

**MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN)
TANA TORAJA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

ANDI MUTIA SAPUTRI

17 0206 0066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN)
TANA TORAJA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

ANDI MUTIA SAPUTRI

17 0206 0066

Pembimbing:

1. **Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag.**
2. **Makmur, S.Pd.I., M.Pd.I.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Mutia Saputri

Nim : 17 0206 0066

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Januari 2022



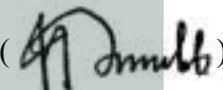
Andi Mutia Saputri
NIM 17 0206 0066

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja”, yang ditulis oleh Andi Mutia Saputri mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang dimunaqasyahkan pada Kamis, 12 Mei 2022 bertepatan dengan 8 Syawal 1443 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S,Pd).

Palopo, 06 Maret 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|----------------------------------|---------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Hilal Mahmud, M.M. | Penguji I | () |
| 3. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | () |
| 4. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. | Pembimbing I | () |
| 5. Makmur, S.Pd.I, M.Pd.I. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas


Dr. Nurdin K., M.Pd.
NIP. 1968121 199903 1 014

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi yang berjudul: Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja.

Yang ditulis oleh:

Nama : Andi Mutia Saputri
NIM : 17 0206 0066
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa proposal penelitian skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag.

NIP: 19691104 199403 1 004

Tanggal:

Pembimbing II



Makmur, S.Pd.I., M.Pd.I

NIP: 19840115 201913 1 006

Tanggal:

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ
(اما بعد)

Segala puji bagi Allah swt. Tuhan semesta alam, yang senantiasa mencurahkan rahmat dan karunia-Nya kepada makhluk Nya. Sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat, M.H., Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M., dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A.
2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan IlmuKeguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo beserta Wakil Dekan I Dr. Munir Yusuf, M.Pd., Wakil Dekan II Dr. Hj. A. Riawarda, M.Ag., Wakil Dekan III. Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd., selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, dan Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd., selaku sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, beserta staf yang telah membantu penulis dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. dan Makmur, S.Pd.I., M.Pd.I., selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Hilal Mahmud M.M. dan Firman Patawari, S.Pd. M.Pd., selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan saran dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

7. H. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja, beserta guru-guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada (Alm dan Almh) kedua orang tuaku tercinta ayahanda (Alm) Idrus Nawawi dan Ibunda (Almh) Andi Masnah, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil dan berkat do'a mereka yang membuat saya bertahan hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anaknya, serta saudara yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah mudahan Allah swt. mengumpulkan kita dalam surganya kelak.
10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo angkatan 2017 yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kepada Sahabat saya Winda Syahrudin, Sucitra Allisani dan Ulfa Aulia yang membuat saya semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Aamiin ya robbal alamin.

Palopo, 23 Januari 2022

Penulis

Andi Mutia Saputri

17 0206 0066

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathah</i>	a	a
ِ	<i>kasrah</i>	i	i
ُ	<i>damamah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َـ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
َـ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hauula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ ... اِ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُ ...	<i>damamah</i> dan <i>waw</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَات : māta
 رَمَى : rāmā
 قِيلَ : qīla
 يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūta* ada dua yaitu, *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *damamah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْحَةُ الْوَالِدِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَادِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh :

رباناً : *rabbānā*
نَجَّيْنَا : *najjainā*
الْحَقُّ : *al-haqq*
نُومًا : *nu'ima*
أدْوَمًا : *'aduwwun*

Jika huruf *kasrah* (ِ) ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

أَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
أَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (ٱ). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

ٱلشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
ٱلزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)
ٱلْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
ٱلْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

	: <i>ta'murūna</i>
	: <i>al-nau'</i>
	: <i>syai'un</i>
	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fi Ri'āyah al-Maslaha

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِسْمِ اللَّهِ *billāh* يَا أَيُّهَا

Adapun *tā'marbūta*di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

بِسْمِ اللَّهِ *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfi

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dilakukan adalah:

swt.	= <i>subhanahu wa ta'ala</i>
saw.	= <i>sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafattahun
QS .../...: 4	= QS. al-Baqarah/2: 4 atau QS. Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
B. Deskripsi Teori.....	10
1. Manajemen Kinerja.....	10
2. Budaya Religius	17
3. Profesionalisme Guru.....	21
C. Kerangka Fikir	21
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	27

B. Fokus Penelitian.....	27
C. Definisi Istilah.....	27
D. Desain Penelitian.....	29
E. Data dan Sumber Data	29
F. Instrumen Penelitian.....	30
G. Teknik Pengumpulan Data.....	30
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	31
I. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	33
A. Deskripsi Data.....	31
B. Analisis Data	51
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat QS. Al-Baqarah/2:208	2
Kutipan Ayat QS, Ar-Ruum/30:30	20



DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Gambar 2.1 Bagan Model Manajemen Kinerja.....	15
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir	26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Observasi
Lampiran 2	Pedoman Wawancara
Lampiran 3	Pedoman Studi Dokumentasi
Lampiran 4	Transkrip hasil wawancara di MAN Tana Toraja
Lampiran 5	Dokumentasi
Lampiran 6	Riwayat hidup peneliti



ABSTRAK

Andi Mutia Saputri, 2022. *“Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Abdul Pirol dan Makmur.

Skripsi ini membahas tentang manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui mekanisme manajemen kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja; untuk mengetahui gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah (MAN) Negeri Tana Toraja; untuk mengetahui upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja. Penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian ini terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja dimulai dari perencanaan sebagaimana yang ada di Sasaran Kinerja Guru (SKP), kemudian penilaian evaluasi kinerja guru dilakukan diakhir tahun, gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja yaitu sesuai dengan peraturan terkait dengan kegiatan keagamaan serta upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen kinerja berbasis budaya religius di MAN Tana Toraja yang diterapkan oleh Kepala Madrasah terlaksana dengan baik mulai dari mengarahkan guru, memberikan dorongan dan motivasi serta memberikan penilaian terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Budaya Religius, Profesionalisme Guru



ABSTRACT

Andi Mutia Saputri, 2022."Performance Management Based on Religious Culture in Improving Teacher Professionalism in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja Regency" Thesis of the Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at the Palopo State Islamic Institute. Supervised by Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. and Makmur, S.Pd.I., M.Pd.I.

This thesis discusses performance management based on religious culture in increasing teacher professionalism at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja Regency. This study aims: to determine the mechanism of teacher performance management in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja; to know the description of religious culture in Madrasah Aliyah (MAN) of Tana Toraja State; to find out efforts to increase teacher professionalism through management based on religious culture at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja. The research used is a qualitative research type using a descriptive approach. Data collection techniques used are interview, observation, and documentation techniques. The subjects of this study consisted of the principal of the madrasa, the deputy head of the madrasa, and the teacher. The results of this study suggest that teacher performance management at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja starts from planning as in the Teacher Performance Target (SKP), the complete division of tasks to teachers both subject assignments and additional assignments is carried out at the beginning of the year then performance evaluation assessments The teacher is conducted at the end of the year, the description of the religious culture at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja is in accordance with the rules that all students and teachers wear Muslim clothing, the implementation of the dhuha prayer, morning tadarrus, kultum and there are also activities carried out in the male and female dormitories, Extracurricular development related to religious development as well as efforts to increase teacher professionalism through performance management based on religious culture at MAN Tana Toraja which was implemented by the Madrasah Principal was carried out well starting from directing teachers, providing encouragement and motivation and providing an assessment of teacher performance.

Keywords: Performance Management, Religious Culture, Teacher Professionalism.

أندي موتيا سابوتري، 2022. "إدارة الأداء على أساس الثقافة الدينية في تحسين مهنية المعلم في المدرسة العالية الحكومية (MAN) تانا توراجا ريجنسي" الرسالة، شعبة تدريس الإدارة التربوية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف ألبروفيسور الدكتور عبدولفيرول، الماجستير وماكمور، الماجستير.

تناقش هذه الأطروحة إدارة الأداء على أساس الثقافة الدينية في زيادة احتراف المعلم في مدرسة علياء نيجري (رجل) تانا توراجا ريجنسي. تهدف هذه الدراسة إلى: التعرف على آلية إدارة أداء المعلم في المدرسة العليا نيجري تانا توراجا. لمعرفة وصف الثقافة الدينية في المدرسة العليا بولاية تانا توراجا؛ لمعرفة الجهود المبذولة لزيادة احتراف المعلم من خلال الإدارة القائمة على الثقافة الدينية في مدرسة عليا نيجري (رجل) تانا توراجا. البحث المستخدم هو نوع بحث نوعي يستخدم المنهج الوصفي. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي تقنيات المقابلة والملاحظة والتوثيق. تكون مواضيع هذه الدراسة من مدير المدرسة ونائب رئيس المدرسة والمعلم. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن إدارة أداء المعلم في المدرسة العليا نيجري (MAN) تانا توراجا تبدأ من التخطيط كما هو الحال في هدف أداء المعلم (SKP)، ويتم تنفيذ التقسيم الكامل للمهام إلى المعلمين، ويتم تنفيذ كل من مهام المواد الدراسية والمهام الإضافية في بداية العام ثم تقييمات تقييم الأداء يتم إجراء المعلم في نهاية العام ، ويكون وصف الثقافة الدينية في المدرسة العالية الحكومية (MAN) تانا توراجا ريجنسي وفقًا لقواعد أن يرتدي جميع الطلاب والمعلمين الملابس الإسلامية، تنفيذ صلاة الضحى، تاداروس الصباح، كلتم، وهناك أيضًا أنشطة يتم تنفيذها في مهاجع الذكور والإناث، والتنمية اللامنهجية المتعلقة بالتنمية الدينية بالإضافة إلى الجهود المبذولة لزيادة احتراف المعلم من خلال إدارة الأداء على أساس الثقافة الدينية في مان تانا توراجا والتي تم تنفيذه من قبل مدير المدرسة وتم تنفيذه بشكل جيد بدءًا من توجيه المعلمين وتوفير التشجيع والتحفيز وتقديم تقييم لأداء المعلم

الكلمات المفتاحية: إدارة الأداء، الثقافة الدينية، احتراف المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai tenaga pendidik profesional bertugas untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa, berilmu, cakap, serta kreatif. Guru juga berperan dalam manajemen pembelajaran di mana peranan kunci itu bisa dilaksanakan, jika dia mempunyai kompetensi profesional yang baik, yang tidak saja dari kemampuan intelektual tetapi juga dituntut untuk mempunyai keunggulan dalam ketakwaan, keimanan, moral, tanggung jawab dan keluasan wawasan kependidikan dalam manajemen pembelajaran.¹

Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peran utama. Proses pembelajaran juga merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan peserta didik atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi antara guru dan peserta didik merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses pembelajaran. Dalam situasi pembelajaran, gurulah yang memimpin dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinannya yang dilakukan itu.²

¹Asep Kurniawan, "Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Keagamaan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam al-Azhar 5 Cirebon" *Journal For Islamic Social Sciences* 3, no. 1 (2019), 19.

² Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), .3.

Manajemen kinerja merupakan suatu upaya untuk mencapai peningkatan yang terus menerus dalam kinerja baik kinerja individu pegawai maupun kinerja organisasi, maka upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja menjadi hal yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Proses manajemen kinerja pada akhirnya harus dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kesenjangan kinerja antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan sesuai rencana dan target kinerja yang telah ditentukan.³ Dalam pendidikan kepala sekolah dan guru harus berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan sekolah.

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 tercemin di atas, tetapi di dalamnya penuh dengan nilai-nilai melalui proses pembudayaan. Agama merupakan sistem yang spesifik tentang keyakinan, ibadah, serta tingkah laku. Bagaimanapun juga, agama Islam yang signifikan sebagai tugas sosial dan jalan kehidupan yang bertujuan menghasilkan personaliti yang unik dan sebuah kebudayaan yang berbeda untuk masyarakat.⁴

Budaya religius sekolah merupakan cara berfikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan). Religius

³Muhyi Batubara, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta : Ciputat Press, 2004), 17 – 19.

⁴Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam, Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, (PT. Remaja Rosdakarya Bandung 2001), 281.

menurut Islam adalah menjalankan ajaran agama secara menyeluruh.⁵ Seperti firman Allah swt. dalam QS. Al-Baqarah/208:02 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطَوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

Terjemahannya: “Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.”

Budaya relegius dalam suatu lembaga pendidikan sangat perlu diterapkan dan dilaksanakan, baik itu di sekolah maupun di luar sekolah. Budaya religius di sekolah ialah sekumpulan nilai agama yang disepakati bersama dalam Organisasi sekolah yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, serta simbol-simbol yang dipraktekkan oleh masyarakat termasuk disekitar sekolah.⁶ Dasar religius adalah dasar yang diturunkan dari ajaran agama. Dengan adanya dasar religius ini maka semua kegiatan pendidikan menjadi lebih bermakna. Apabila agama Islam menjadi *frame* bagi dasar pendidikan, maka semua tindakan kependidikan dianggap suatu ibadah, sebab ibadah merupakan aktualisasi diri yang paling ideal dalam pendidikan.

Adapun dampak dari profesionalisme guru yaitu diawali dari profesional kepala sekolah. Kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup

⁵ Muhaimin, Paradigma Pendidikan Islam, *Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, (PT. Remaja Rosdakarya Bandung 2001), 75.

⁶ Kompri, *Manajemen Pendidikan : Komponen – Komponen Elementer Kemajuan Sekolah* (Yogyakarta : Ar Ruzz Media, 2015), 202.

mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah. Dampak tersebut antara lain terhadap efektivitas pendidikan 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 atau antisipatif terhadap kebutuhan.⁷

Berdasarkan pengamatan Program Latihan Profesi (PLP) di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tana Toraja penulis melihat ada kebudayaan yang diterapkan disana, yaitu melakukan sholat dhuha berjama'ah setiap siswa dan para guru. Meskipun di daerah tersebut tidak banyak penduduk yang beragama Islam tetapi nilai-nilai religius diterapkan dengan cukup maksimal. Akan tetapi terdapat ketidakcapaian harapan dengan kondisi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tana Toraja. Hal ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam kaitannya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Ada beberapa tenaga kependidikan yang mengambil alih menjadi seorang guru dan kurangnya tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tana Toraja dengan latar pendidikan yang tidak sesuai.

⁷E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung:Remaja Rosada Karya, 2011), 89.

Berkaitan dengan hal tersebut perlu dikembangkan dan meningkatkan manajemen kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN Tana Toraja, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Manajemen Kinerja Bebas Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah penelitian ini dirumuskan menjadi beberapa masalah yaitu:

1. Bagaimanakah mekanisme manajemen kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja?
2. Bagaimanakah gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja?
3. Bagaimanakah upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui mekanisme manajemen kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja.
2. Untuk mengetahui gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah (MAN) Negeri Tana Toraja.

3. Untuk mengetahui upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Menambah pengetahuan tentang budaya religius terutama dalam meningkatkan profesionalisme guru.
- b. Memperluas wawasan dan cakrawala pendidikan dengan kenyataan yang ada di lapangan penelitian, bagi peneliti dan para pembaca tentang manajemen kinerja budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pendidik di MAN Tana Toraja yang berkaitan dengan manajemen kinerja budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja.

- a. Bagi kepala sekolah hasil penelitian ini dapat membantu kepala sekolah dalam mengatur manajemen yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja.

- b. Bagi Guru hasil penelitian ini dapat membantu para guru untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui manajemen kinerja budaya religius.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan pencarian terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil pencarian penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yaitu:

Gustav Tri Sambodo dengan penelitian yang berjudul “Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung”. Penelitian ini membahas tentang budaya religius yang dikembangkan di SMPN 7 Bandar Lampung berkaitan dengan unsur moral dan aqidah yang tidak dipisahkan antara iman, islam, dan ihsan sedangkan manajemen kinerja berbasis budaya religius yang meliputi perencanaan serta kepala sekolah mengajak para stafnya agar dapat mengaplikasikan amalan budaya religius.⁸Sedangkan Asriani Amir dalam penelitiannya “Manajemen Berbasis Budaya Religius dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 5 Luwu”, membahas tentang tahap atau langkah yang digunakan oleh kepala sekolah dalam membangun budaya religius disekolah (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan).⁹Sejalan dengan penelitian tersebut, Muhammad Fathurrohman dalam penelitiannya yang berjudul “Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di

⁸Gustav Tri Sambodo, *Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung*, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2020).

