurniawan, 2010.6)

Setelah menelaah pengertian manajemen yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi, lembaga atau sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Selanjutnya mengenai pengertian kinerja Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja ataupun prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kemampuan. (Malayu S. Hasibuan. 2017. 75).

Kinerja menurut Supardi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Supadi, 2015. V) Barnawi mengatakan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan. (Barnawi & Muhammad Arifin.. 2012. 12)

Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja adalah hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dari organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak

tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut kurang baik²Dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. (Uhar Suharsaputra. 2013.167)

Pengertian kinerja atau *performance* diartikan unjuk kerja atau pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, penampilan kerja. Jadi menurut bahasa bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Usman berpendapat bahwa pencapaian hasil kinerja dapat dicapai berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang dibutuhkan. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. (Husaini Usman, 2019.100).

Sedangkan menurut Samsudin pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. (Sadili Samsudin. 2016. 54).

Kinerja pegawai perlu dievaluasi untuk memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja pegawai, dan untuk mengetahui perencanaan dengan proses pelaksanaan kinerja, sehingga digunakan sebagai bahan informasi rencana tindak lanjut. Penilaian kinerja SDM dapat dilakukan oleh beberapa orang, antara lain: diri sendiri, rekan sekerja, atasan, bawahan, maupun oleh pelanggan. Dengan demikian, berdasarkan evaluasi kinerja tersebut dapat dilakukan rencana tindak lanjut, untuk menentukan langkah-langkah perbaikan dan peningkatan kinerja yang tepat di masa mendatang. Sementara itu, Surya Dharma mengatakan bahwa:

Secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi: 1) sasaran yang dicapai, 2) kompetensi yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, sikap dan 3) efektifitas kerja. (Surya Dharma, 2014 .2) Pernyataan ini didukung juga oleh Noe, yaitu: *We define performance management as the process through which managers ensure*

that employees activities and outputs are congruent with the organizations goals. Performance management is central to gaining competitive advantages. (Raymond A. Noe et al 2017. 341) (Jadi manajemen kinerja adalah sebagai proses untuk meyakinkan manajeraan kinerja pegawai dan mengetahui hasil kinerja pegawaisesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah sebagai pusat untuk memperoleh keuntungan yang kompetitif).

Hal ini didukung oleh Ivancevich, *performance management is the process by which executives, managers, and supervisors work to align employee performance with the firms goals.* (John M. Ivancevich & Robert Konopaske .2013.255) (Manajemen kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh para eksekutif perusahaan, manajer dan supervisor untuk menghubungkan kinerja pegawai dengan tujuan organisasi).

Oleh karena itu sistem manajemen kinerja adalah terintegrasi satu dengan yang lainnya seperti yang dikatakan oleh Noe bahwa: *Performance management is critical for companies to execute their talent management strategy, that is, to identify employee's strengths and weaknesses, link employees to appropriate training and development activity, and reward good performance with pay and other incentives.* (Raymond A. Noe et al .344) (Manajemen kinerja juga dapat melihat kekurangan dan kekuatan setiap pegawai. Kemudian hasil dari manajemen kinerja dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mendapatkan penghargaan atau pelatihan yang sesuai).

2) Sistem Manajemen Kinerja

Pada dasarnya manajemen kinerja meliputi 2 kegiatan yaitu: 1) *evaluating the performance of your employees against the standards set for them and 2) helping them develop action plans to improve their performance* (David Lepak & Mary Gowan .2010. 260). (Hal ini berarti kegiatan manajemen kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai yang sesuai standar yang ditetapkan dan membantu mengembangkan rencana untuk meningkatkan kinerja guru tersebut).

Hal ini didukung oleh Noe dkk., yang menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja terdiri dari 3 yaitu: *defining performance, measuring*

performance, and feeding back performance information. (Raymond A. Noe et al .341).Bagian pertama dari sistem manajemen kinerja menerangkan aspek-aspek kinerja yang sesuai dengan organisasi, yang ditentukan berdasarkan analisis kerja.Bagian kedua adalah menilai dari aspek-aspek kinerja yang diharapkan perusahaan melalui penilaian kinerja yang merupakan salah satu alat untuk mengelola kinerja pegawai.Dan yang bagian yang ketiga adalah pemberian umpan balik setelah melakukan penilaian.Pemberian umpan balik ini untuk melihat kesesuaian kinerja pegawai dengan sasaran-sasaran organisasi.

Manajemen kinerja bukan hanya sekedar suatu sistem yang dikendalikan oleh pihak manajemen untuk mengelola kinerja SDM.Manajemen kinerja lebih banyak merupakan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan sehingga mampu mengelola kinerja dan pengembangan diri sendiri dalam kerangka kerjapenetapan sasaran dan standar yang jelas serta disepakati bersama dengan para manajer. (Surya Dharma.51).