⁹Asriani Amir, “Manajemen Berbasis Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMAN 15 Luwu”, *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 3, No.2, (Agustus 2020), 254, <https://doi.org/10.30605/jsgp.3.2.2020.304>

SMPN 2 Pagerwojo” juga membahas tentang budaya religius dalam organisasi hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pembiasaan suasana religius dilembaga pendidikan dapat menanamkan nilai-nilai religius dalam diri setiap individu.¹⁰ Ketiga penelitian tersebut berfokus pada aspek budaya religius dalam organisasi. Dalam implementasinya ada beberapa tahap yang perlu diperhatikan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi budaya religius organisasi.

Sholikatur Nikmah dalam penelitiannya yang berjudul Model Pengelolaan Kinerja Guru Berbasis Religius untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru MTs. Matholi’ul Falah Langgenharjo Juwana. Penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa tahap yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu perencanaan Model Pengelolaan Kinerja Guru, pembinaan Kinerja dan evaluasi Kinerja Guru berbasis religius di MTs Matholi’ul Falah Langgenharjo Juwana. Melalui kepemimpinan kepala madrasah berbasis religius tersebut, para guru melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai bidang tugasnya masing-masing.¹¹ Misbah Munir dalam penelitiannya Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Dosen Pendidikan Agama Islam FTIK UIN Maliki Malang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme dosen melalui penciptaan budaya religius di kampus ada beberapa hal yang dapat dilakukan yaitu kegiatan-kegiatan seperti wajib sholat berjamaah, khotmil

¹⁰Muhammad Faturrohmah, Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Ta’Allum* 4, No. 1, (1 Juni 2016): h.19, <https://doi.org/10.21274/taalum.2016.4.1.19-42>

¹¹Sholikatur Nikmah, Model Pengelolaan Kinerja Guru Berbasis Religius untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Mts, (Kudus: IAIN Kudus, 2019)

Qur`andan melakukan do`a bersama.¹² Luluk Hamidah Dawam dalam penelitiannya yang berjudul “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Melalui Penanaman Budaya Religius” membahas tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru meliputi manajemen perencanaan, manajemen pengorganisasian, manajemen bimbingan, manajemen penerapan, manajemen pengawasan. Optimalisasi keberhasilan manajemen kepala sekolah berbasis budaya religius dapat dilihat dari aspek kesadaran, aspek sosial dan aspek profesional.¹³ Dari ketiga penelitian diatas yaitu menekankan pada aspek meningkatkan profesionalisme guru dan dosen melalui penciptaan budaya religius yang terdiri dari beberapa tahap seperti perencanaan model kinerja guru, manajemen pengorganisasian, manajemen bimbingan, manajemen penerapan dan manajemen pengawasan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan, dapat disimpulkan bahwa perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan peneliti tersebut, yaitu pada paragraf pertama peneliti yang dilakukan Gustav Tri Sambodo, Asriani Amir, dan Muhammad Fathurrohman hanya menekankan pada pengembangan budaya religius dan organisasi yang ada disekolah dalam peningkatan mutu disekolah sedangkan penelitian yang dilakukan penulis merujuk pada manajemen kinerja budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru, adapun persamaan penelitian yang terdahulu dengan penulis yaitu sama-

¹²Misbah Munir, “Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Dosen Pendidikan Agama Islam FTIK UIN Maliki Malang”, *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, No.1, (Desember 2017):145, <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jpai/>

¹³ Luluk Hamidah Dawam “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Melalui Penanaman Budaya Religius” (Surakarta 15 Desember 2020) , 1.

sama berfokus membahas tentang manajemen budaya religius dan memiliki jenis penelitian yang sama. Kemudian pada paragraf kedua perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sholikatur Nikmah, Misbah Munir, Luluk Hamidah Dawam terdapat pada lokasi penelitian dan narasumber serta peneliti Misbah Munir lebih berfokus pada peningkatan profesionalisme pada dosen sedangkan peneliti berfokus pada peningkatan profesionalisme pada guru. Adapun persamaan dari ketiga penelitian yang terdahulu dengan penulis yaitu sama-sama merujuk pada bagaimana upaya meningkatkan profesionalisme guru dan dosen melalui penciptaan budaya religius yang terdiri dari beberapa tahap seperti perencanaan, manajemen pengorganisasian, manajemen bimbingan, manajemen penerapan dan manajemen pengawasan.

B. Deskripsi Teori

1. Manajemen Kinerja

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengelola, membimbing dan mengawasi. Jika diambil dari bahasa Italia, berasal dari kata *managgiare* memiliki arti mengendalikan, terutama mengendalikan kuda. Sementara itu dalam bahasa Latin, kata manajemen berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, jika digabung memiliki arti menangani.

Sementara manajer berarti orang yang menangani. Dalam suatu organisasi dan sumber daya organisasi lainnya.¹⁴

Secara luas orang sudah banyak mengenal tentang istilah manajemen, hakikat manajemen secara relatif, yaitu bagaimana sebuah aktivitas bisa berjalan lebih teratur berdasarkan prosedur dan proses.¹⁵ Sedangkan secara umum dikatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.¹⁶ George R. Terry merumuskan proses pelaksanaan manajemen menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan/pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.¹⁷

Adapun Robert Kreiten memberikan rumusan tentang manajemen dengan beranggapan bahwa manajemen merupakan sebuah sistem kerja oleh orang lain untuk mencapai tujuan dalam suatu tempat yang berbeda prosesnya berfokus pada penggunaan secara efektif dan efisien terhadap sumber daya yang

¹⁴Bernawi & M. Arifin, *Manajemen Sarana Prasarana Sekolah*, (Jogjakarta: AR_RUZZ MEDIA, 2012), 13.

¹⁵Eti Rochaety, et al., *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 4.

¹⁶George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), 5.

¹⁷George R. Terry, *Principles Of Management*, Edition (New York: Richard D. Irwin, 1961), 32.

terbatas.¹⁸ George R. Terry dan Leslie W. Rue merumuskan bahwa manajemen ialah sebuah proses ataupun kerangka kerja yang mengaitkan bimbingan atau arahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata.¹⁹ H. Melayu S.P Hasibun merumuskan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengendalikan proses penggunaan sumber daya manusia beserta sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien dalam menggapai tujuan tertentu²⁰. M. Manullang menyatakan bahwa manajemen ialah ilmu dan seni dalam sebuah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumberdaya untuk mencapai tujuan²¹. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu atau kemampuan yang dihasilkan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan hal penting dalam administrasi karena memang manajemen merupakan alat pelaksanaan yang utama administrasi.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai manajemen maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu seni atau ilmu yang dimiliki seseorang dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengevaluasi sebuah kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

a. Fungsi Manajemen

Adapun beberapa fungsi-fungsi manajemen menurut para pakar yang diambil dari penulis yaitu :

¹⁸ Robert Kreitener, *Management*, 4th Edition (Boston: Houghton Mifflin Company, 1989), 9.

¹⁹ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Principles of Management*, terj. a. Ticoalu, *Dasar-dasar, Manajemen*, (vol 1, 2019), h.1.

²⁰ H. Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Bumi Aksara, 2007), 2.

²¹ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Cet. 1; Jakarta: Galia Indonesia, 1996), 15.

Dari beberapa pendapat para pakar, penulis mengambil fungsi-fungsi manajemen menurut pendapat George R. Terry sebagai pembahasan karena pendapat ini lebih dikenal di lingkungan mahasiswa dan masyarakat yang sering disingkat dengan "POAC" yaitu *Planning, Organizing, Actuating, Controlling*.²²

George R. Terry merumuskan bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari:

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan sebagai dasar utama pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Perencanaan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan secara matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang untuk mencapai tujuan.

2. *Organization* (Pengorganisasian)

Yaitu mengelompokkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya masing-masing dalam menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan

3. *Actuating* (Penggerakan)

Yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing dan menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa

²²George R Terry, *Principles Of Management*, Editor (New York: Richard D. Irwin, 1961), 22.

berjalansesuai rencana yang sudah ditentukan dan bisa mencapai tujuan.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.²³

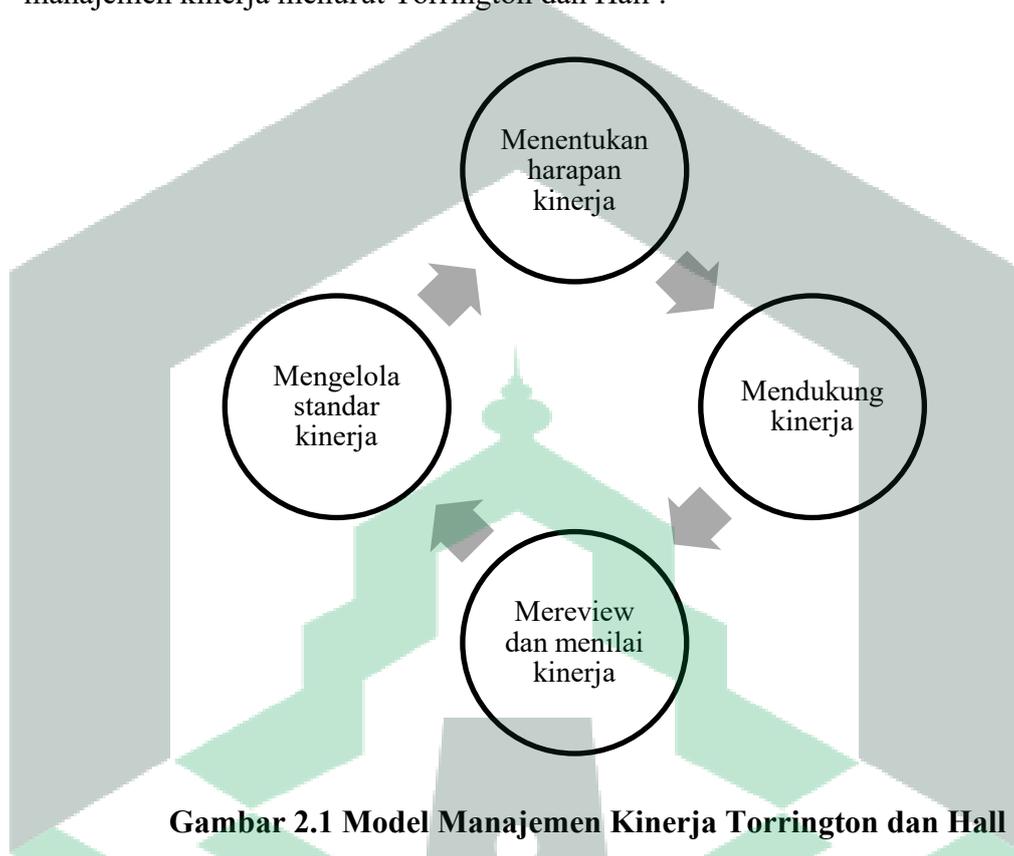
Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Kinerja sebagai hasil sebuah pekerjaan atau prestasi kerja, akan tetapi kinerja juga mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja saja, tetapi termasuk proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas-tugasnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki ikatan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja ialah melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Manajemen kinerja adalah pendekatan sistematis untuk meningkatkan kinerja melalui proses berkelanjutan dalam penetapan sasaran kinerja strategis, mengukur kinerja, mengumpulkan, menganalisis, memeriksa, dan melaporkan data kerja serta memakai data tersebut untuk menghasilkan revisi kinerja.²⁴ Manajemen kinerja juga dapat menciptakan hubungan komunikasi antara

²³George R Terry dan Lesli W. Rue, *Principles Of Management*, terj. G. a. Ticoalu, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Vol 1, 2019), 9.

²⁴Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN* (Cet. II dan 2003 Dan 2007), 5.

karyawan dengan atasannya. Manajemen kinerja juga membahas mengenai proses kinerja yang dikelola untuk mencapai keberhasilan, karena manajemen kinerja yang efektif sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi. Adapun model manajemen kinerja menurut Torrington dan Hall :



Torrington dan Hall menggambarkan proses manajemen kinerja dengan:

- a. Merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang diharapkan dari suatu kinerja.
- b. Menentukan dukungan yang diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan.
- c. Sementara pelaksanaan kinerja berlangsung dilakukan peninjauan kembali (review) dan penilaian kinerja

- d. Melakukan pengelolaan terhadap standar kinerja. Standar kinerja harus dijaga agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.²⁵

Dari beberapa uraian di atas, ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian manajemen kinerja yaitu:

- a. Bacal berpendapat bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses komunikasi yang dilakukan secara berkepanjangan dalam kemitraan antara karyawan dan atasannya.²⁶
- b. Amstrong merumuskan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses menyesuaikan ataupun menggabungkan target organisasional atau individual untuk mencapai efektivitas organisasi.²⁷

Sehingga dapat disimpulkan hakikat manajemen kinerja ialah sebuah proses kinerja yang dikelola oleh semua kegiatan organisasi guna menggapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Guru yang mempunyai kinerja baik adalah guru yang profesional dan memiliki pengetahuan dan kemampuan profesi yang baik pula.

Kinerja guru di madrasah merupakan tanggung jawab utama dari kepala madrasah. Kepala madrasah membina gurunya agar berprestasi yang lebih baik. Kepala madrasah sebagai pimpinan di lingkungan satuan pendidikan dituntut mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan dalam mengembangkan kinerja guru sangat ditentukan oleh kepala madrasah mulai dari

²⁵ Sudrajat, "Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 25, No. 1 (1 April 2018), 105-106.

²⁶Bacal. *Performance Management*. New York:Mcgraw-Hill Companies,Inc.(1999), h. 9.

²⁷Amstrong, Michael. *Handbook Of Performance Manajemen* (Alih Bahasa:Tony Setiawan Yogyakarta:Tugu,2004), 9.

perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, dan keselarasan seluruh sumber daya pendidikan. Perencanaan kinerja guru berdasar pada sasaran kerja pegawai, sebagaimana yang dilakukan oleh kepala MAN Tana Toraja yang menuntut guru merencanakan kinerjanya yang disusun pada awal tahun dalam bentuk lembar kontrak kerja. Lembar ini dibuat oleh masing-masing guru sesuai tugas dan peran yang telah ditentukan oleh pimpinan lembaga pendidikan. Penentuan tugas dan peran dari pimpinan menentukan rangkaian kerja yang harus dilaksanakan guru berdasarkan latar belakang pendidikan dengan bidang tugasnya.

2. Budaya Religius

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya (*culture*) adalah kebiasaan, pikiran, adat-istiadat, sesuatu yang berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah.²⁸Budaya atau peradaban juga diartikan sebagai suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan-kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan diantara para anggota kelompok atau organisasi.²⁹Suatu organisasi (termasuk lembaga pendidikan), budaya diartikan sebagai berikut: pertama, sistem nilai yaitu keyakinan dan tujuan yang dianut yang dimiliki oleh anggota organisasi yang potensial membentuk perilaku mereka dan bertahan lama meskipun sudah terjadi

²⁸Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Ed.4; Jakarta: Balai Pustaka, 2008), 226.

²⁹ Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah : Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta: Gramedia Widiasmara Indonesia, 2003), 200.

pergantian anggota. Dalam lembaga pendidikan misalnya, budaya ini berupa semangat belajar, cinta kebersihan, mengutamakan kerja sama dan nilai-nilai luhur lainnya. Kedua, norma perilaku yaitu cara berperilaku yaitu cara berperilaku yang sudah lazim digunakan dalam sebuah organisasi yang bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota baru. Dalam lembaga pendidikan, perilaku ini antara lain berupa semangat untuk selalu giat belajar, selalu menjaga kebersihan, bertutur sapa santun dan berbagai perilaku mulia lainnya.³⁰

Budaya sekolah merupakan perpaduan nilai-nilai kepercayaan, asumsi, pemahaman, dan harapan-harapan yang dipercaya oleh warga sekolah serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah (internal dan eksternal) yang mereka hadapi.³¹ Pendapat lain juga mengatakan bahwa budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, peserta didik, dan masyarakat sekitar sekolah.³² Beberapa sikap religius yang tampak dalam diri seseorang dalam menjalankan tugasnya, yakni: kejujuran, keadilan, bermanfaat bagi orang lain, rendah hati, bekerja efisien, visi kedepan, disiplin tinggi, dan keseimbangan.³³ Budaya religius adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dalam budaya organisasi

³⁰Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 74.

³¹Muhaimin, *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Rekonstruksi Sosial*, (Malang: UIN Malang, 2004), 308.

³²Muhaimin, *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Rekonstruksi Sosial*, (Malang: UIN Malang, 2004), 308-309.