Pernyataan tersebut didukung oleh ahli lain yang menyatakan bahwa: *Performance management is a uniquely goal-orientated and continous way to appraise and manage employees performance. It is the continuous process of identifying, measuring and developing the performance of individuals and teams and aligning their performance with the organizations goals.* (Gary Dessler , 2013. 312).(Manajemen kinerja adalah suatu cara yang unik berorientasi tujuan dan suatu cara yang berkelanjutan untuk menghargai dan mengelola kinerja pegawai. Sistem ini adalah suatu proses yang terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur dan meningkatkan kinerja individu dan tim dan menghubungkan kinerja mereka dengan kinerja perusahaan).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen kinerja adalah proses pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi.

3) Tujuan Manajemen Kinerja

Tujuan dari sistem manajemen kinerja ada 3 menurut Noe dkk, yaitu: (Raymond A. Noe et al., 342-344).

1) *Strategic*

Tujuan strategis maksudnya adalah kegiatan yang dikerjakan oleh karyawan harus sesuai dengan sasaran organisasi. Salah satu strategi yang utama adalah mendefinisikan hasil-hasil, perilaku-perilaku, dan tambahan lagi karakteristik pegawai yang diperlukan untuk melaksanakan strategi tersebut, dan kemudian mengembangkan penilaian dan sistem pemberian umpan balik yang akan memaksimalkan sejauh mana karakteristik pegawai, berhubungan dengan perilaku dan memperlihatkan hasil-hasilnya.

2) *Administrative*

Tujuan administrasi adalah untuk keperluan organisasi terutama penilaian kinerja. Keperluan administrasi organisasi yaitu administrasi gaji, promosi, pemutusan hubungan kerja dan pengakuan atas kinerja individu.

3) *Development*

Tujuan pengembangan adalah mengembangkan pegawai yang bekerja dengan efektif. Apabila pegawai tidak memperlihatkan kinerja yang diharapkan, maka manajemen kinerja akan meningkatkan kinerjanya. Umpan balik yang diberikan pada saat penilaian kinerja untuk mengetahui kelemahan pegawai. Sistem manajemen kinerja tidak hanya untuk mengidentifikasi kelemahan atau kekurangan pegawai tetapi juga penyebab dari kelemahan tersebut.

4) Manajemen Budaya Religius

Manajemen budaya religius sangatlah penting, khususnya dalam dunia pendidikan. Di mana manajemen berbasis budaya religius yang esensinya menuntun, memandu, membimbing, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah swt memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. (Made Pidarta, 2017. 75).

Melalui manajemen berbasis budaya religius yang senantiasa mengacu kepada nilai-nilai ajaran Islam dalam mengarahkan para guru di sekolah, hal itu akan mewujudkan moral positif bagi para guru, yaitu suasana bekerja yang

gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan, melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. (Made Pidarta . 102) Sehingga dengan moral kerja yang positif akan menjadikan para guru mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan dan didorong oleh panggilan hatinya sebagai suatu kewajiban. Melalui manajemen berbasis budaya religius itu pula akan mewujudkan semangat kedisiplinan, dedikasi, dan tanggung jawab tinggi dari para guru dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.

Oleh karena itu, manajemen berbasis budaya religius ini perlu dipertunjukkan secara baik kepada para guru, baik itu dalam bentuk ucapan, perbuatan atau kegiatan-kegiatan yang bernilai agama. Hal tersebut sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah, karena akan berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Menurut Danim, melalui manajemen berbasis budaya religius, maka akan mewujudkan kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja.

5) Proses Manajemen Kinerja

Amstrong mengemukakan model proses manajemen kinerja yang efektif:

- 1) Tahap pertama dari proses manajemen kinerja adalah perencanaan, yaitu mengetahui tujuan dan syarat kompetensi, dan menghasilkan perjanjian kinerja dan perbaikan kinerja dan juga rencana pengembangan pribadi.
- 2) Tahap ketiga adalah pengorganisasian yaitu membagi tanggung jawab masing-masing komponen dalam mencapai tujuan.
- 3) Tahap kedua adalah pelaksanaan yaitu bagaimana cara untuk melaksanakan kegiatan yang diminta untuk mencapai tujuan dan rencana.
- 4) Tahap keempat adalah pengawasan, yaitu menilai hasil kerja dan pencapaian sehingga rencana kerja dapat dipersiapkan dan disetujui. (Michael Amstrong, 2016. 16).

Pelaksanaan manajemen kinerja di sekolah secara umum memiliki dasar dan prinsip yang sama dengan jenis organisasi lainnya. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja guru dan para staf agar dapat mencapai tujuan sekolah dan pendidikan. Kepala sekolah dan seluruh tim bekerja sama dan melakukan

komunikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Secara umum pelaksanaan manajemen kinerja di sekolah dapat memberikan:

- 1) Kejelasan dan konsistensi peran, tujuan dan perilaku yang dibutuhkan dalam sekolah.
 - 2) Pengembangan dan peningkatan kinerja dari setiap pihak yang terlibat.
 - 3) Peningkatan kualitas pekerjaan individu dan tim.
 - 4) Pelatihan dan pengembangan yang lebih fokus terhadap kebutuhan.
 - 5) Informasi mengenai hambatan dan permasalahan serta solusi yang dapat dilakukan.
 - 6) Informasi mengenai kinerja yang baik dan yang membutuhkan perbaikan.
- (Wukir, 2013. 113).

2. Budaya Religius

a. Pengertian Budaya Religius

Budaya religius adalah sekumpulan nilai-nilai agama yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, peserta didik, dan masyarakat sekolah. Sebab itu budaya tidak hanya berbentuk simbolik semata sebagaimana yang terceminkan di atas, tetapi didalamnya penuh dengan nilai-nilai melalui proses pembudayaan. (Asmaun Sahlan, 2017.116.)

Budaya religius adalah budaya yang memungkinkan setiap anggota sekolah beribadah, kontak dengan Tuhan dengan cara yang telah ditetapkan agama dengan suasana tenang, bersih, dan hikmah. Budaya religius adalah sekumpulan tindakan yang diwujudkan dalam perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari dan simbol-simbol yang dipraktikkan berdasar agama, dalam konteks di sekolah oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, peserta didik dan masyarakat sekolah. (Muhaimin. 2010.281).

Menurut Zuchdi yang menjelaskan bahwa budaya religius merupakan salah satu metode pendidikan nilai yang komprehensif karena dalam perwujudannya terdapat inkulnasi nilai, pemberian teladan dan penyiapan generasi muda agar dapat mandiri dengan mengajarkan dan memfasilitasi pembuatan keputusan-keputusan moral. (Darmiyati Zuchdi. 2018.124).

Menurut Quraish Shihab, Allah telah menetapkan syariat (agama) dan minhaj (jalan yang luas) bagi masing-masing umat terdahulu dan masa kini. Maka dari itu, Nabi Muhammad diutus untuk seluruh umat dan sepanjang masa sehingga mereka (umat-umat lalu) diwajibkan mengikuti al-Qur'an sebagai sumber menuju jalan yang terang. (M. Quraish Shihab, 2011.141). Pelajaran penting dari ayat ini adalah nilai kearifan dari tata cara hidup bahkan mulai dari wahyu yang diturunkan Allah SWT pada mereka (tiap-tiap umat) hingga masa pelbagai penyimpangan aqidah. Karena itulah Allah menyuruh untuk kembali kepada jalan kebaikan yang dituntun-Nya.

Sedangkan Menurut Fathurrohman budaya religius adalah tradisi dalam lembaga pendidikan yang secara sadar maupun tidak ketika warga lembaga mengikuti tradisi yang telah tertanam tersebut sebenarnya warga lembaga pendidikan sudah melakukan ajaran agama. (Muhammad Fathurrohman .2015.51). Dalam Karmila, *Religious culture* adalah membudayakan nilai-nilai agama yang diperoleh siswa dari hasil pembelajaran di sekolah dan kebudayaan yang berkembang dan berlaku di masyarakat agar menjadi bagian yang menyatu dalam perilaku siswa sehari-hari dalam lingkungan sekolah atau masyarakat. (Karmila. 2014.83).

b. Proses Terbentuknya Budaya Religius di Sekolah

Konsep budaya religius ini berada dalam lingkaran budaya organisasi. Maka budaya religius akan menghasilkan perubahan akhlak dan perilaku civitas akademik. Robbins mengemukakan bahwa setelah budaya suatu organisasi dibangun dan dipraktekkan maka organisasi perlu mempertahankannya. Budaya asli diturunkandari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya tersebut mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang bisa diterima dengan baik dan apa yang tidak. (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. 210.63). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki, proses terbentuknya budaya organisasi dibentuk oleh empat komponen kunci yaitu: 1) *anteseden* meliputi, nilai-nilai pendiri, lingkungan industri dan bisnis, kebudayaan nasional, serta visi dan sikap pemimpin senior; 2) Selanjutnya budaya organisasi memengaruhi tipe struktur

organisasi; 3) Struktur organisasi yang diambil oleh sebuah perusahaan dan serangkaian latihan, kebijakan serta prosedur yang diimplementasikan dalam pengerjaan tujuan-tujuan organisasi; 4) Kemudian karakteristik tersebut memengaruhi ragam kelompok dan proses sosial; 5) Rangkaian ini akhirnya memengaruhi sikap dan perilaku para pegawai serta keragaman hasil organisasi; 6) semua yang telah dijelaskan mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah variabel kontekstual yang memengaruhi perilaku individu, kelompok, dan organisasi. (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. 2014.63).