³³Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 67-68.

yang diikuti oleh seluruh warga sekolah. Oleh karena itu untuk membudayakan nilai-nilai keagamaan dapat dilakukan dengan beberapa cara yakni melalui kepala sekolah, kegiatan belajar mengajar, ekstrakurikuler, dan juga tradisi perilaku warga sekolah yang dilaksanakan secara kontiniu dan konsisten di lingkungan sekolah. Itulah yang akan membentuk *religious culture* (budaya religius). Budaya religius juga merupakan salah satu metode pendidikan nilai yang komprehensif karena dalam perwujudannya terdapat inklunasi nilai, pemberian teladan, dan penyiapan generasi muda agar dapat mandiri dengan mengajarkan dan memfasilitasi perbuatan-perbuatan moral secara bertanggung jawab dan keterampilan hidup yang lain. Maka dari itu dapat dikatakan mewujudkan budaya religius di sekolah merupakan salah satu upaya untuk menghayati nilai keagamaan kedalam diri peserta didik.³⁴

Mewujudkan budaya religius di sekolah merupakan salah satu upaya untuk menginternalisasikan nilai keagamaan ke dalam diri siswa. Selain itu menunjukkan fungsi sekolah sebagai lembaga yang berfungsi mentransmisikan budaya.³⁵ Sekolah merupakan tempat internalisasi budaya religius kepada siswa agar memiliki pertahanan yang kokoh dalam membentuk karakter yang luhur. Sedangkan karakter yang luhur merupakan pondasi dasar untuk memperbaiki sumber daya manusia yang semakin terkikis oleh peradaban.

³⁴Kompri, *Manajemen Pendidikan : Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), 202-203.

³⁵ Abdul Latif, *Pendidikan Berbasis Nilai Kemasyarakatan*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), .30.

Penciptaan budaya religius yang dilakukan disekolah semata-mata karena merupakan pengembangan dari potensi manusia yang ada sejak lahir atau fitrah. Ajaran Islam yang diturunkan Allah melalui rasul-Nya merupakan agama yang memperhatikan fitrah manusia, maka dari itu pendidikan Islam juga harus sesuai dengan fitrah manusia dan bertugas mengembangkan fitrah tersebut. Secara etimologis, kata fitrah yang berasal dari berarti "ciptaan" atau "penciptaan". Disamping itu, kata fitrah juga berarti sebagai "sifat dasar atau pembawaan", berarti pula potensi dasar yang alami atau natural disposition.³⁶ Dengan demikian fitrah adalah sifat dasar atau potensi pembawaan yang diciptakan oleh Allah sebagai dasar dari suatu proses penciptaan. Kata fitrah tersebut diisyaratkan dalam firman Allah swt. dalam Q.S Ar-Ruum 30/30 sebagai berikut. :

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ



Terjemahannya: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui” (QS. Ar-Ruum 30 : 30). Oleh karena itu fitrah manusia dapat dikembangkan melalui budaya religius yang diciptakan di sekolah. Sehingga penciptaan budaya religius yang ada di sekolah sesuai dengan pengembangan fitrah manusia.

³⁶ M. Jadid Khadavi, “Pengembangan Budaya Religius dalam Komunitas Sekolah”, *Al-Makrifat: Jurnal Kajian Islam* 1 no. 2 (Oktober, 2016), 148.

3. Profesionalisme Guru

Profesionalisme terdiri atas ilmu dan pemahaman terhadap sikap mengenaiprofesi. Keduanya diperoleh melalui pendidikan profesi dan sikap profesional ini mulai terbentuk selama yang bersangkutan mengikuti pendidikan profesionalnya. Kualitas profesionalisme ditunjukkan dalam lima unjuk kerja sebagai berikut:

- a) keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal;
- b) meningkatkan dan memelihara citra profesi;
- c) keinginan untuk mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan;
- d) mengejar kualitas dan cita-cita profesi; dan
- e) memiliki kebanggaan terhadap profesinya.³⁷

Sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru saat melakukan tugas professional sendiri dengan bekal kemampuan yang luar biasa, rasa panggilan jiwa, dan komitmen untuk memberikan layanan kepada peserta didik.

1. Pentingnya profesionalisme guru dalam pendidikan

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan

³⁷Deny Setiawan & Joni Siterus, *Urgensi Tuntutan Profesionalisme dan Harapan Menjadi Guru Berkarakter*, Jurnal (Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan dan Balitbang Sumatera Utara), (Cakrawala Pendidikan, 122-129, 2017), 123.

dasar dan pendidikan menengah.³⁸

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Guru tanpa menguasai bahan pelajaran, strategi belajar mengajar, mendorong siswa belajar untuk mencapai prestasi yang tinggi, sehingga segala upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Sehingga perlu perhatian yang serius dalam peningkatan mutu dan relevansi pendidikan, salah satunya adalah melalui program peningkatan profesional guru.

Terdapat beberapa pendapat yang mendasari pentingnya profesionalisasi di dalam pendidikan, yakni:

- a. Subjek pendidikan ialah seseorang yang mempunyai keinginan, ilmu, emosi, dan perasaan yang dapat dikembangkan sesuai dengan potensinya, selain itu pendidikan juga didasari oleh nilai-nilai kemanusiaan yang menghargai martabat manusia.
- b. Pembelajaran yang digunakan secara internasional yang artinya dilakukan secara sadar dan memiliki tujuan, sehingga menjadikan pendidikan sebagai normatif yang terikat oleh norma dan nilai universal, nasional dan local, serta menjadi acuan bagi guru, siswa dan penyelenggara pendidikan.
- c. Teori-teori pendidikan merupakan jawaban kerangka hipotesis dalam menanggapi masalah dalam pendidikan.
- d. Pendidikan dimulai dari anggapan pokok tentang manusia, yaitu manusia memiliki kemampuan yang baik untuk berkembang. Sehingga pendidikan

³⁸Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Dosen dan Guru*, (Bandung: farma, 2006), 3.

itu merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan unggul tersebut.

- e. Inti pembelajaran terjalin dalam prosesnya, yaitu suasana yang terjadi pada saat guru dan siswa melakukan diskusi, yang akan menjadikan siswa lebih berkembang agar sejalan dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi masyarakat.
- f. Selalu adanya kebimbangan dalam misi utama pendidikan, yaitu menjadikan seseorang menjadi manusia yang lebih baik dengan tujuan instrumental, yaitu alat untuk perubahan untuk menggapai sesuatu³⁹.

2. Sikap profesionalisme guru

Untuk meningkatkan mutu pelayanan guru kepada masyarakat, maka seorang guru harus memahami bagaimana bersikap yang sebaiknya terhadap profesinya. Citra guru kepada masyarakat akan baik apabila mampu menjadi panutan atau model pada masyarakat di sekelilingnya. Masyarakat akan melihat bagaimana sikap sehari-hari seorang guru, bagaimana guru meningkatkan pengetahuannya, bahkan sampai kepada cara berbicara, bergaul dan berpakaian sering menjadi perhatian masyarakat sekelilingnya. Berikut beberapa sikap profesionalisme guru, yakni:

a. Tidak menyia-nyia kan waktu

Guru yang bijak, akan sadar untuk tidak menyia-nyia kan waktunya. Bukan hanya waktunya saja tapi juga waktu orang lain. Guru akan senantiasa menggunakan waktunya secara baik, serta menghabiskan waktunya dengan berbagai aktifitas dan menjalankan ibadah sesuai syariat islam.

³⁹Rusman, *Model-Model Pembelajaran (Pengembangan Profesionalisme Guru)*, (Jakarta: Raja Grafindo Indonesia, 2014), 20.

b. Berfikir positif

Guru yang benar-benar profesional, senantiasa memiliki fisik yang sehat dan berupaya memandang segala sesuatu dari fikiran yang positif. Perilaku guru dalam bersikap tidak akan mudah menyerah dalam mencari jalan keluar dalam memecahkan suatu masalah. Sehingga, dengan selalu berfikir positif akan memberikan energi baik pula pada masyarakat sekelilingnya.

c. Konsentrasi

Guru wajib berkonsentrasi terhadap sesuatu yang sudah jadi tanggung jawabnya, serta bukan menghabiskan waktunya untuk permasalahan yang tidak relevan dan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif dan melanggar etika agama Islam.

d. Bertindak hati-hati

Seorang guru yang pandai, akan tetap menjaga data-data yang kritis terhadap superioritas dirinya dan bisa menjadi sosok yang dapat dipercaya, baik secara profesional maupun pada sebuah tim.

e. Dapat diandalkan

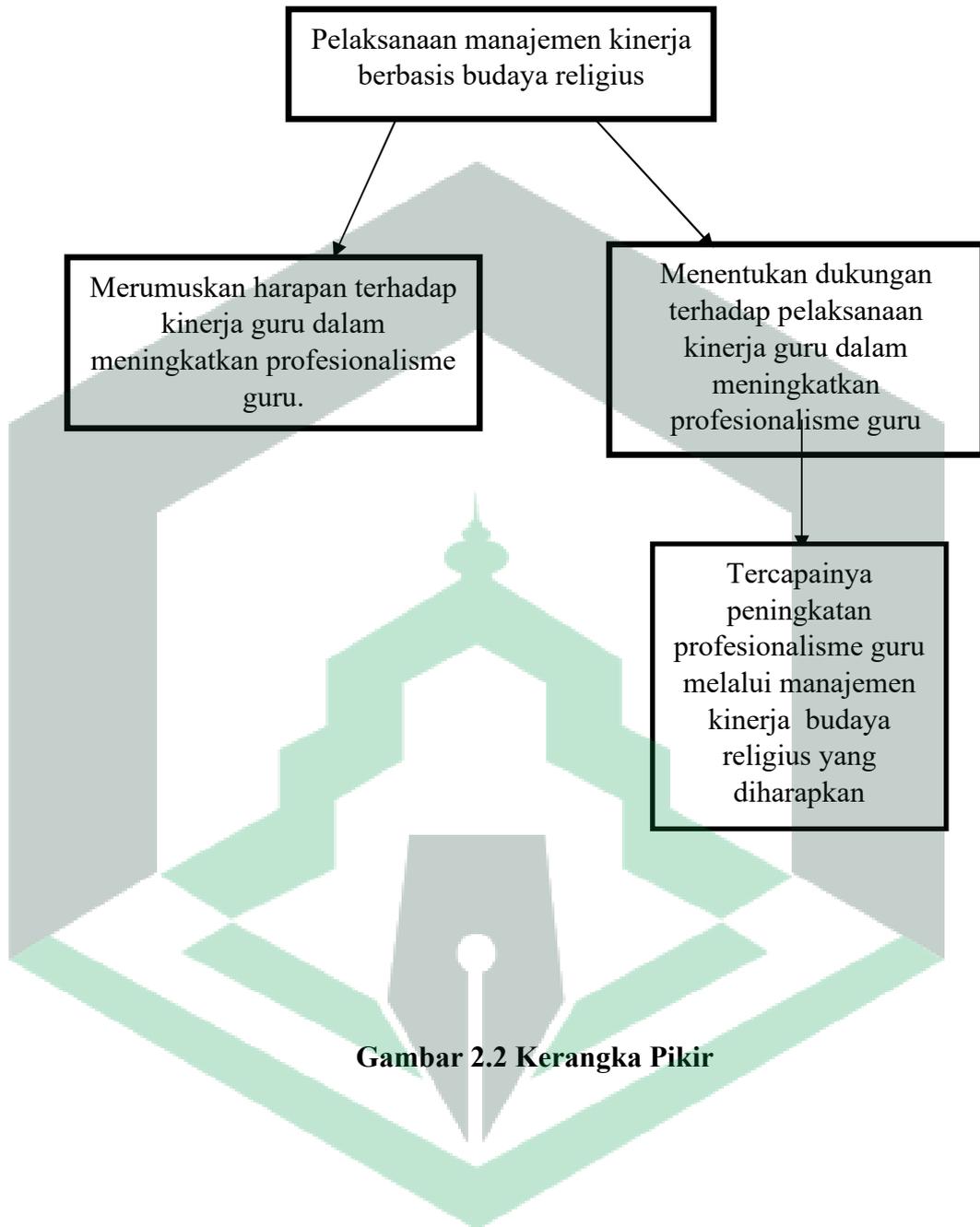
Seorang guru dituntut untuk selalu dapat diandalkan. Dengan tanggung jawabnya, seorang guru harus dapat mengembangkan perannya, seperti guru dapat menjalankan kewajibannya dan menjalankan tugas rutinnnya secara khusus dengan penuh tanggung jawab didunia maupun diakhirat⁴⁰

⁴⁰Siti Suwdah Rimang, *Meraih Predikat Guru dan Dosen Paripurna yang Islami*, (Cet,I: Bandung: Alfabeta, 2011), .30-32.

C. Kerangka Pikir

Manajemen kinerja merupakan suatu upaya untuk mencapai peningkatan yang terus menerus dalam kinerja baik kinerja individu pegawai maupun kinerja organisasi. 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. Berdasarkan Undang-undang, guru ditegaskan harus memiliki kinerja yang baik yang tergambar pada penampilan mereka baik dari kemampuan akademik maupun profesi.

Pentingnya peran yang dimiliki oleh guru mengharuskan sistem pembinaan yang memerlukan penanganan terencana dan mampu mengelola pengajaran didalam kelas dan mendidik siswa diluar kelas, sehingga seorang guru harus memiliki kinerja yang baik dalam meningkatkan profesionalisme guru. Berikut skema kerangka pikir penelitian.



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif dari orang dan pelaku yang diamati dalam bentuk teks tertulis atau lisan.⁴¹ Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana manajemen kinerja budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus terhadap bagaimana cara untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui manajemen kinerja berbasis budaya religius.

C. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman, definisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius

Manajemen kinerja berbasis budaya religius adalah proses kinerja yang dapat menyesuaikan diri dalam berkomunikasi pada pembiasaan-pembiasaan islami antara pegawai dan atasan guna menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan.

⁴¹ Moleong, Lexy J, *Metodologi penelitian kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010), . 4.

2. Budaya Religius

Budaya religius disekolah adalah sekumpulan nilai agama yang disepakati bersama dalam sekolah yang meliputi perilaku, tradisi, kebiasaan, dan simbol-simbol yang dipraktekkan oleh oleh semua pihak yang berada disekolah. Budaya religius juga merupakan salah satu metode pendidikan nilai yang komprehensif karena dalam perwujudannya terdapat inklunasi nilai, pemberian teladan, dan penyiapan generasi muda agar dapat mandiri.

3. Profesionalisme Guru

Profesionlisme guru merupakan suatu komitmen guru dalam hal meningkatkan keaktifan dan keefektifan siswa dalam aspek perencanaan pembelajaran sebagai kontribusi pada kualitas kinerjanya dengan jaminan hidup yang layak. Profesionalisme guru juga sebagai tolak ukur belajar siswa, bahwa semakin professional guru dalam melaksanakan proses pembelajaran maka semakin meningkat pula proses daya minat belajar siswa.

D. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Peneliti menggunakan penelitian deskriptif untuk menemukan fakta tentang fenomena yang akan diteliti dalam masyarakat atau kelompok tertentu.

Langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian deskriptif adalah: rumusan masalah, identifikasi masalah, pemilihan, perancangan program pengumpulan data, analisis data.

E. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ialah subyek darimana data diperoleh.

Sumber data penelitian dikelompokkan menjadi:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian. Untuk memperoleh data primer ini penulis juga melakukan observasi dan wawancara kepada guru untuk mengetahui bagaimana kinerja dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain. Data ini dalam penelitian ini berupa arsip-arsip atau dokumentasi yang berhubungan dengan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tana Toraja maupun profil di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang terdapat pada penelitian ini adalah pedoman wawancara. Sebelum wawancara dilakukan peneliti harus melakukan validasi agar dapat diketahui sejauh mana peneliti siap melakukan penelitian selanjutnya yaitu terjun kelapangan. Validasi meliputi pemahaman metode penelitian kualitatif dan penguasaan wawasan terhadap apa yang diteliti.

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencatat peristiwa, hal atau informasi dan ciri-ciri sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan

menunjang dan mendukung penelitian. Saat pengumpulan data, peneliti menggunakan berbagai teknik, diantaranya:

1. Observasi

Observasi adalah suatu pengamatan atau pencatatan terhadap objek penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh serta memantapkan data yang diperoleh melalui wawancara terhadap kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja dan mengamati guru pada saat mengajar dan menyampaikan materi didalam kelas, sehingga dalam observasi akan diketahui proses yang sebenarnya.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara dapat dilakukan setelah peneliti selesai melakukan observasi di Madrasah Aliyah (MAN) Negeri Kabupaten Tana Toraja. Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi dan data yang valid dari pihak-pihak yang terkait, guna mengetahui bagaimana manajemen kinerja berbasis budaya religious dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja. Yang menjadi sumber data yaitu kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja terkait dengan sejarah sekolah, kondisi sekolah dan juga data-data yang mendukung penelitian di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi bertujuan untuk melengkapi data yang diperoleh dari peneliti dari observasi dan wawancara. Dokumen yang dibutuhkan adalah

dokumen profil sekolah dan dokumen lisan dan tertulis yang di butuhkan oleh peneliti.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian antara lain dilakukan dengan peningkatan derajat kepercayaan data. Dalam uji kredibilitas peneliti senantiasa melakukan pendekatan dengan kepala madrasah, guru, pegawai sekolah, dan para peserta didik, dengan melakukan berbagai pendekatan agar menumbuhkan rasa kepercayaan kepada pihak sekolah sudah merasa nyaman maka mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang diharapkan.