Kemudian proses terbentuknya budaya religius dalam lembaga pendidikan menurut Fathurrohman ada dua model yaitu melalui penurunan, peniruan, penganutan, dan penataan suatu skenario (tradisi, perintah) dari atas atau luar pelaku budaya yang bersangkutan. Maka dari itu pola ini disebut pelakon. (Muhammad Fathurrohman.52).

c. Implementasi Nilai-Nilai Budaya Religius di Sekolah

Implementasi budaya religius didahului dengan penanaman nilai religius dalam pembelajaran. Nilai religius adalah dasar pembentukan budaya religius yang menjadi patokan dalam memengaruhi individu. Berdasarkan hasil penelitian Ekosusilo dikutip Chotimah dan Fathurrohman, nilai-nilai yang bersumber dari agama yang tercermin dalam budaya organisasi sekolah unggul yaitu: 1) Nilai dasar ajaran Islam, yaitu Tauhid; 2) Nilai ibadah; 3) Nilai kesatuan atau integritas antara dunia dan akhirat serta antara ilmu agama dan umum; 4) Nilai perjuangan atau jihad; 5) Nilai tanggung jawab (amanah); 6) Nilai keikhlasan; 7) Nilai kualitas; 8) Nilai kedisiplinan; 9) Nilai keteladanan (nilai persaudaraan dan kekeluargaan); 10) Nilai-nilai pesantren: sederhana, rendah hati, sabar. (Chusnul Khotimah dan Muhammad Fathurrohman. 2014 .360).

Selain nilai-nilai yang telah dipaparkan tadi, implementasi pendidikan karakter juga melahirkan nilai-nilai Islam yang dapat dijadikan patokan dalam budaya religius, yaitu: cinta Allah, cinta Rasulullah, cinta binatang, cinta tanaman, mandiri, disiplin, tanggung jawab, amanah, jujur, berkata baik, hormat, santun, dermawan, suka menolong, kerjasama, percaya diri, mau

berbagi, toleransi, kedamaian, kesatuan, kreatif, pantang menyerah, sabar, kepemimpinan, keadilan, baik, rendah hati. (Anas Salahudin dan Irwanto Alkrienciehie. 2013. 139-140)

Supaya nilai-nilai religius dapat termanifestasi dalam budaya organisasi sekolah maka kepala sekolah harus menggerakkan semua guru, orang tua, serta masyarakat sekitar untuk mendukung, mengawasi, serta mengevaluasi setiap kegiatan praktik keagamaan. Berikut skema pengelolaan peserta didik sebagai manifestasi nilai-nilai religius di sekolah. (Sri Minarti, 2011.206).

Menurut Fathurrohman pembudayaan nilai-nilai keberagaman dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: kebijakan pimpinan sekolah, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di kelas, kegiatan ekstrakurikuler diluar kelas, serta tradisi dan perilaku warga lembaga pendidikan secara kontinyu dan konsisten, sehingga tercipta *religious culture* dalam lingkungan pendidikan. (Fathurrohman. 52).

3. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Istilah profesionalisme disebutkan dalam kamus Bahasa Indonesia, profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Dan menurut kamus besar bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. (Poerwadarminta,2010. 526).

Menurut Rusman bahwa kata profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. (Rusman, 2011: 17). Sedangkan Arifin mengemukakan bahwa profesionalisme berarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus dan latihan khusus. (Muzayyin Arifin, 2010 . 105)

Profesionalisme di dalamnya terkandung keahlian yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan orang banyak, dan keahlian ini tentunya antara satu dengan yang lainnya terdapat perbedaan. Sedangkan Syafrudin

Nuridin, dan Basyirudin mengatakan bahwa profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian keterampilan, kejujuran, dan sebagainya. Profesionalisme didasarkan pada seperangkat fungsi dan tugas yang diimplementasikan dalam lapangan pekerjaan yang didasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang mampu mengembangkan keterampilannya. (Syafudin Nuridin dan M. Basyirudin Usman , 2015. 105)

Istilah guru yang dikenal dalam dunia pendidikan didefinisikan oleh Djamarah bahwa guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Dalam pandangan masyarakat, guru adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau di mushalla, di rumah dan sebagainya. (Syaiful Bahri Djamarah,, 2010.31).

Sedangkan dalam Undang-undang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Undang-undang No 14 tahun 2005 Menurut Al-Ghazali dalam Zainuddin sebagaimana dalam bukunya Zainuddin, dkk., menyatakan bahwa guru secara umum dapat diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab atas pendidikan dan pengajaran. (Zainuddin, ,50).

b. Syarat Profesionalisme Seorang Guru

Martinis Yamin mengatakan bahwa guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi: a) Memiliki bakat sebagai guru; b) Memiliki keahlian sebagai guru; c) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi; d) Memiliki mental yang sehat; e) Berbadan sehat; f) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas; g) Guru adalah manusia berjiwa Pancasila; h) Guru adalah seorang warga negara yang baik. (Martinis Yamin, 2019. 7).

c. Pentingnya Profesionalisme Guru dalam pendidikan

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat menjadi guru profesional, menurut Yamin mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru yang profesional. (Martinis

Yamin. 7) Dan tentang pentingnya profesionalisme ini disebutkan dalam firman Allah QS.