2. Uji Keteralihan (*Transferability*)

Pengujian transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Oleh karena itu, agar orang lain memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya.

3. Uji Ketergantungan (*Dependability*)

Dalam penelitian kualitatif, dependability disebut realibilitas suatu penelitian yang relatif apabila orang lain dapat mengulang, merepleksi proses

penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, uji dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.

4. Kepastian (*Confirmability*)

Peneliti harus memastikan bahwa seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini terjamin kepercayaannya sebagai gambaran yang objektifitas. Untuk memperoleh kepastian hasil penelitian dengan data pendukung, peneliti menggunakan teknologi untuk mencocokkan atau menyesuaikan hasil penelitian data yang diperoleh. Apabila hasil penelitian menunjukkan bahwa data tersebut cukup relevan dengan penelitian, tentunya temuan peneliti dianggap memenuhi syarat untuk dapat menjelaskannya.

I. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan triangulasi data, yaitu suatu metode dengan menggunakan hal-hal lain untuk menguji keabsahan data. Selain data digunakan untuk keperluan pemeriksaan atau sebagai pembandingan dengan data tersebut. Setelah mengumpulkan semua data, penulis akan mencoba menjelaskan objek masalah secara sistematis dan melakukan analisis yang cermat dan tepat terhadap objek penelitian. Proses analisis data adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh berupa laporan atau data yang detail. Data hasil mengihtiarikan dan memilah-milah berdasarkan satuan konsep, tema, dan kategori tertentu akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan

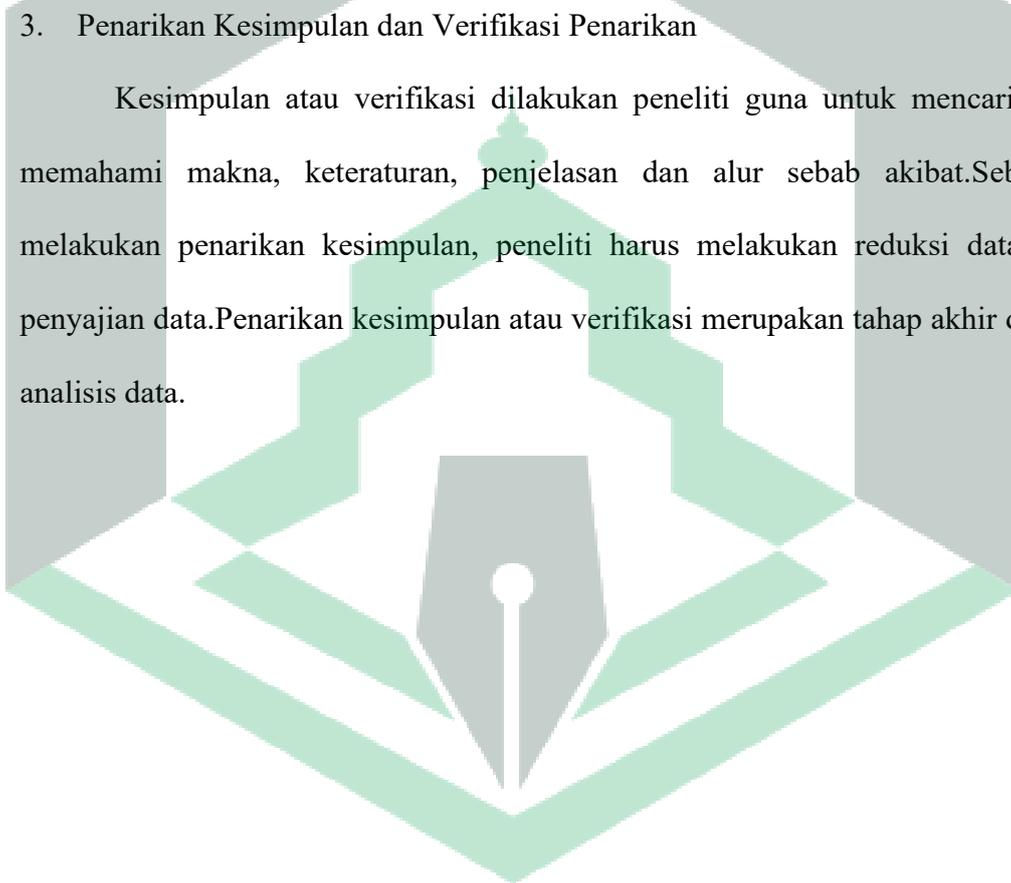
dan mempermudah penelitian untuk mencari kembali data sebagai tambahan atas data sebelumnya yang diperoleh jika diperlukan.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses pemberian sebuah informasi yang telah disusun sehingga memungkinkan penelitian menarik kesimpulan dan mengambil tindakan, sehingga dapat dipahami dalam menganalisis data dan pengambilan keputusan.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Penarikan

Kesimpulan atau verifikasi dilakukan peneliti guna untuk mencari atau memahami makna, keteraturan, penjelasan dan alur sebab akibat. Sebelum melakukan penarikan kesimpulan, peneliti harus melakukan reduksi data dan penyajian data. Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan tahap akhir dalam analisis data.



BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Profil Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja

a. Sejarah Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja

Madrasah Aliyah Makale didirikan pada bulan Maret 1993 oleh beberapa tokoh muslim Tana Toraja yang membentuk tim perintis/ pendiri Madrasah Aliyah Makale antara lain Drs. H. Nurdin Baturante, M.Ag. (Penasehat), Drs. H. M Said Toago, (Ketua), Drs. Sampe Baralangi (Sekretaris), Dra. Nirwana Nurdin (Bendahara), Drs. Mansur Amiruddin (Anggota), Drs. Mustari Pandang, H. (Anggota), Muh. Ali, BA, (Anggota), E. Syahrie Rante, BA, (Anggota), Drs. Muh. Laga, (Anggota), Drs. Yusuf SD, (Anggota), Drs. Amirdan, (Anggota), serta tokoh masyarakat lainnya.

Pada TP. 1993/1994, Madrasah Aliyah Makale mulai menerima siswa baru sebanyak 30 orang dimana proses belajar mengajar menumpang pada Gedung Tsanawiyah Negeri Rantepao di Makale dengan status terdaftar dan berafiliasi keMAN Palopo. Dalam perjalanan selama kurang lebih 3 (tiga) tahun, maka Madrasah Aliyah Makale dapat menamatkan siswa angkatan pertama pada Tahun Pelajaran 1996/1997.

Dalam perkembangannya yang cukup pesat pada Tahun 1998/1999 Madrasah Aliyah Makale dengan status DIAKUI dapat menyelenggarakan ujian sendiri dibawah pimpinan Drs. Syamsuddin sebagai Kepala Madrasah Aliyah definitiv yang pertama (periode 1996s/d 2005). Atas kerja sama yang baik antara tokoh masyarakat dan pengelola Madrasah Aliyah Makale, maka berdasarkan SK Menteri Agama No. 558 tanggal 30 Desember Status Madrasah Aliyah Swasta berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri Makale dan tahun 2017 berubah nama menjadi Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja.

Kepemimpinan di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja telah berlangsung mulai Drs. M. Said Toago (1994 s/d 1995), Drs. Bumbun Pakata (1995 s/d 1996), Drs. Syamsuddin (Desember 2005s/d 25 September 2012), Dra. Nirwana (Pelaksana Tugas Kepala MAN dari September 2012 s/d Januari 2013) dilanjutkan oleh Drs. Sampe Baralangi, M.Sc. yang dilantik di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 11 Januari 2013.

Dalam rangka membantu penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja maka dibentuk lah Komite Madrasah Aliyah yang pertama dengan ketua adalah bapak E. Syahrie Rante, B.A (Periode 2000 s/d 2005), bapak H. Rahim K, S.Pd (Periode 2005 s/d 2016) dilanjutkan oleh H. Achmad Toago, S.Pd.I periode 2016 sampai sekarang.

b. Identitas Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja

Nama Madrasah	: Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja
NIPSN	: 40319637
Nomor Statistik Madrasah	: 131173180023
Didirikan/Dinegerikan	: 27 Juni 1994/SK MENAG No. 558 tgl. 3 Desember 2003
Alamat	:Jl. TrituraNo. 188 Makale
Kelurahan	:Kamali Pentullan
Kecamatan	: Makale
Kabupaten	:Tana Toraja
Telp.Fas	: 0423-24573/0423-24573
e-mail/website	: Makale man@yahoo.com / http://mantanatoraja.sch.id
Status Madrasah	:Negeri
Surat Keputusan	: SK MENAG NO.558 tanggal 30 Desember 2003
Akreditasi	:A

a. Visi dan Misi Tujuan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja

Untuk mewujudkan Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja menjadi sebuah Madrasah yang maju dan berkualitas, maka bersama dengan seluruh *stake holder* menetapkan visi dan misi serta tujuan sebagai berikut:

1) Visi

Terwujudnya Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja yang berkualitas, berbudaya islami dan kompetitif di era globalisasi.

2.) Misi

- a.) Meningkatkan lulusan
- b.) Meningkatkan kualitas proses dan kegiatan belajar mengajar
- c.) Meningkatkan pelayanan dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan
- d.) Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana belajar.

3.) Tujuan

- a.) Meningkatnya lulusan Aliyah yang berkualitas dan berdaya saing
- b.) Meningkatnya kualitas proses dan kegiatan belajar mengajar
- c.) Meningkatnya kepedulian dan partisipasi seluruh stake holders terhadap proses pendidikan pada Madrasah
- d.) Meningkatnya profesionalisme guru dan tenaga administrasi
- e.) Meningkatnya sarana dan prasarana pendidikan.

d. Keadaan Sarana atau Fasilitas

- 1) Gedung belajar yang pertama dibangun 3 (tiga) RKB pada tahun 1997 dari dana APBN, dan telah direhab berat pada tahun 2010 menggunakan dana APBNP 2010 sebesar Rp. 190.000.000,- (Seratus sembilan puluh juta rupiah) yang sekarang dimanfaatkan untuk ruang belajar, ruang multi media dan ruang komputer.
- 2) Gedung belajar 2 (dua) RKB di sebelah Utara, dibangun atas bantuan dinas pendidikan kabupaten Tana Toraja pada tahun 1999 dengan pemasangan batu dan

atap, kemudian dilanjutkan pembangunannya pada tahun 2001 bantuan dana dari departemen agama Provinsi Sulawesi Selatan meliputi pemasangan lantai dan plesteran dinding dan pengecatan sehingga dapat dipakai pada tahun 2002, dan telah direhab berat pada tahun 2009 menggunakan dana APBMP 2009 sebesar Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta rupiah) dari departemen agama, sekarang dimanfaatkan untuk ruang belajar.

- 3) Gedung belajar 3 (tiga) RKB di sebelah Timur, dibangun pada tahun 2004 dari APBN Departemen Agama, yang dimanfaatkan untuk ruang guru, ruang perpustakaan, dan ruang keterampilan dan seni.
- 4) Gedung belajar 3 (tiga) RKB di sebelah Timur, dibangun dari dana APBN Departemen Agama Tahun 2005, yang sekarang digunakan untuk ruang belajar.
- 5) Gedung berukuran 12 x 8 m di sebelah Utara yang dibangun atas bantuan dana dari Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2005 dan telah direhab pada tahun 2009 bersamaan dengan rehab 2 RKB.
- 6) Gedung kantor dibangun pada tahun 2006 dengan ukuran 9 x 6 m dari dana APBN departemen agama digunakan untuk ruang Kepala Madrasah dan Tenaga Administrasi.
- 7) Ruang UKS berukuran 3.50 m x 12 m dibangun pada tahun 2007 dari dana APBN Departemen Agama sebesar Rp. 50.000.000,-(Lima puluh juta rupiah).
- 8) Gedung laboratorium biologi dibangun dari dana APBN Departemen Agama Tahun 2008 digunakan untuk kegiatan belajar dan praktek IPA.
- 9) Gedung belajar 3 ruang lantai 2 dibangun tahun 2013.

Lapangan olahraga seluas 35 x 40 m di dalamnya terdiri dari lapangan basket, volley ball, fut sal, tenis lapangan, bulu tangkis, sepak takro, dan olahraga atletik.

Tabel 4.1 Keadaan Sarana dan Prasarana

No	Uraian	Jumlah	Kondisi			Ket.
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Gedung	5	3	2	-	Pengadaan Tahun 1997
2	Ruang Kepala	1	1	-	-	
3	Ruang TU	1	1	-	-	
4	Ruang Guru	1	1	-	-	
5	Ruang Belajar	10	10	-	-	Pengadaan tahun 1997
6	Ruang Perpustakaan	1	1	-	-	
7	Ruang Lab. IPA	1	1	-	-	
8	Ruang Lab. TIK	1	1	-	-	
9	Mushallah	1	1	-	-	
10	Toilet Guru/ Siswa	6	6	-	-	
11	UKS	1	1	-	-	
12	Ruang Osis, PMR, Pramuka	1	1	-	-	

b. Keadaan Siswa di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja

Tabel 4.2 Keadaan Siswa

Kelas	Jumlah Kelas	Jumlah Siswa Mutasi											
		Akhir Bulan Lalu			Masuk			Keluar			Akhir Bulan Ini		
		L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
X IPA 1	1	6	17	23							6	17	23
X IPA 2	1	5	16	21		1	1				5	17	22
XIPS 1	1	7	12	19							7	12	19
X IPS 2	1	8	11	19							8	11	19
XI IPA 1	1	5	11	16							5	11	16
XI IPA 2	1	4	12	16							4	12	16
XI IPS 1	1	9	9	18							9	9	18
XI IPS 2	1	11	7	18							11	7	18
XII IPA 1	1	8	13	21							8	13	21
XII IPA 2	1	6	15	21							6	15	21
XII IPS 1	1	10	9	19							10	9	19

XII IPS 2	1	7	10	17						7	10	17
Jumlah	12	86	142	228		1		0		86	143	229

2. Mekanisme Manajemen Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN)

Kabupaten Tana Toraja

Dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja diperlukan mekanisme manajemen kinerja guru yang tepat, terkait dengan hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Drs. Sampe Baralangi, M.Sc. selaku kepala madrasah, Ibu Andi Wiwiek Pratiwi FW, S.Pd., M.Pd. selaku wakil kepala bidang kurikulum sekaligus guru matematika dan Bapak Munawwir, S.Pd.I. selaku wakil kepala madrasah bagian humas sekaligus guru bahasa Indonesia.

Berikut wawancara dengan Bapak Sampe Baralangi selaku kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja.

“Dalam Manajemen kinerja guru dapat kita lihat dari pelaksanaan tugas-tugas yang sudah direncanakan sebagaimana yang ada di Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Contohnya membuat rencana pembelajaran seperti menyusun program tahunan, program semester, menyusun silabus membuat RPP kemudian membuat penilaian. Diawal tahun guru berkewajiban membuat SKP, karena didalam SKP tergambar apa yang akan guru lakukan dan targetnya apa. Karena sekarang dengan peraturan baru semua pegawai dan guru wajib membuat SKP diawal tahun dan devaluasi diakhir tahun.”⁴²

⁴²Sampe Baralangi, selaku Kepala Madrasah, di MAN Tana Toraja “Wawancara” di ruang Kepala Madrasah, 30 November 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah peneliti dapat menyimpulkan bahwa mekanisme manajemen kinerja guru dapat dilihat dari Sasaran Kinerja Guru (SKP) yang dibuat pada awal tahun, dimana di dalam SKP ini sudah tercakup semua rencana dan program apa saja yang akan di laksanakan hingga proses penilaian yang dilakukan oleh guru.