Berkenaan dengan pentingnya profesionalisme guru dalam pendidikan menurut Yamin ada enam asumsi yang melandasi perlunya profesionalisasi dalam pendidikan, yaitu:

- 1) Subjek pendidikan adalah manusia yang memiliki kemauan, pengetahuan, emosi dan perasaan dan dapat dikembangkan sesuai dengan potensinya; sementara itu pendidikan di landasi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang menghargai martabat manusia.
- 2) Pendidikan dilakukan secara intensional, yakni secara sadar bertujuan, maka pendidikan menjadi normatif yang diikat oleh norma-norma dan nilai-nilai yang baik secara universal, nasional, maupun lokal, yang merupakan acuan para pendidik, peserta didik, dan pengelola pendidikan.
- 3) Teori-teori pendidikan merupakan jawaban kerangka hipotesis dalam menjawab permasalahan pendidikan.
- 4) Pendidikan bertolak dari asumsi pokok tentang manusia, yakni manusia mempunyai potensi yang baik untuk berkembang. Oleh sebab itu, pendidikan itu adalah usaha untuk mengembangkan potensi unggul tersebut.
- 5) Inti pendidikan terjadi dalam prosesnya, yakni situasi dimana terjadi dialog antara peserta didik dengan pendidik yang memungkinkan peserta didik tumbuh ke arah yang dikehendaki oleh pendidik agar selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi masyarakat.
- 6) Sering terjadinya dilema antartujuan utama pendidikan, yaitu menjadikan manusia sebagai manusia yang baik (dimensi intrinsik) dengan misi instrumental, yakni yang merupakan alat untuk perubahan atau mencapai sesuatu. (Martinis Yamin. 20-22)

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif, yaitu penelitian dalam rangka mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Pendekatan kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Karena data-data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar-gambar dan bukan angka-angka. Penelitian memberikan gambaran yang terperinci mengenai proses atau urutan-urutan suatu kejadian. (Lexy J, Moleong, 2014. 4).

Penelitian ini dilaksanakan dengan waktu sekurang-kurangnya 1 bulan. Tempat penelitian yaitu MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara. Teknik penggalan data dengan Observasi adalah pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena yang diteliti baik langsung maupun tidak langsung. (Sutrisno Hadi . 2014.157) Observasi yang digunakan adalah observasi langsung atau dengan pengamatan langsung. Menurut Nazir observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain. (Moh. Nazir. 173) Observasi yang dilakukan dengan cara peneliti datang langsung ke tempat tujuan observasi dengan menentukan kesepakatan dengan sumber informasi tentang waktu. tempat. dan alat apa saja yang boleh digunakan dalam observasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak.yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. (Lexy J. Moleong, Metodologi. 135)

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode untuk memperoleh informasi mengenai barang-barang tertulis seperti buku-buku.majalah dokumen peraturan. notulen rapat. catatan harian dan sebagainya. Adapun dokumen yang dikumpulkan dan dianalisis peneliti dalam penelitian ini adalah dokumen yang berkaitan dengan kondisi lembaga sebagai lokasi penelitian dan dokumen yang berkaitan dengan fokus dan masalah penelitian.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan manajemen berbasis budaya religius merupakan hal yang sangat penting dan perlu diterapkan di madrasah karena dengan budaya religius di laksanakan di madrasah dapat menciptakan para guru dan para peserta didik yang baik dan berahlak mulia. Berdasarkan temuan terkait informasi dalam pelaksanaan budaya religius di madrasah yang dilakukan oleh para guru, selalu melakukan yang terbaik dan dijadikan sebagai pembiasaan untuk menjalankan ajaran agama agar budaya religius tersebut melekat diri masing-masing. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sahlan yang mengatakan bahwa budaya religius adalah pembiasaan seseorang untuk menjalankan ajaran agama secara menyeluruh. (Asmaun Sahlan 2017. 116) Dalam pelaksanaan manajemen berbasis budaya religius dilakukan beberapa langkah atau tahap yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

1. Perencanaan Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara

Perencanaan merupakan langkah awal dalam mempersiapkan serangkaian kegiatan untuk mengambil keputusan yang akan datang yang diarahkan kepada tercapainya tujuan dengan optimal. Perencanaan juga sebagai salah satu hal penting yang perlu dibuat dalam rangka mencapai tujuan. Berdasarkan temuan, kepala Madrasah MI Bandingan Kecamatan Rakit telah melakukan kegiatan perencanaan dalam menerapkan budaya religius dengan tujuan agar para guru di madrasah dapat menjalankan dan melaksanakan kegiatan budaya religius dengan baik di madrasah. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hadari Nawawi yang mengatakan bahwa perencanaan kegiatan persiapan yang dilakukan melalui perumusan dan penetapan keputusan, yang berisi langkah- langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pada pencapaian tujuan tertentu. (Hadari Nawawi. 2012. 53)