Disamping itu peneliti meminta pendapat Ibu Andi Wiwiek Pratiwi FW., S.Pd., M.Pd. selaku wakil kepala madrasah bidang kurikulum sekaligus guru matematika mengenai Manajemen kinerja guru di MAN Tana Toraja dalam meningkatkan profesionalisme guru yang diterapkan oleh Kepala Madrasah yang berpendapat bahwa:

“Alhamdulillah disini kepala Madrasah sangat mengapresiasi terkait dengan bagaimana peningkatan profesionalisme guru contohnya seperti kami selalu didorong untuk mengikuti seleksi fasilitator daerah dan fasilitator provinsi awalnya itu kami memiliki keraguan, tetapi karena dorongannya kepala Madrasah akhirnya ikut dan Alhamdulillah lolos. Disini kami lolos dua fasilitator provinsi dan kurang lebih 6 orang fasilitator daerah artinya terkait dengan profesionalitas kami sebagai guru itu selalu disampaikan untuk ikut diklat dan seminar-seminar. Apalagi kemarin waktu daring hampir tiap hari guru didorong untuk mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut. Jadi menurut kami itu salah satu proses manajemen kinerja nya kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kami tetap selalu dikontrol jadi apapun tugas tambahannya kami itu dikontrol setiap laporan yang kami ajukan jadi artinya kami dibimbing sambil berjalan.”⁴³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Wiwiek peneliti dapat menyimpulkan bahwa salah satu mekanisme manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait peningkatan profesionalisme guru yaitu kepala madrasah selalu

⁴³Andi Wiwiek Pratiwi FW, selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum dan Guru Matematika di MAN Tana Toraja “wawancara” di ruang Kepala Madrasah, 01 Desember 2021

memberikan dorongan kepada guru untuk mengikuti seleksi fasilitator daerah dan fasilitator provinsi yang awalnya guru memiliki keraguan, tetapi karena dorongan kepala Madrasah akhirnya ikut dan lolos. Selain itu kepala madrasah juga selalu memberikan semangat kepada guru-guru untuk selalu ikut dalam kegiatan diklat dan seminar, dalam menjalankan kinerja nya guru juga selalu dikontrol oleh kepala sekolah sehingga dapat dikatakan guru selalu dibimbing sambil berjalan oleh kepala sekolah.

Menurut pendapat Bapak Munawwir, S.Pd.I. selaku wakil kepala madrasah bagian humas sekaligus guru bahasa Indonesia terkait dengan tanggapannya mengenai Manajemen kinerja guru di MAN Tana Toraja dalam meningkatkan profesionalisme guru yang diterapkan oleh Kepala Madrasah yang berpendapat bahwa :

“Secara umum disetiap madrasah itu ada program pengembangan untuk menjaga kualitas dan kuantitas yang dimiliki madrasah masing-masing dari hasil analisis itu kita bisa melanjutkan program-program tertentu semisal teman-teman guru dari penilaian kinerja nya itu butuh pengembangan dan penguatan diri dibidang apa dan itu salah bentuk untuk menjaga profesionalisme guru itu sendiri. Dan profesionalisme menjadi hal wajib karena sekarang sudah ada tunjangan kinerja dimana itu dibayarkan berdasarkan dengan kinerja, dan kinerja itu basisnya profesionalisme itu sendiri dan di madrasah ini sudah terealisasi.”⁴⁴

Dari hasil wawancara dengan Bapak Munawwir mengenai manajemen kinerja guru peneliti dapat menyimpulkan bahwa di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana

⁴⁴Munawwir, selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Humas dan Guru Bahasa Indonesia, di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja “wawancara” di ruang guru 02 Desember 2021

Toraja ini sudah terealisasi dengan baik. Karena peneliti dapat melihat dari guru-guru yang selalu mengembangkan dan meningkatkan diri di bidang apapun karena itu merupakan salah satu bentuk untuk menjaga profesionalisme guru itu sendiri, karena di masa sekarang sudah ada tunjangan kinerja yang dibayarkan berdasarkan kinerja guru itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Sampe Baralangi, Ibu Andi Wiwiek, dan Bapak Munawwir terkait dengan manajemen kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen kinerja guru dapat dilihat dari Sasaran Kinerja Guru (SKP) yang telah di buat di awal tahun seperti perencanaan pembelajaran, program semester hingga penilaian dan manajemen kinerja tersebut sudah terealisasi dengan baik.

3. Gambaran Budaya Religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja.

Budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja merupakan visi dan misi madrasah karena selain menjadi prioritas utama juga memberikan dampak positif bagi guru dan peserta didik, berkenaan dengan gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Drs. Sampe Baralangi, M.Sc. selaku kepala madrasah, Ibu Andi Wiwiek Pratiwi FW., S.Pd., M.Pd. selaku wakil kepala bidang kurikulum

sekaligus guru matematika dan Bapak Munawwir, S.Pd.I. selaku wakil kepala madrasah bagian humas sekaligus guru bahasa Indonesia.

Berikut wawancara dengan Bapak Sampe Baralangi selaku kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja.

” Pertama sesuai dengan peraturan yaitu seluruh siswa mengenakan busana muslim termasuk guru yang muslim karena disini kita sudah memiliki guru non muslim. Pelaksanaan sholat berjamaa’ah dan, tadarrus pagi, himbauan untuk sholat dhuha. Jadi sebelum pandemi waktu selesai sholat ada pembinaan singkat ada kultum dari siswa dan pengarahan dari guru. Kemudian sekarang ini yang jalan yaitu kegiatan rohis itu ada pembinaan ekstrakurikuler yang terkait dengan pembinaan keagamaan, jadi siswa dilatih ada tilawah, pidato, mengaji, protocol dan dianjurkan untuk mengunjungi setiap ada teman yang sakit, Dan ada guru khusus dan terjadwal dengan adanya guru piket. Kemudian melakukan kegiatan di hari besar (mauled, isra mi’raj) itu sudah menjadi budaya di MAN dan melakukan pengajian rutin dikelas yang sudah diatur oleh osis. Sanksi bagi siswa yang tidak melakukan budaya tersebut diberikan sanksi pembinaan seperti diberikan pengarahan dan diberikan hafal surah pendek, lari, push up dan membersihkan toilet atau lingkungan sekolah.”⁴⁵

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Sampe Baralangi untuk menguatkan hasil penelitian, penulis dapat menyimpulkan gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja yaitu dimulai dari busana yang dikenakan oleh guru dan siswa serta dikuatkan dengan kegiatan-kegiatan religius seperti yang di jelaskan oleh Kepala Madrasah.

Sedangkan menurut Ibu Andi Wiwiek Pratiwi FW., S.Pd., M.Pd. selaku wakil kepala madrasah bidang kurikulum sekaligus guru matematika mengenai gambaran buda religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja berpendapat bahwa:

⁴⁵Sampe Baralangi, selaku Kepala Madrasah, di MAN Tana Toraja “Wawancara” di ruang Kepala Madrasah, 30 November 2021

“Kalau di MAN ini selama masa pandemi tidak berjalan, dan sekarang sudah mulai kembali seperti sholat dhuha setiap hari, literasi Al-Qur’an .Alhamdulillah guru-guru juga agamanya uga disini perhatian dengan siswa-siswa yang kurang mampu dalam membaca al-qur’an karena banyak siswa dari keluarga yang Muallaf, mengingat sudah tingkat MAN tetapi bacaan iqro nya belum dan disitulah usaha guru yang luar biasa dalam membimbing.Dan kami juga punya asrama tiap malam jum’at melakukan pengajian dan ada beberapa guru juga yng tinggal diasrama karena memang ada yang ditugaskan sebagai wali asrama.selama ini secara tidak langsung sebenarnya guru itu sudah dididik untuk berbicara kultum contohnya anak wali nya yang bertugas untuk memberikan kultum setelah sholat jadi secara tidak langsung gurupun harus berlatih untuk kultum dan memberikan bimbingan kepada siswanya dan itu juga salah satu program induksi orientasi nah itu salah satunya pengenalan agama. Seperti guru juga di tes mengaji, di tes sholat nya bagaimana dan hafalan qur’an nya selama satu tahun dan ketika tidak lancar maka tidak keluar sertifikat. Dan di Madrasah ini pun memiliki toleransi yang tinggi karena kami juga memiliki satu guru non muslim dan kami juga tidak ada hak untuk menolak dan Alhamdulillah kepala madrasah menerima dengan baik karena memang kita lingkungannya sudah seperti itu dan tidak mudah untuk membuat masyarakat untuk menerima apalagi orang tua yang menyekolahkan anaknya disini.”⁴⁶

Dari hasil wawancara dengan Ibu Andi Wiwiek penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya kendala pada saat pandemi covid-19 yang menyebabkan kegiatan-kegiatan religius di sekolah tidak berjalan secara efektif.Tetapi, sekarang sudah kembali seperti semula mulai dari kegiatan literasi Al-Qur’an hingga bimbingan kultum kepada siswa.

Selain itu tanggapan Bapak Munawwir, S.Pd.I.selaku wakil kepala madrasah bagian humas sekaligus guru bahasa Indonesia terkait gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja berpendapat bahwa:

⁴⁶Andi Wiwiek Pratiwi FW, selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum dan Guru Matematika di MAN Tana Toraja “wawancara” di ruang Kepala Madrasah, 01 Desember 2021

“Konsep budaya religius ini salah satu bagian daripada visi dan misi madrasah. Berbudaya religi ini bukan hanya diterapkan dalam kehidupan madrasah saja tetapi diharapkan untuk senantiasa dilaksanakan. Dalam artian budaya itu adalah kebiasaan. Salah satunya seperti dipagi hari itu selalu tadarrus bersama dengan harapan ditahun depan kita bisa khatam sama-sama dan ini menjadi rutinitas murni. Dan diwajibkan sholat dhuhur terlebih dahulu baru pulang, terkhusus siswa yang tinggal diasrama pembiasaan-pembiasaan berbudaya islami nya itu ditanamkan dengan berbagai macam kegiatan seperti diwajibkan sholat berjama’ah di masjid, kegiatan malam, kegiatan stor hafalan qur’an, perbaikan bacaan tajwid sampai dengan penguatan-penguatan konsep berdakwah. Dan itu sudah diberikan kepada guru yang bertanggung jawab dan sudah terjadwalkan. dan semua guru terlibat didalamnya. Adapun kegiatan religi untuk semua guru yaitu pengajian rutin tiap bulan dan ini kita kolaborasi dengan siswa jadi siswa adakan pelaksanaan kegiatan dan semuanya terlibat baik guru dan siswa. Dan dihari jum’at itu ada kegiatan khusus keputrian jadi disitu teman-teman guru bergantian dalam membawakan materi, sedangkan yang putranya melaksanakan sholat jum’at.”⁴⁷

Dari hasil wawancara dengan Bapak Munawwir mengenai gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja peneliti dapat menyimpulkan bahwa konsep budaya religius ini salah satu bagian daripada visi dan misi madrasah yang sudah diterapkan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja. Seperti kegiatan rutin tadarrus di pagi hari dengan tujuan bisa khatam bersama yang menjadi rutinitas murni di Madrasah ini. Dan banyak lagi pembiasaan-pembiasaan yang berbudaya islami yang sudah terealisasi dengan baik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja.

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Sampe Baralangi, Ibu Andi Wiwiek, dan Bapak Munawwir terkait gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri

⁴⁷Munawwir, selaku Wakil Kepala madrasah Bidang Humas dan Guru Bahasa Indonesia, di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja “wawancara” di ruang guru 02 Desember 2021

(MAN) Tana Toraja penulis dapat menyimpulkan bahwa semua kegiatan religius terlaksana dengan baik yang melibatkan guru dan siswa, tidak hanya di terapkan di sekolah tetapi di harapkan untuk mengamalkan nya di luar sekolah.

4. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Manajemen Berbasis

Budaya Religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja.

Berkenaan dengan upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius, peneliti melakukan wawancara dengan

Bapak Drs. Sampe Baralangi, M.Sc. selaku kepala madrasah, Ibu Andi Wiwiek Pratiwi FW., S.Pd., M.Pd. selaku wakil kepala bidang kurikulum sekaligus guru matematika dan Bapak Munawwir, S.Pd.I. selaku wakil kepala madrasah bagian humas sekaligus guru bahasa Indonesia.

Berikut wawancara dengan Bapak Sampe Baralangi selaku kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja.

“Disemua aspek manajemen kita canangkan budaya islami, seperti dimulai dari menentukan harapan kinerja, mendukung kinerja, mereview dan mengelola standar kinerja, jika terkait dengan budaya islami ini mewarnai semua aspek, karena didalam islam juga dianjurkan untuk bermusyawarah dan direncanakan agar mendapatkan hasil yang baik. Yaitu dengan diterapkannya manajemen berbasis madrasah yang taat azas, bersih, transparan dan professional dengan mengandung nilai-nilai kejujuran, ketulusan dan tidak korup, bersih fisik dan bersih hati (jasmani dan rohani).”⁴⁸

Penulis dapat menyimpulkan di setiap upaya peningkatan manajemen kinerja guru kepala sekolah selalu mencanangkan budaya religius di dalam nya, di mulai dari

⁴⁸Sampe Baralangi, selaku Kepala Madrasah, di MAN Tana Toraja “Wawancara” di ruang Kepala Madrasah, 30 November 2021

menentukan harapan kinerja, mendukung kinerja hingga mereview dan mengelola standar kinerja.

Sedangkan menurut Ibu Andi Wiwiek Pratiwi FW., S.Pd., M.Pd. selaku wakil kepala madrasah bidang kurikulum sekaligus guru matematika mengenai upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius yang berpendapat bahwa:

“Upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di MAN Tana Toraja pada dasarnya sudah berjalan sangat baik mengapa saya katakan demikian karena beberapa upaya yang telah dilakukan diantaranya dengan adanya program induksi bagi guru pemula mengajar di MAN Tana Toraja dalam bidang keagamaan, program tersebut diantaranya meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan ibadah, baik sholat, mengaji, dan amalan-amalan lainnya. Demikian halnya dengan guru non muslim yang dibina sesuai dengan keyakinannya, selain itu juga di MAN Tana Toraja guru selalu dilibatkan dan diikutsertakan dalam kegiatan yang berbasis budaya religius dilingkungan sekolah MAN Tana Toraja, beradaptasi langsung dengan masyarakat disekitar sekolah, disamping itu juga melibatkan guru dalam memberikan pendidikan islami kepada peserta didik baik di dalam kelas maupun diluar kelas, saya rasa hal-hal tersebut merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru terkait dengan manajemen berbasis budaya religius di MAN Tana Toraja.”⁴⁹

Dari wawancara tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di MAN Tana Toraja pada dasarnya sudah berjalan dengan baik karena adanya program induksi bagi guru pemula mengajar di MAN Tana Toraja dalam bidang keagamaan, program tersebut diantaranya meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan ibadah, baik sholat, mengaji, dan amalan-amalan lainnya.

⁴⁹Andi Wiwiek Pratiwi FW, selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum dan Guru Matematika di MAN Tana Toraja “wawancara” di ruang Kepala Madrasah, 01 Desember 2021

Selain itu tanggapan Bapak Munawwir, S.Pd.I.selaku wakil kepala madrasah bagian humas sekaligus guru bahasa Indonesia terkait upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja:

“Untuk hal ini dimulai dari program induksi bagi guru pemula seperti cpns, yang meliputi pembimbingan baik dari bidang akademik maupun bidang kerohanian (religi) yang dikolaborasikan untuk membangun akhlak dan kebiasaan yang baik serta meningkatkan profesionalisme guru.Selain itu hal ini juga dilaksanakan di madrasah, seperti sholat dzuhur secara bersama, serta pengajian rutin dimana para pendidik tentunya menjadi sosok penggerak utama, memberi contoh untuk segala kebiasaan baik yang berkenaan dengan akhlakul karimah.”⁵⁰

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Munawwir penulis dapat menyimpulkan bahwa pendapat Bapak Munawwir tidak jauh berbeda dengan Ibu Andi Wiwiek dimana upaya meningkatkan profesionalisme guru melalui budaya religius dari program induksi bagi guru pemula yang meliputi pembimbingan baik dari bidang akademik maupun bidang kerohanian (religi) yang dikolaborasikan untuk membangun akhlak dan kebiasaan yang baik serta meningkatkan profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Sampe Baralangi, Ibu Andi Wiwiek, dan Bapak Munawwir mengenai upaya meningkatkan profesionalisme guru melalui manajemen budaya religius peneliti menyimpulkan bahwa di setiap aspek manajemen

⁵⁰Munawwir, selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Humas dan Guru Bahasa Indonesia, di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja “wawancara” di ruang guru 02 Desember 2021

kinerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja itu selalu menanamkan budaya religius di dalam nya.

B. Analisis Data

Manajemen kinerja berbasis budaya religius sangat berperan penting dalam menentukan kegiatan yang akan dilaksanakan di sekolah. Berhasil atau tidak nya hal tersebut itu ditentukan oleh manajemen yang diterapkan disekolah terutama dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Kinerja guru di madrasah merupakan tanggung jawab utama dari kepala madrasah. Kepala madrasah membina gurunya agar berprestasi yang lebih baik. Kepala madrasah sebagai pimpinan di lingkungan satuan pendidikan dituntut mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan dalam mengembangkan kinerja guru sangat ditentukan oleh kepala madrasah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, dan keselarasan seluruh sumber daya pendidikan. Perencanaan kinerja guru berdasar pada sasaran kerja pegawai, sebagaimana yang dilakukan oleh kepala MAN Tana Toraja yang menuntut guru merencanakan kinerjanya yang disusun pada awal tahun dalam bentuk lembar kontrak kerja. Lembar ini dibuat oleh masing-masing guru sesuai tugas dan peran yang telah ditentukan oleh pimpinan lembaga pendidikan. Penentuan tugas dan peran dari pimpinan menentukan rangkaian kerja yang harus dilaksanakan guru berdasarkan latar belakang pendidikan dengan bidang tugasnya.

Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja pada aspek manajemen kinerja guru selalu diterapkan budaya religius didalam nya, karena dengan pembiasaan-

pembiasaan islami yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja dapat menciptakan sikap yang baik dan akhlak yang mulia bagi setiap guru dan peserta didik, serta menjadi salah satu bentuk pengembangan dan penguatan diri untuk menjaga profesionalisme seorang guru.

Berdasarkan paparan data hasil wawancara penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan terhadap hasil penelitian Adapun pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mekanisme Manajemen Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja

Manajemen kinerja merupakan suatu proses menciptakan pengertian tentang apa yang harus, bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil yang berhubungan dengan pekerjaan.⁵¹ Sehingga dapat disimpulkan hakikat manajemen kinerja ialah sebuah proses kinerja yang dikelola oleh semua kegiatan organisasi guna menggapai tujuan

⁵¹ Hasan Hasibuan, "Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam" *Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid*, 5 No.2, (2 Juli 2016) .

organisasi yang telah ditentukan. Guru yang mempunyai kinerja baik adalah guru yang profesional dan memiliki pengetahuan dan kemampuan profesi yang baik pula.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara di lokasi penelitian mekanisme manajemen kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja sudah direalisasikan dengan baik dan berjalan sesuai dengan Sasaran Kinerja Guru (SKP) yang dibuat pada awal tahun kemudian di evaluasi diakhir tahun.

Pelaksanaan manajemen berbasis madrasah tak lepas dari peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai tonggak utama dalam pengelolaan madrasah. Kepala madrasah sama halnya dengan kepala sekolah. Dengan kata lain kepala madrasah adalah kunci keberhasilan pendidikan di madrasah. Kepemimpinan madrasah sangat menentukan kemajuan dan perkembangan pendidikan baik dari segi mutu dan kualitas.⁵²

Adapun rencana kerja Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja yang telah ditetapkan seperti perencanaan program yang merumuskan, menetapkan dan mengembangkan visi, misi, dan tujuan madrasah serta membuat Rencana Kerja Madrasah (RKM) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Madrasah (RKAM) dan juga membuat perencanaan program induksi hal tersebut sejalan dengan pendapat Ibu Andi Wiwiek yaitu adanya program induksi bagi guru pemula mengajar di MAN Tana Toraja dalam bidang keagamaan, program tersebut diantaranya meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan ibadah, baik sholat, mengaji, dan amalan-amalan

⁵²Makmur dan Suparman *Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah*, edisi 1 (Makassar Sulawesi selatan: Aksara Timur, 2018) h.6

lainnya. Dalam pelaksanaan program kerja yang direncanakan Kepala Madrasah hal pertama yang dilakukan yaitu menyusun pedoman kerja, struktur organisasi madrasah dan jadwal pelaksanaan kegiatan madrasah per semester dan tahunan dan juga menyusun pengelolaan kesiswaan. Setelah perencaan program dan pelaksanaan program kerja sudah terealisasi maka Kepala Madrasah melaksanakan program supervisi dan Evaluasi Diri Madrasah (EDM), melaksanakan evaluasi dan pengembangan KTSP, mengevaluasi kelengkapan akreditasi Madrasah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa mekanisme manajemen kinerja guru yang diterapkan oleh Kepala Madrasah dapat berjalan dengan baik dimana guru membuat Sasaran Kinerja Guru (SKP) yang mencakup semua program yang akan dilaksanakan oleh guru.

2. Gambaran Budaya Religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Tana Toraja

Budaya religius merupakan hal yang sangat penting dan perlu diterapkan di sekolah karena dengan budaya religius yang di sekolah dapat menciptakan para guru dan para peserta didik yang baik dan berahlak mulia. Berdasarkan temuan terkait informasi dalam pelaksanaan budaya religius di sekolah 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 Asmaul Sahlan yang mengatakan

bahwa budaya religius adalah pembiasaan seseorang untuk menjalankan ajaran agama secara menyeluruh.⁵³

Adapun budaya religius yang paling menonjol dan dilakukan setiap hari yang diterapkan oleh kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja yakni pelaksanaan sholat berjamaa'ah dan, himbauan untuk sholat dhuha, tadarrus pagi dengan harapan ditahun depan mereka bisa khatam bersama baik guru maupun siswa di madrasah. Tidak hanya itu, di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja ini memiliki asrama dilingkungan madrasah serta terdapat pembiasaan-pembiasaan islami yang ditanamkan dengan berbagai macam kegiatan seperti malam jum'at melakukan pengajian dan berlatih kultum, stor hafalan Al-Qur'an, perbaikan bacaan tajwid sampai dengan penguatan-penguatan konsep berdakwah dan itu sudah dijadwalkan kepada masing-masing guru yang telah diberikan tanggung jawab. Penulis juga melihat usaha guru yang luar biasa dalam membimbing siswa yang kurang mampu dalam membaca Al-Qur'an utamanya bagi siswa yang berasal dari keluarga Muallaf serta memiliki toleransi yang amat tinggi mengingat di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja ini memiliki satu guru yang non muslim.

Dalam gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja ini penulis juga melihat tidak hanya siswa melaksanakan budaya religius tetapi guru juga melaksanakan budaya religius sesama guru seperti pengajian rutin tiap

⁵³ Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Bandung : Remaa Rosdar karya, 2007), h. 75

bulan, serta adanya kegiatan khusus keputrian bagi guru-guru perempuan pada saat guru-guru lelaki melaksanakan sholat jum'at.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja butuh kerja sama yang baik antara Kepala Sekolah dan para guru dan juga siswa agar terlaksana sesuai rencana. Penulis juga melihat budaya religius berjalan sebagaimana mestinya hanya saja terkendala pada saat pandemi covid-19. Penulis juga sangat mengapresiasi sikap guru dalam membimbing siswa mengingat mereka tinggal di lingkungan yang mayoritas warga nya non muslim tetapi itu bukan menjadi kendala mereka dalam memberikan arahan kepada siswa dalam meningkatkan kemampuannya dibidang islami.

3. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Manajemen Berbasis Budaya Religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja

Manajemen berbasis budaya religius tidak terlepas dari perilaku atau cara yang diterapkan disekolah dalam mempengaruhi para guru utamanya dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja sangat ditentukan oleh profesionalisme

para guru, baik menyangkut proses tugas yang sedang dilaksanakan maupun hasil tugas yang telah dilaksanakan.

Upaya kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja dalam peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius, yaitu guru memiliki integritas tanpa kompromi, jujur, disiplin, tegas, dan bertanggung jawab serta mau belajar terus menerus. Memiliki penampilan yang sopan dan baik dalam menyampaikan materi serta guru memiliki komitmen yang kuat terhadap suatu panggilan tugas dan memiliki mental positif dalam segala tindakan.

Melalui manajemen kepala sekolah berbasis religius tersebut, para guru melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepala Madrasah selalu mengadakan rapat tiap bulan dan di dalam rapat dia selalu memberikan motivasi, mengarahkan guru untuk melakukan tugas-tugas dengan baik, termasuk dalam peningkatan profesionalisme guru. Guru di dorong untuk mengikuti kegiatan-kegiatan diklat, kegiatan seminar, kegiatan workshop apalagi selama pandemi banyak kegiatan yang dilakukan secara daring, bahkan Kepala madrasah juga mendorong guru-guru untuk lanjut S2.

Temuan tersebut diperkuat dengan pernyataan ibu Andi Wiwiek bahwa "Alhamdulillah disini kepala Madrasah sangat mengapresiasi terkait dengan bagaimana peningkatan profesionalisme guru contohnya seperti kami selalu didorong untuk mengikuti seleksi fasilitator daerah dan fasilitator provinsi awalnya itu kami memiliki keraguan, tetapi karena dorongannya kepala Madrasah akhirnya ikut dan Alhamdulillah lolos. Disini kami lolos dua fasilitator provinsi dan kurang lebih 6 orang fasilitator daerah artinya terkait dengan profesionalitas kami sebagai guru itu

sering-sering disampaikan untuk diklat dan mengapresiasi kalau kami ikut diklat dan seminar-seminar. Apalagi kemarin waktu daring hamper stiap hari guru didorong untuk mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut. Jadi menurut kami itu salah satu proses manajemen kinerja nya kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kami tetap selalu dikontrol jadi apapun tugas tambahannya kami itu dikontrol setiap laporan yang kami ajukan jadi artinya kami dibimbing sambil berjalan.”

Manajemen kepala sekolah 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 sekolah merupakan figur panutan bagi para guru. Dengan manajemen berbasis religius yang baik dari seorang kepala sekolah dapat menjamin hubungan dengan saling percaya, menghargai dan memperhatikan perasaan para guru dan staf disekolah.⁵⁴

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen kinerja berbasis budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja yaitu sudah berjalan dengan baik karena dengan beberapa upaya yang di lakukan utama nya bidang keagamaan program tersebut sudah dapat meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan ibadah, baik sholat, mengaji, dan amalan-amalan lainnya.

⁵⁴Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 117.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti tentang Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Mekanisme manajemen kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja dimulai dari perencanaan sebagaimana yang ada di Sasaran Kinerja Guru (SKP), contohnya membuat rencana pembelajaran seperti menyusun program tahunan, program semester, menyusun silabus membuat RPP kemudian membuat penilaian. kemudian penilaian evaluasi kinerja guru dilakukan di akhir tahun.
2. Gambaran budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja yaitu sesuai dengan peraturan seluruh siswa dan guru mengenakan busana muslim. Pelaksanaan sholat dhuha, tadarrus pagi, kultum dan ada pula kegiatan kegiatan yang dilakukan di asrama putra dan putri, pembinaan ekskul yang terkait dengan pembinaan keagamaan. Tidak hanya siswa yang melaksanakan pembiasaan-pembiasaan religius tetapi guru juga memiliki kegiatan religius yang sudah

terjadwalkan dan juga guru diharapkan dapat member contoh yang baik terhadap siswa di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja.

3. Upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen kinerja berbasis budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja yang di terapkan oleh Kepala Madrasah terlaksana dengan baik mulai dari mengarahkan guru, memberikan dorongan dan motivasi serta memberikan penilaian terhadap kinerja guru. Penulis dapat melihat bahwa upaya ini tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya kerja sama antara kepala madrasah dan guru

B. Saran

Berdasarkan uraian serta kesimpulan diatas, maka peneliti ingin memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dimasa yang akan datang sebagai pertimbangan madrasah untuk memperhatikan hal-hal dalam manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru.

1. Kepala madrasah sebaiknya dapat selalu mengembangkan program-program yang ada di sekolah untuk menjaga kualitas dan kuantitas yang dimiliki madrasah dan guru-guru harus selalu meningkatkan kualitas dan potensinya untuk menjaga profesionalisme guru itu sendiri.
2. Skripsi ini masih banyak kekurangan karena itu kami sangat mengharapkan masukan yang berupa saran atau kritikan agar skripsi ini lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Asriani “*Manajemen Berbasis Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMAN 15 Luwu*”, *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 3, No.2, Agustus 2020.
- Amstrong, Michael. *Handbook Of Performance Manajemen* (Alih Bahasa: Tony Setiawan.). Yogyakarta: Tugu,2004.
- Bacal.*Performance Management*. NewYork: Mcgraw-Hill Companies, Inc. 1999
- Batubara Muhyi, *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta : Ciputat Press, 2004.
- Dawam, Hamidah Luluk “*Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Melalui Penanaman Budaya Religius*”. Surakarta 15 Desember 2020.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Ed.4. Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Faturrohman, Muhammad, *Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*,*Ta’Allum* 4, No. 1. 1 Juni 2016.
- Hasibuan , H. Malayu S.P., *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan Hasan,” *Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam*” *Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid*,.5 No.2, 2 Juli 2016.

- Joni Siterus & Deny Setiawan, *Urgensi Tuntutan Profesionalisme dan Harapan Menjadi Guru Berkarakter*, Jurnal (Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan dan Balitbang Sumatra Utara). *Cakrawala Pendidikan*, 122-129, 2017.
- Khadavi M. Jadid, "Pengembangan Budaya Religius dalam Komunitas Sekolah", *Al-Makrifat: Jurnal Kajian Islam* 1 no. 2 Oktober, 2016.
- Kholis Nur, *Manajemen Berbasis Sekolah : Teori, Model, dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasmara Indonesia, 2003.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan : Komponen – Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta : Ar Ruzz Media, 2015.
- Kreitener, Robert, *Management*, 4th Edition. Boston. Houghton Mifflin Company, 1989.
- Kurniawan Asep, *Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Keagamaan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam al-Azhar 5 Cirebon* *Journal For Islamic Social Sciences* 3, no. 1 (2019).
- Latif Abdul, *Pendidikan Berbasis Nilai Kemasyarakatan*, Bandung: Refika Aditama, 2005
- Lesli W, Rue George R. Terry, *Principles of Management*, terj. a. Ticoalu, *Dasar-dasar, Manajemen*. Vol 1, 2019
- Lexy J , Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010.
- M. Arifin ,Bernawi, *Manajemen Sarana Prasarana Sekolah*. Jogjakarta: AR_RUZZ MEDIA, 2012.

- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sector Publik ,Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*. Cet.I dan II, 2003 Dan 2007.
- Manullang M., *Dasar-dasar Manajemen*. Cet. 1; Jakarta: Galia Indonesia, 1996.
- Muhaimin, *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Rekonstruksi Sosial*. Malang: UIN Malang, 2004.
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung 2001.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung:Remaja Rosada Karya, 2011.
- Munir Misbah, “*Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Dosen Pendidikan Agama Islam FTIK UIN Maliki Malang*”, *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, No.1, Desember 2017.
- Nikmah, Sholikaturun, *Model Pengelolaan Kinerja Guru Berbasis Religius untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Mts*. Kudus: IAIN Kudus, 2019.
- Rimang Siti Suwdah, *Meraih Predikat Guru dan Dosen Paripurna yang Islami*. Cet,I; Bandung: Alfabeta, 2011.
- Rochaety Eti, et al., *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Pengembangan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Indonesia, 2014.

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

Sahlan Asmaul, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007.

Sahlan Asmaul, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

Sahlan Asmaul, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.

Sudrajat, "Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 25, No. 1. 1 April 2018.

Sudrajat, "Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 25, No. 1, 1 April 2018.

Suparman dan Makmur *Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah*, edisi 1 Makassar Sulawesi selatan: Aksara Timur, 2018.

Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Terry George R, *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 1997.

Terry GeorgeR, *Principles Of Management*, Editor. NewYork:Richard D.Irwan,1961.

Tri Sambodo Gustav, *Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2020.



Lampiran-Lampiran

Lampiran 1

Pedoman Observasi

1. Kegiatan-kegiatan madrasah yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik
2. Sarana dan prasarana Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja
3. Dokumentasi.