Perencanaan kegiatan di madrasah tidak harus murni inisiatif dari kepala madrasah saja, tetapi juga bisa inisiatif dari para guru dan karyawan. Namun kepala madrasah dapat mengambil usulan-usulan yang dibutuhkan, kemudian diambil mana yang dapat diterima gagasan tersebut. Maka dari itu, kepala madrasah dapat memusyawarahkan ide atau gagasan, kegiatan yang akan direalisasikan dalam rapat

maupun pertemuan dengan segenap warga madrasah. Terkait dengan perencanaan kegiatan yang terkait langsung dengan program budaya religius di madrasah yang dilakukan oleh kepala madrasah berdasarkan temuan peneliti di MI Bandingan Kecamatan Rakit, setiap guru disiplin dalam mengerjakan tugasnya, membaca al-Qur'an dengan baik dan benar sebelum proses pembelajaran berlangsung pada jam pelajaran pertama, mendampingi peserta didik dalam melaksanakan shalat secara berjamaah yang dilakukan secara bergantian, menjaga kebersamaan antar para guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta menjadi teladan bagi para pesertadidik.

2. Pengorganisasian Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara

Berdasarkan temuan, dalam hal pengorganisasian ini kepala madrasah sudah melakukan tugas dan fungsinya sebagai manajer pendidikan. Seperti yang sudah dilakukan oleh kepala madrasah MI Bandingan Kecamatan Rakit, yaitu dengan membagi tugas dan tanggung jawab kepada semua guru agar tujuan dapat tercapai dengan baik. Terkait dengan hal tersebut sejalan dengan pendapat Husaini Usman yang mengatakan bahwa pengorganisasian adalah penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. (Husaini Usman, 2011. 146).

Dalam lembaga pendidikan, pengorganisasian merupakan hal yang sangat penting, karena sebagai keseluruhan proses untuk memilih dan memilah orang-orang (guru dan personil madrasah lainnya) dalam rangka menuju pencapaian tujuan yang diinginkan madrasah, khususnya dalam penerapan budayareligius.

3. Pelaksanaan Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mi Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara

Pelaksanaan budaya religius akan terlaksana dengan efektif jika dilaksanakan berdasarkan aturan yang telah ditetapkan secara bersama. Berdasarkan temuan, budaya religius di MI Bandingan Kecamatan Rakit dilaksanakan setiap hari dan terlaksana dengan baik dan efektif. Kegiatan dilaksanakan dengan menggerakkan para guru sedemikian rupa berusaha dengan baik dalam mencapai tujuan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Daryanto & Mohammad Farid yang menjelaskan bahwa pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok

sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota perusahaan tersebut. (Daryanto & Mohammad Farid, 2013. 166)

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan di madrasah khususnya dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh profesionalisme guru karena merupakan pelaksana dari kegiatan tersebut, sehingga akan menghasilkan pembelajaran yang efektif. Berdasarkan temuan bahwa profesionalisme guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit tergolong baik dan profesional khususnya dalam proses pembelajaran, karena para guru telah berpengalaman pada bidangnya dan terlatih dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat M. Uzer Usman yang mengatakan bahwa guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. (M. Uzer Usman, 2016. 14).

Tugas-tugas yang diberikan kepada para guru sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran terlaksana secara baik, tertib, dan lancar. Para guru melaksanakan tugas-tugasnya dengan kedisiplinan, dedikasi, dan tanggung jawab tinggi. Adanya profesionalisme yang baik dari para guru perlu terus diupayakan oleh kepala madrasah. Agar profesionalisme para guru semakin bertambah sesuai bidang tugasnya masing-masing, maka yang harus dilakukan kepala madrasah adalah (a) bersikap empatik, menerima, hangat, dan terbuka sehingga para pegawai dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya, (b) harus menerima semua perasaan pegawai dengan teknik komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya, (c) menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah sehingga membantu pegawai dalam mengatasi perilakunya, serta memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah, (d) membantu pegawai dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri, (e) menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui model komunikasi tertentu, (f) perlu bersikap positif dan bertanggung jawab. (E. Mulyasa, 2013. 118).

Selain itu, profesionalisme para guru dapat terbina dengan baik dan memberikan hasil optimal terhadap tugas-tugas yang dikerjakan, maka kepala madrasah perlu melakukan hal-hal sebagai berikut:

a. Mengurangi pengawasan, sebab karyawan yang terlatih baik akan mampu

mengawasi diri sendiri dalam pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun keselamatankerja.

- b. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi. Artinya organisasi akan berjalan teratur dan fleksibel dalam keadaan bagaimana pun karena selalu tersedianya tenaga-tenaga kader yang terlatih dengan baik. Penggantian orang dalam pekerjaan tidak mengganggu kelancaran dan kestabilan organisasi.
- c. Meningkatkan moral karyawan, sebab dengan bertambah pengetahuan dan keahlian yang diperoleh dalam pendidikan, akan membawa akibat yang baik bagi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. (A.S.Moenir. 2014.123)

Hal-hal tersebut perlu dilakukan secara baik oleh kepala madrasah dalam membina dan meningkatkan profesionalisme para guru. Dengan terbina dan meningkatnya profesionalisme guru, maka pelaksanaan tugas-tugas di madrasah akan berjalan secara tertib dan lancar serta memperoleh hasil optimal sesuai yang diharapkan khususnya dalam membuat perangkat pembelajaran, melakukan proses pembelajaran dan penilaian.

Melalui manajemen kepala madrasah berbasis religius tersebut, para guru melaksanakan tugasnya dengan baik, seperti disiplin dan bertanggung jawab tinggi sesuai bidang tugasnya masing-masing. Manajemen kepala madrasah berbasis budaya religius yang berdampak pada terbinanya kedisiplinan dan tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas perlu terus dipertunjukkan dan dipraktekkan secara baik kepada para guru. Hal itu disebabkan bahwa kepala madrasah merupakan figur panutan bagi para guru. Dengan manajemen berbasis religius yang baik dari seorang kepala madrasah dapat menjamin hubungan dengan saling percaya, menghargai dan memperhatikan perasaan para guru dan staf dimadrasah. (Syariful Sagala. 2009.17).

Maka dari itu manajemen berbasis religius yang baik pula dari kepala madrasah, akan menjadikan para guru berinisiatif dan bekerja sama secara kooperatif serta dapat menjamin kesejahteraan para guru dalam melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan penuh tanggungjawab. Keberhasilan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru berbasis budaya religius, dapat dilihat dari segi seberapa besar perubahan yang ada pada diri guru MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara. Dalam hal ini juga dapat dilihat dari dua segi, pertama segi

kesadaran dan kedua segi sosial. Keberhasilan dalam hal kesadaran dilihat dari pengamalan atau penerapan planning kepala madrasah yang berkaitan dengan budaya religius telah mencapai 85%.

Kepemimpinan di sini menurut Edward Sallis diartikan sebagai *Leadership is the essential ingredient in total quality management. Leader must have the vision and be able to translate into clear policies and a specific goals.* (Edward Sallis. 2013. 25)

Prinsip-prinsip keberagaman sebagai berikut: belajar hidup dalam perbedaan, membangun saling percaya (*mutual trust*), memelihara saling pengertian (*mutual understanding*), menjunjung sikap saling menghargai (*mutual respect*), terbuka dalam berpikir (*open minded*), Apresiasi dan interdependensi.

4. Pengawasan Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara

Pengawasan adalah memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan kegiatan tersebut tercapai sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Pengawasan dilakukan untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan manajemen tercapai. Kepala madrasah MI Mambaul Ulum Tanjungmuli Kecamatan Rakit, proses pengawasan yang dilakukan adalah dengan melakukan partisipasi langsung dan pemberian motivasi.

Apabila semua pekerjaan dilakukan dengan baik, ikhlas dan tanggung jawab serta dengan kerja yang baik, karena yakin semua pekerjaan akan selalu diawasi oleh Tuhan, maka semua akan berjalan dengan baik dan lancar. Berkaitan dengan pengawasan demikian firman Allah swt dalam Al Qur'an yang artinya: "Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. al-Infitar/82:10-12).

Maksud ayat tersebut sesungguhnya ada malaikat yang selalu mengawasi pekerjaan dan selalu mencatat setiap pekerjaan tersebut, mengetahui apa yang selalu manusia kerjakan. Dengan melakukan pengawasan maka akan terlihat sejauhmana hasil yang telah dicapai. Oleh karena itu pengawasan merupakan fungsi dari manajemen. Fungsi ini merupakan fungsi pimpinan untuk menyelamatkan jalannya proses kearah tujuan yang telah ditetapkan.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara pertama merumuskan program budaya religius yang akan dilaksanakan, berupa; (a) menyusun kegiatan budaya religius, (b) menetapkan budaya religius yang akan diterapkan, dan (c) melaksanakan kegiatan budaya religius, *kedua* penentuan kegiatan budaya religius; yang memuat (a) disiplin, (b) teladan, (c) kebersamaan, (d) damping peserta didik shalat berjamaah, (e) tilawah, *ketiga* kebijakan dalam kegiatan budaya religius; berupa pemberian arahan, nasehat, dan teguran, keempat arah yang akan ditempuh dalam kegiatan budaya religius; berupa peningkatan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik, kelima prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian kegiatan budaya religius; berupa pemberian pemahaman, keteladanan, dan pembiasaan
2. Pengorganisasian kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara, *pertama* pembagian kerja yang logis, dalam hal ini struktur organisasi madrasah, yang dimulai dari kepala madrasah sebagai penanggung jawab, berkoordinasi dengan wakil kepala madrasah pada bidang kurikulum, humas, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta para guru. *Kedua* penetapan tanggung jawab dan wewenang, dalam hal ini tanggung jawab dan wewenang diberikan atas kesepakatan bersama. *Ketiga* pengukuran pelaksanaan dan prestasi yang dicapai, dalam hal ini tingkat keberhasilan terhadap tanggung jawab dan wewenang yang diamanahkan.
3. Pelaksanaan kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten yaitu setiap guru disiplin dalam mengerjakan tugasnya baik itu dalam proses pembelajaran maupun di luar pembelajaran, seperti disiplin datang dan mengajar tepat waktu, menjadi teladan yang baik, membaca al-Qur'an dengan baik dan benar, selalu mendampingi peserta didik dalam melaksanakan shalat berjamaah yang dilakukan secara bergantian juga selalu menjaga kebersamaan antar guru dalam menjalankan tugasnya, seperti ketika ada