Lampiran 2

Pedoman Wawancara

A. Pertanyaan untuk kepala madrasah

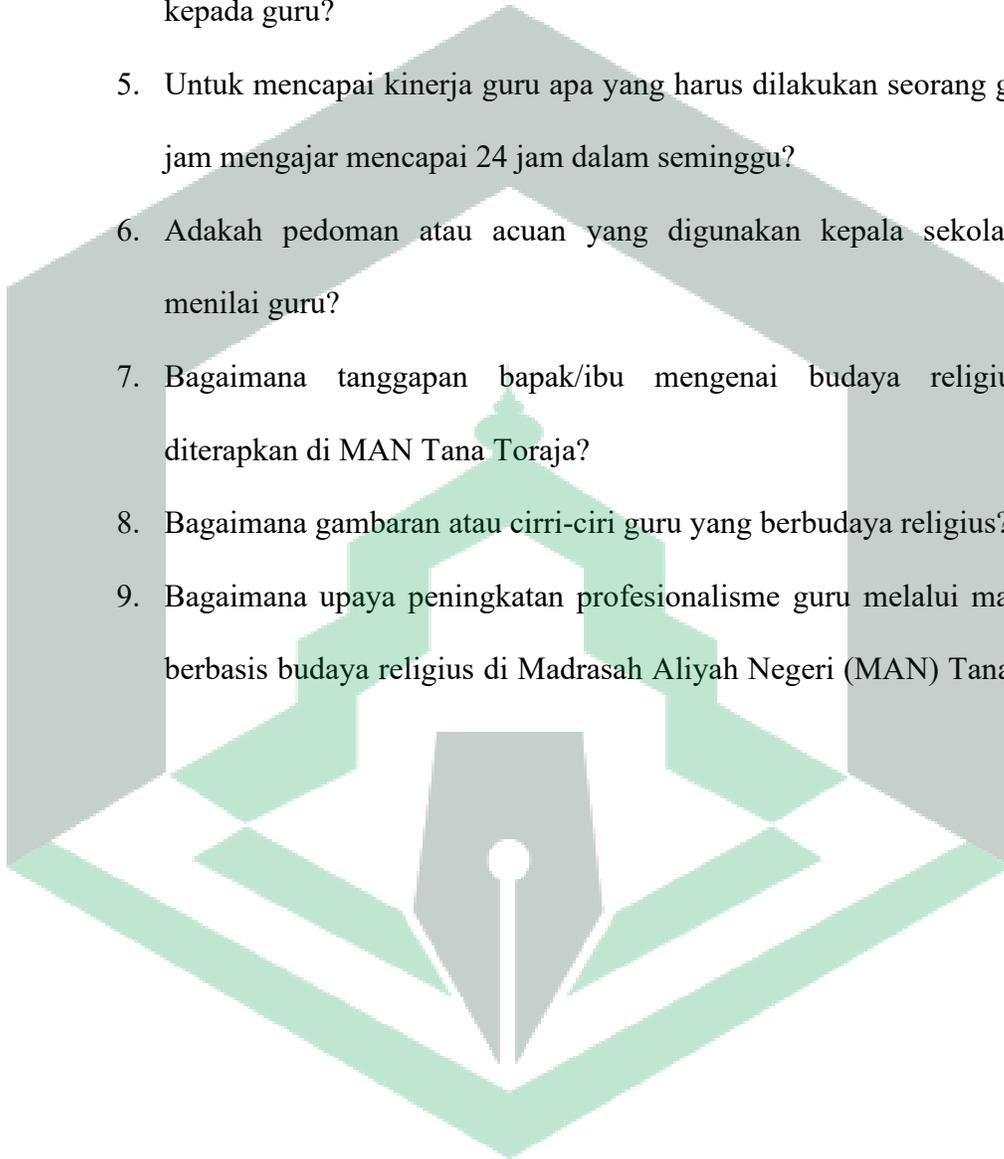
1. Bagaimana perencanaan manajemen kinerja guru di MAN Tana Toraja?
2. Bagaimana gambaran kinerja guru yang menjadi alat ukur di MAN Tana Toraja?
3. Bagaimana standar penyusunan kurikulum (RPP) yang harus dilakukan oleh guru?
4. Bagaimana standar pengelolaan perangkat pembelajaran guru?
5. Bagaimana gambaran penugasan yang diterima oleh guru baik tugas wajib ataupun tugas tambahan?
6. Upaya apa yang bapak lakukan dalam mengelola manajemen kinerja untuk meningkatkan profesionalisme guru?
7. Program-program kinerja guru apa yang bapak berikan baik dari inisiatif bapak sebagai kepala sekolah, dari pemerintah dan mandiri yang dilakukan oleh guru?
8. Faktor eksternal dan internal apa saja yang mendorong guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?
9. Bagaimana dampak yang diperoleh dari perkembangan guru yang ada di MAN Tana Toraja?

10. Apakah sekolah menyediakan jurnal/tupoksi/SOP yang terkait dengan pelaksanaan tugas pengajaran?
11. Apakah ada kegiatan orientasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada guru?
12. Untuk mencapai kinerja guru apa yang harus dilakukan oleh seorang guru agar jam mengajar mencapai 24 jam dalam seminggu?
13. Adakah pedoman atau acuan yang digunakan kepala madrasah dalam menilai guru?
14. Bagaimana mekanisme penilaian yang bapak lakukan di MAN Tana Toraja?
15. Bagaimana bentuk hasil evaluasi setelah dilakukan implementasi manajemen kinerja guru di MAN Tana Toraja?
16. Bagaimana bentuk umpan balik hasil kinerja guru baik dari hasil yang tinggi, sedang dan rendah?
17. Budaya religius seperti apakah yang bapak terapkan di MAN Tana Toraja?
18. Pada manajemen kinerja di aspek mana sajakah yang terdapat nilai-nilai budaya religius di MAN Tana Toraja?

B. Pertanyaan untuk Wakil Madrasah/Guru

1. Bagaimana standar penyusunan kurikulum (RPP) yang harus dilakukan oleh guru?
2. Bagaimana tanggapan bapak/ibu mengenai upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengelola manajemen kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?

3. Faktor eksternal dan internal apa saja yang mendorong guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?
4. Apakah ada kegiatan orientasi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru?
5. Untuk mencapai kinerja guru apa yang harus dilakukan seorang guru agar jam mengajar mencapai 24 jam dalam seminggu?
6. Adakah pedoman atau acuan yang digunakan kepala sekolah dalam menilai guru?
7. Bagaimana tanggapan bapak/ibu mengenai budaya religius yang diterapkan di MAN Tana Toraja?
8. Bagaimana gambaran atau cirri-ciri guru yang berbudaya religius?
9. Bagaimana upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja?



Lampiran 3

Pedoman Studi Dokumentasi

1. Profil Madrasah
 - a. Visi
 - b. Misi
 - c. Tujuan
 - d. Organisasi
2. Foto Lingkungan Madrasah
3. Foto Akreditasi Madrasah
4. Struktur Organisasi



Lampiran 4

Transkrip hasil wawancara di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja

Hari/Tanggal : Selasa, 30 November 2021

Pukul : 10.00 WIB

Tempat : Ruang Kepala Madrasah MAN Tana Toraja

Narasumber : Drs. Sampe Baralangi, M.Sc. (Kepala Madrasah)

Peneliti : Bagaimana perencanaan manajemen kinerja guru di MAN Tana Toraja?

Informan : Diawal tahun guru berkewajiban membuat SKP, Karen didalam SKP tergambar apa yang akan guru akan lakukan dan targetnya apa. Karena sekarang dengan peraturan baru semua pegawai dan guru wajib membuat SKP diawal tahun dan devaluasi diakhir tahun.

Peneliti : Bagaimana gambaran kinerja guru yang menjadi alat ukur di MAN Tana Toraja?

Informan : Gambaran kinerja guru kita lihat dari pelaksanaan tugas-tugas yang sudah direncanakan sebagaimana yang ada di SKP. Contohnya membuat rencana pembelajaran seperti menyusun program tahunan, program semester, menyusun silabus membuat RPP kemudian membuat penilaian.

Peneliti : Bagaimana standar penyusunan kurikulum (RPP) yang harus dilakukan oleh guru?

Informan : Standar penyusunan kurikulum RPP tentu sesuai dengan kurikulum yang berlaku seperti kurikulum 2013 itu yang kita jadikan pedoman, kemudian sesuai dengan peraturan Dirjen Pendis terkait dengan struktur kurikulum.

Peneliti : Bagaimana standar pengelolaan perangkat pembelajaran guru?

Informan : Standar perangkat pengelolaan pembelajaran guru sesuai dengan aturan-aturan terbaru. Tetapi saya selalu menyampaikan kepada guru untuk selalu menyederhanakan perangkat pembelajaran seperti pembuatan RPP yang selama ini berlembar-lembar yang terlalu banyak kita harapkan bisa sesuai dengan apa yang disampaikan menteri pendidikan. Dilaksanakan selama masa pandemi, (ada RPP satu lembar itu yang dicanangkan) karena salah satu kendala guru terlalu dibebani dengan administrasi terlalu banyak sehingga kadang persiapan mengajar itu waktunya kurang. Kalau saya di MAN ini saya tidak terlalu menuntut perangkat yang sangat kompleks tapi yang jelas ada acuan yang digunakan untuk mengajar seperti RPP walau hanya satu lembar, karena saya berharap guru bisa mempersiapkan materi, menguasai materi ajar, dengan berbagai metode-metode yang ada dan strategi-strategi menggunakan media pembelajaran, karena perencanaan sehebat apapun jika guru tidak menguasai materinya itu akan susah.

Peneliti : Bagaimana gambaran penugasan yang diterima oleh guru baik tugas wajib ataupun tugas tambahan?

Informan : Ini diawal tahun pembelajaran kami sudah membagi tugas lengkap, jadi tugas mata pelajaran, tugas tambahan (jam wali kelas, wakil kepala madrasah, guru-guru ekstrakurikuler) kemudian seluruh kepanitiaan-kepanitiaan selama setahun kita sudah bagi jadi bukan nanti kegiatan kita baru bagi tugas, jadi diawal tahun itu kita ada panitia semester ganjil, panitia semester genap, panitia penerima siswa baru, panitia syafari ramadhan, panitia kegiatan hari-hari besar keagamaan. Dan ada penugasan yang adil pada seluruh guru karna ketika kegiatan baru dilakukan penyusunan panitia terkadang ada guru-guru yang berulang menjadi panitia dan ada yang tidak pernah menjadi panitia jadi ketika tahun berikutnya kita gilir kembali, dan susun kembali kemudian kita evaluasi apabila ada yang tidak cocok dengan potensinya.

Peneliti : Upaya apa yang bapak lakukan dalam mengelola manajemen kinerja untuk meningkatkan profesionalisme guru?

Informan : Setiap bulan kami adakan rapat, jadi didalam rapat itu saya selalu memberi motivasi, mengarahkan guru untuk melakukan tugas-tugas dengan baik, termasuk dalam peningkatan profesionalisme guru. Guru saya dorong untuk mengikuti kegiatan-kegiatan diklat, kegiatan seminar, kegiatan workshop apalagi selama pandemi banyak kegiatan yang dilakukan secara daring, bahkan saya mendorong guru-guru untuk lanjut S2 itu juga salah satu langkah untuk meningkatkan profesionalisme guru. Jadi setiap rapat itu saya selalu memberikan penguatan-penguatan

pada guru secara professional bahwa guru dalam melaksanakan tugas itu guru harus selalu berinovasi, harus selalu mengusahakan hal-hal yang terbaik. Seperti dulu kita hanya mengandalkan kapur dan spidol dan sekarang di zaman digital ini kita sudah canangkan sekolah digital, pembelajaran berbasis digital dan penilaian berbasis digital. Apalagi dulu guru di era corona ini mau tidak mau guru harus berbuat sesuatu yang bisa membelajarkan siswa. Kemudian Alhamdulillah guru dapat mengikuti jadi menyusun pembelajaran berbasis digital, berbasis aplikasi, kemudian penilaian berbasis aplikasi dan menggunakan raport digital. Ujian semester pun siswa kini menggunakan aplikasi pada android, dan seluruh siswa di MAN sudah memiliki android. Jadi saya selalu mendorong guru-guru baik secara langsung maupun daring ikut seminar, diklat PCC bahkan ikut pendidikan karena itu salah satu misi madrasah kita adalah meningkatkan profesionalisme peidikndidik dan tenaga pendidikan.

Peneliti : Program-program kinerja guru apa yang bapak berikan baik dari inisiatif bapak sebagai kepala sekolah, dari pemerintah dan mandiri yang dilakukan oleh guru?

Informan : Jadi salah satunya adalah rutin mengadakan rapat (dari sekolah) tiap bulan, peningkatan profesionalisme guru dan dimotivasi untuk ikut diklat, seminar workshop (program pemerintah) tergantung guru ingin ikut atau tidak.

Peneliti : Faktor eksternal dan internal apa saja yang mendorong guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Informan : Faktor eksternal yaitu memberikan dorongan dan motivasi kepada guru sebagai kepala madrasah. Kemudian faktor internal guru harus merasa malu jika tidak profesional dalam melakukan kegiatan pembelajaran karena yang akan menjadi penilaian besar adalah siswa sendiri. Dorongan untuk lebih banyak berkarya guna untuk peningkatan kenaikan pangkat.

Peneliti : Bagaimana dampak yang diperoleh dari perkembangan guru yang ada di MAN Tana Toraja?

Informan : Dampaknya adalah pertama adalah citra sekolah semakin baik, kepercayaan masyarakat semakin meningkat dengan dibuktikan jumlah siswa setiap tahun semakin meningkat, dan banyaknya siswa-siswa kita yang lulus diperguruan tinggi.

Peneliti : Apakah sekolah menyediakan jurnal/tupoksi/SOP yang terkait dengan pelaksanaan tugas pengajaran?

Informan : Iya ada. Kurangnya masih kurang sosialisasi. Kita memiliki wa group sekolah jadi komunikasi bisa dilakukan di wa group. (undangan dan surat resmi melalui media).

Peneliti : Apakah ada kegiatan orientasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada guru?

Informan : Jika ada aturan aturan baru kita sampaikan ke guru melalui rapat, jadi dirapat itu banyak hal yang dibicarakan bukan hanya kordinasi kerja tetapi peraturan peraturan baru yang terkait dengan guru, terkadang juga ada sosialisasi raport digital RDL itu dikumpul diguru, saya menyuruh guru yang sudah mengikuti diklat wajib mensosialisasikan kembali pada seluruh guru ada RTL nya seperti PKG, PKB.

Peneliti : Untuk mencapai kinerja guru apa yang harus dilakukan oleh seorang guru agar jam mengajar mencapai 24 jam dalam seminggu?

Informan : Jadi bagi guru yang kekurangan jam, jadi kita berikan tugas tambahan pada sore hari, misalnya bimbingan (bimbingan terkait dengan TIK, tugas terkait dengan exschole) itu ada eksfeliensi jam nya. Kemudian saya di MAN bila ada guru yang berpotensi saya kasih tugas tambahan seperti wakil kepala madrasah itu guru bahasa Indonesia, itu ada 2 yg PNS (kesiswaan dan kurikulum).Kepala Lab computer (mtk), Kepala Lab IPA (guru biologi) Kepala Perpustakaan (bhs.inggris). Terkadang juga harus mengajar di madrasah lain tapi di MAN itu untuk mencukupkan jam tidak ada.

Peneliti : Adakah pedoman atau acuan yang digunakan kepala madrasah dalam menilai guru?

Informan : Ada rubric. Untuk menilai guru kita ada supervise akademik dan supervise kinerja.

Peneliti : Bagaimana mekanisme penilaian yang bapak lakukan di MAN Tana Toraja?

Informan : Mekanisme penilaiannya yaitu dengan supervisi kemudian ada supervise akademik dan penilaian kinerja guru diakhir tahun. Dalam melakukan kegiatan supervise dan PKG ini saya bagi tugas. Seperti guru yang sudah mengikuti diklat dan PKG dan wakamad saya bagi tugas untuk supervisi. Jadi kita sebelum ada penilaian kita sudah sampaikan di rapat kita sudah jadwalkan waktunya kita akan melakukan supervisi.

Peneliti : Bagaimana bentuk hasil evaluasi setelah dilakukan implementasi manajemen kinerja guru di MAN Tana Toraja?

Informan : Bentuk hasil evaluasi dilihat dari nilai, yang akhirnya dinilai dari nilai PKG, jika ada nilai yang kurang itu direkomendasikan untuk melakukan berbagai kegiatan diklat, seminar, orientasi, workshop.

Peneliti : Bagaimana bentuk umpan balik dari hasil kinerja guru baik dari hasil yang tinggi, sedang dan rendah?

Informan : Sebagai bentuk umpan baliknya adalah perolehan hasil nilai kinerja guru, kan disitu ada cukup, baik, sangat baik. Jadi itu akan memperoleh predikat seperti itu oleh guru.

Peneliti : Budaya religius seperti apakah yang bapak terapkan di MAN Tana Toraja?

Informan : Pertama sesuai dengan peraturan yaitu seluruh siswa mengenakan busana muslim termasuk guru yang muslim karena disini kita sudah

memiliki guru non muslim. Pelaksanaan sholat berjamaa'ah dan, tadarrus pagi, himbuan untuk sholat dhuha. Jadi sebelum pandemi waktu selesai sholat ada pembinaan singkat ada kultum dari siswa dan pengarahan dari guru. Kemudian sekarang ini yang jalan yaitu kegiatan rohis itu ada pembinaan ekstrakurikuler yang terkait dengan pembinaan keagamaan, jadi siswa dilatih ada tilawah, pidato, mengaji, protocol dan dianjurkan untuk mengunjungi setiap ada teman yang sakit, Dan ada guru khusus dan terjadwal dengan adanya guru piket. Kemudian melakukan kegiatan di hari besar (mauled, isra mi'raj) itu sudah menjadi budaya di MAN dan melakukan pengajian rutin di kelas yang sudah diatur oleh osis. Sanksi bagi siswa yang tidak melakukan budaya tersebut diberikan sanksi pembinaan seperti diberikan pengarahan dan diberikan hafal surah pendek, lari, push up dan membersihkan toilet atau lingkungan sekolah.