guru memiliki masalah terkait pekerjaannya maka guru yang lain berusaha membantu dengan memberikan masukan atau saran sebagaimana masalah yang dihadapi.

4. Pengawasan kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara, kepala madrasah saya terjun langsung berpartisipasi dalam menerapkan budaya religius di madrasah sekaligus mengawasi para guru dalam menerapkan budaya religius sertamemotivasi para guru yang lalai dalam kegiatan tersebut, dan bahkan teguran atau sangsi saya lakukan jika adaguru yang selalu membiasakan hal buruk tersebut.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, maka penulis memberi saran kepada kepala MA Bandingan Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara bukan hanya menjadi fasilitator dari program pelaksanaan budaya kerja berbasis religius di madrasah, tetapi juga menjadi contoh dalam melaksanakannya, dan memperkuat upaya warga madrasah untuk melaksanakannya, misalnya dengan melakukan evaluasi, penilaian, dan memberikan penghargaan atau teguran. Bahwa upaya kepemimpinan kepala madrasah yang baik dapat memperkuat kepercayaan antara kepala madrasah dengan warga madrasah, indikator kepercayaan inilah merupakan pemicu dari sikap loyal warga madrasah untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Allee, John Gage, *Websters Dictionary*, Chicago: Wilcox & Folt Book Company, 2013.

Amstrong, Michael, *Performance Management; Key Strategies and Practical Guidelines*, USA: Kogan Page Limited, 2016.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.

Barnawi & Muhammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012.

Bartol, et,al, *Management a Pacific Rim Focus*, Australia: Mc, Graw Hill Book Company, 2008.

Certo & Certo, S,T, *Modern management: Concepts and skills*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2012.

Dali, Zalwan, *Manajemen Mutu Madrasah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.

- Danim, Sudarwan, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mito*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Darmiyati Zuchdi, *Humanisasi Pendidikan: Menemukan Kembali Pendidikan yang Manusiawi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Daryanto & Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013.
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 20.
- Dessler, Gary, *Human Resources Management*, England: Pearson Education, 2013.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 2014.
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: UPI dan Remaja Rosdakarya, 2016.
- Hasibuan, Malayu S., *Manajemen Dasar, Pengertian. dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara. 2017.
- Kompri, *Manajemen Madrasah Teori dan Praktik*, Bandung: Alfabeta. 2014.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, terj. Biro Bahasa Alkemis, Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifitaskan Pendidikan Agama Islam di Madrasah*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Minarti, Sri, *Manajemen Madrasah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2011.
- Muzayyin Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2010.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2017.
- , *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- Moenir, A.S., *Manajemen Personalidan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2014

Sudadi dan Sugiyanto

Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gaja Mada University Press, 2012.

Noe, Raymond A. et al., *Human Resources Management*, Singapore: Mc Graw Hill, 2012.

Pidarta, Made, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2017.

Rahman, Hasanudin, *Manajemen Fit & Proper Test*, Yogyakarta; Pustaka Wijaya Tama, 2014.

Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Sanjaya, Wina, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Kencana, 2016.

Sahlan, AMAun, *Mewujudkan Budaya Religius di Madrasah*, Malang: UIN-Maliki Press, 2019.

Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Pustaka Setia, 2016.

Salahudin, Anas dan Irwanto Alkrienciehie. *Pendidikan Karakter Pendidikan Berbasis Agama dan Budaya Bangsa*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education*, London: Kogan Page Educational Management Series, 2013

Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009

Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 1, Jakarta: Lentera Hati, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Sunhaji, *Manajemen Madrasah*, Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2018.

Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras, 2019.

Suharsaputra, Uhar, *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: PT Refika Aditama. 2013.

Terry, George R., *Principle of Management*, 6th Edition, Georgetown: Richard D, Irwing Inc, 2012.

- Trisnawati, Sule dan Saefullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Usman, M. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rondakarya, 2016
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2019.
- Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Madrasah*, Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.
- Yamin, Martinis, *Profesionalisasi Guru Dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2019.
- Zainuddin, dkk., *Seluk Beluk Pendidikan Dari Al-Ghazali*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.