Peneliti : Pada manajemen kinerja di aspek mana sajakah yang terdapat nilai-nilai budaya religius di MAN Tana Toraja?

Informan : Di semua aspek kita cangkupkan budaya islami, seperti menentukan harapan kerja jika terkait dengan budaya islami ini mewarnai semua aspek, karena didalam islam juga dianjurkan untuk bermusyawarah dan direncanakan agar mendapatkan hasil yang baik.

Hari/Tanggal : Rabu, 01 Desember 2021

Pukul : 08.30 WIB

Tempat : Ruang Wakil Kepala Madrasah

Narasumber : Andi Wiwiek Pratiwi FW, S.Pd., M.Pd. (Wakamad Kurikulum dan guru matematika)

Penulis : Bagaimana standar penyusunan kurikulum (RPP) yang harus dilakukan oleh guru?

Infroрман : Terkait dengan RPP itu sendiri untuk penyusunannya yang harus dilakukan oleh guru, tentunya mereka harus melihat dulu silabus yang ada, yang disediakan oleh pemerintah nanti dari silabus itu ia tuangkan ke program tahunan ke pemetaan dulu KI KD, setelah itu baru ke program tahunan, program semester kemudian diarahkan ke pembentukan rencana pelaksanaan pembelajaran jadi di RPP itu yang harus dilakukan oleh guru, yang pertama, guru harus mengambil KI KD yang sudah ditentukan itu disilabus dan itu seragam kemudian dari situ mereka menentukan model pembelajaran yang akan dilaksanakan seperti apa, apalagi sekarang ini sudah ada RPP yang sudah disederhanakan yang akan mempermudah administrasi guru karena selama ini administrasinya terlalu banyak sehingga proses pembelajaran

sedikit terganggu jadi salah satu faktor yaitu penyederhanaan tetapi tidak mengurangi inti-inti dari apa yang harus ada di RPP itu seperti KI KD nya, tujuan pembelajaran, alokasi waktu, model pembelajarannya seperti apa kemudian tahap-tahapannya dan proses penilaiannya itu kalau terkait penyusunan RPP. Setelah guru membuat itu dibawa ke kurikulum jika sudah sesuai itu akan di paraf kepala Madrasah sehingga RPP itu dapat digunakan dikelas, jadi SOP nya.

Penulis : Bagaimana tanggapan bapak/ibu mengenai upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengelola manajemen kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Informan : Alhamdulillah disini kepala Madrasah sangat mengapresiasi terkait dengan bagaimana peningkatan profesionalisme guru contohnya seperti kami selalu didorong untuk mengikuti seleksi fasilitator daerah dan fasilitator provinsi awalnya itu kami memiliki keraguan, tetapi karena dorongannya kepala Madrasah akhirnya ikut dan Alhamdulillah lolos. Disini kami lolos dua fasilitator provinsi dan kurang lebih 6 orang fasilitator daerah artinya terkait dengan profesionalitas kami sebagai guru itu sering-sering disampaikan untuk diklat dan mengapresiasi kalau kami ikut diklat dan seminar-seminar. Apalagi kemarin waktu daring hamper stiap hari guru didorong untuk mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut. Jadi menurut kami itu salah satu proses manajemen kinerja nya

kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kami tetap selalu dikontrol jadi apapun tugas tambahannya kami itu dikontrol setiap laporan yang kami ajukan jadi artinya kami dibimbing sambil berjalan

Penulis : Faktor eksternal dan internal apa saja yang mendorong guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Informan : Faktor eksternal salah satunya dengan kepala madrasah memberikan perhatian, dukungan, motivasinya ke kami supaya ikut kemudian dari segi transportasi materi dari teman-teman yang belum PNS, kemudian memberikan fasilitas seperti diizinkan untuk memakai wifi, LCD, dan sarana dan prasarana yang dilengkapi oleh kepala Madrasah. Setiap kami selesai mengikuti diklat itu kepala sekolah memberikan ruang kepada kami untuk membuat rencana tindak lanjut jadi ketika sudah melakukan diklat kepala sekolah menyuruh kita memberikan materi ke teman-teman hasil dari diklat tersebut dan itu difasilitasi oleh kepala sekolah. Dan untungnya kami bukan dari segi materi tetapi ada angka kreditnya kami sebagai pemateri dan untungnya lagi untuk PNS karena sebenarnya yang dibutuhkan PNS untuk SKP adalah angka kredit. Kalo faktor internal lebih ke pribadi masing-masing tetapi Alhamdulillah disini semua guru-guru semangat untuk kenaikan pangkat.

Penulis : Apakah ada kegiatan orientasi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru?

Informan : Ada (semacam perkenalan, hamper setiap pertemuan). Saya disini disini belum cukup 3 tahun nah kami itu PNS yang baru ada namanya program induksi PIGPM disini ada proses pengenalan mulai dari lingkungan sekolah, karekter masyarakat dilingkungan sekolah bagaimana guru-guru di Madrasah. Jadi setiap ada guru baru dilakukan induksi contohnya seperti teman-teman kemarin ada beberapa cpns yang diinduksi selama 1 tahun setelah satu tahun ada sertifikat yang keluar itu untuk gaji fungsionalnya PNS tetapi untuk guru yan non PNS tetap ada program induksi tapi dampaknya ke pribadi guru bagaimana mengenali lingkungan sekolah, bagaimana karakter orang-orang yang ada disekolah apalagi rata-rata kami adalah pendatang jadi otomatis harus berbaur dengan budayanya toraja seperti apa susah susahnya toraja dan karakteristiknya orang toraja seperti apa. Kepala madrasah setiap pertemuan selalu mengenalkan budaya toraja.

Penulis :Adakah pedoman atau acuan yang digunakan kepala sekolah dalam menilai guru?

Informan : Pedoman atau acuan PKG namanya, sudah ada indicator yang menjadi dasar terkait dengan penilaian kinerja guru dan kami setiap PNS satu tahun ada SKP. Jadi itu menjadi acuan kepala Madrasah untuk menilai

kami. Bagaimana kedisiplinannya, bagaimana kerja samanya di sekolah, dan disitu memang ada angka kreditya untuK kami. Penilaian kinerja guru sekarang bukan hanya dilakukan oleh kepala madrasah, untuk guru-guru yang mempunyai standar yang mengikuti pelatihan atau diklat PKG atau sertifikasi itu sudah berhak. Contohnya kami kemarin ada 2 orang yang mengikuti pelatihan PKG nah itu diizinkan untuk menilai teman sebaya tetapi minimal golongannya dibawah nya atau setara.

Penulis : Bagaimana tanggapan bapak/ibu mengenai budaya religius yang diterapkan di MAN Tana Toraja?

Informan : Kalau di MAN ini selama masa pandemi tidak berjalan, dan sekarang sudah mulai kembali seperti sholat dhuha setiap hari, literasi Al-Qur'an .Alhamdulillah guru-guru juga agamanya uga disini perhatian dengan siswa-siswa yang kurang mampu dalam membaca al-qur'an karena banyak siswa dari keluarga yang Muallaf, mengingat sudah tingkat MAN tetapi bacaan iqro nya belum dan disitulah usaha guru yang luar biasa dalam membimbing. Dan kami juga punya asrama tiap malam jum'at melakukan pengajian dan ada beberapa guru juga yng tinggal diasrama karena memang ada yang ditugaskan sebagai wali asrama. selama ini secara tidak langsung sebenarnya guru itu sudah dididik untuk berbicara kulture contohnya anak wali nya yang bertugas

untuk memberikan kultum setelah sholat jadi secara tidak langsung gurupun harus berlatih untuk kultum dan memberikan bimbingan kepada siswanya dan itu juga salah satu program induksi orientasi nah itu salah satunya pengenalan agama. Seperti guru juga di tes mengaji, di tes sholat nya bagaimana dan hafalan qur'an nya selama satu tahun dan ketika tidak lancar maka tidak keluar sertifikat. Dan di Madrasah ini pun memiliki toleransi yang tinggi karena kami juga memiliki satu guru non muslim dan kami juga tidak ada hak untuk menolak dan Alhamdulillah kepala madrasah menerima dengan baik karena memang kita lingkungannya sudah seperti itu dan tidak mudah untuk membuat masyarakat untuk menerima apalagi orang tua yang menyekolahkan anaknya disini.

Penulis : Bagaimana upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja?

Informan : Upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di MAN Tana Toraja pada dasarnya sudah berjalan sangat baik mengapa saya katakan demikian karena beberapa upaya yang telah dilakukan diantaranya dengan adanya program induksi bagi guru pemula mengajar di MAN Tana Toraja dalam bidang keagamaan, program tersebut diantaranya meningkatkan kualitas guru dalam

melaksanakan ibadah, baik sholat, mengaji, dan amalan-amalan lainnya. Demikian halnya dengan guru non muslim yang dibina sesuai dengan keyakinannya, selain itu juga di MAN Tana Toraja guru selalu dilibatkan dan diikutsertakan dalam kegiatan yang berbasis budaya religius dilingkungan sekolah MAN Tana Toraja, beradaptasi langsung dengan masyarakat disekitar sekolah, disamping itu juga melibatkan guru dalam memberikan pendidikan islami kepada peserta didik baik di dalam kelas maupun diluar kelas, saya rasa hal-hal tersebut merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru terkait dengan manajemen berbasis budaya religius di MAN Tana Toraja.

Hari/Tanggal : Kamis, 02 Desember 2021

Pukul : 09.00 WIB

Tempat : Ruang Guru

Narasumber : Munawwir, S.Pd.I. (Wakamad humas dan guru Bahasa Indonesia)

Penulis : Bagaimana tanggapan bapak/ibu mengenai upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengelola manajemen kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Informan : Secara umum disetiap madrasah itu ada program pengembangan untuk menjaga kualitas dan kuantitas yang dimiliki madrasah masing-masing dari hasil analisis itu kita bisa melanjutkan program-program tertentu semisal teman-teman guru dari penilaian kinerjanya itu butuh

pengembangan dan penguatan diri dibidang apa dan itu salah bentuk untuk menjaga profesionalisme guru itu sendiri. Dan profesionalisme menjadi hal wajib kenapa karena sekarang sudah ada tunjangan kinerja dimana itu dibayarkan berdasarkan dengan kinerja, dan kinerja itu basisnya profesionalisme itu sendiri dan di madrasah ini sudah terealisasi.

Penulis :Faktor eksternal dan internal apa saja yang mendorong guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Informan : Faktor internal sebagai guru kembali ke tanggung jawab pribadi, artinya menjadi guru dimasa sekarang itu menjadi fasilitator dan fasilitator itu harus professional karena kita harus mampu memfasilitasi peserta didik dengan baik apalagi pola pembelajaran masa kini bukan hanya mengajarkan, tetapi membuat mereka belajar secara langsung tetapi apabila guru tidak memahami dan menguasai otomatis kita tidak bisa professional dalam melaksanakan tugas. Jika eksternal sudah jelas revolusi industry sudah memaksa kita untuk tetap terus meningkatkan profesionalisme kita dalam bekerja salah satunya pemanfaatan telkonologi contohnya banyak orang yang matang dalam pola pemikiran tetapi, tidak bisa mengeksekusi konsep yang mereka miliki dari faktor-faktor eksternal itu harusnya kita bisa menjaga profesionalisme yang kita karena kita sebagai pelayan public.

Penulis : Apakah ada kegiatan orientasi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru?

Informan : Orientasi untuk teman-teman tenaga kependidikan itu disini saya melihat peran kepala Madrasah sangat efektif karena kepala madrasah selalu memberikan respon cepat, dan penguatan-penguatan kepada teman-teman guru.

Penulis : Untuk mencapai kinerja guru apa yang harus dilakukan seorang guru agar jam mengajar mencapai 24 jam dalam seminggu?

Informan : Guru tidak bisa menentukan sepenuhnya karena kita diberikan tugas dan tanggung jawab. Untuk teman-teman ASN itu diusahakan untuk tetap mencapai 24 jam dengan tugas tambahan yang diberikan. Ada yang menjadi wakil madrasah, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, itu punya perhitungan jam tugas tambahan masing-masing. Karena untuk di Madrasah ini kita melihat kondisi, kita disini banyak teman-teman yang non ASN itu juga kita tetap cover jam nya dalam artian pada saat ada ASN otomatis diutamakan tapi untuk memenuhi itu tidak sepenuhnya harus menjadi tanggung jawab penuh untuk mengajar pada saat ada beberapa guru mapel yang mengampu satu mapel tersebut. Tapi pada saat memungkinkan pasti akan diberikan keleluasaan. Jadi untuk teman-teman seperti bahasa Indonesia sendiri disini ada 4 orang ada 3 org yg sudah ASN dan wajib 24 jam penuh sehingga kami yang diprioritaskan.

Penulis : Adakah pedoman atau acuan yang digunakan kepala sekolah dalam menilai guru?

Informan : Pedoman dan acuan guru itu sudah jelas sudah ada dasarnya dalam artian profesionalisme nya, kemampuan dasarnya, itu menjadi hal yang sudah komplit dan utuh. Konsep dimanapun kita berada penilaian itu tidak akan jauh berbeda tapi kalo dari pola penilaian atau cara kepala MADrasah menilai itu saya bukan hanya pada saat kita melaksanakan penilaian kinerja guru saja tetapi kepala madrasah selalu menekankan bahwa penilaian itu tidak berlangsung pada supervise itu saja, tapi penilaian itu dilihat bagaimana kita berproses di madrasah. Terkadang ada guru yang nanti bagus pada saat disupervisi pada saat dilakukan penilaian ini pengalaman waktu diluar, saya melihat guru-guru di MAN Alhamdulillah pada saat supervise dan pembelajaran itu sama malahan beberapa guru-guru tidak mau mengubah pola yang mereka lakukan hanya untuk sekedar penilaian, karena hasil dari kinerja itu akan memunculkan rekomendasi yang mana mesti kita tingkatkan dan pertahankan.

Penulis : Bagaimana tanggapan bapak/ibu mengenai budaya religius yang diterapkan di MAN Tana Toraja?

Informan : Konsep budaya religius ini salah satu bagian daripada visi dan misi madrasah. Berbudaya religi ini bukan hanya diterapkan dalam

kehidupan madrasah saja tetapi diharapkan untuk senantiasa dilaksanakan. Dalam artian budaya itu adalah kebiasaan. Salah satunya seperti dipagi hari itu selalu tadarrus bersama dengan harapan ditahun depan kita bisa khatam sama-sama dan ini menjadi rutinitas murni. Dan diwajibkan sholat dhuhur terlebih dahulu baru pulang, terkhusus siswa yang tinggal diasrama pembiasaan-pembiasaan berbudaya islami nya itu ditanamkan dengan berbagai macam kegiatan seperti diwajibkan sholat berjama'ah di masjid, kegiatan malam, kegiatan stor hafalan qur'an, perbaikan bacaan tajwid sampai dengan penguatan-penguatan konsep berdakwah. Dan itu sudah diberikan kepada guru yang bertanggung jawab dan sudah terjadwalkan. dan semua guru terlibat didalamnya. Adapun kegiatan religi untuk semua guru yaitu pengajian rutin tiap bulan dan ini kita kolaborasi dengan siswa jadi siswa adakan pelaksanaan kegiatan dan semuanya terlibat baik guru dan siswa. Dan dihari jum'at itu ada kegiatan khusus keputrian jadi disitu teman-teman guru bergantian dalam membawakan materi, sedangkan yag putranya melaksanakan sholat jum'at.

Penulis : Bagaimana gambaran atau cirri-ciri guru yang berbudaya religius?

Informan : Tergantung dari pandangan orang yang melihat, tapi cirri-ciri utama yaitu bisa memberikan contoh berbudaya religi seperti tiba waktu sholat ia sholat dan guru dapat meberikan contoh yang baik salah satunya

bagaimana cara bertutur sapa, dan ini menjadi susah mudah untuk mengukur. Karena banyak yang berpenampilan baik tapi tidak sesuai dengan tingkah lakunya, dan ada juga yang melaksanakan ibadah dengan sepenuhnya tetapi tutur katanya kurang baik.

Penulis : Bagaimana upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tana Toraja?

Informan : Untuk hal ini dimulai dari program induksi bagi guru pemula seperti CPNS, yang meliputi pembimbingan baik dari bidang akademik maupun bidang kerohanian (religi) yang dikolaborasikan untuk membangun akhlak dan kebiasaan yang baik serta meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu hal ini juga dilaksanakan di madrasah, seperti sholat dzuhur secara bersama, serta pengajian rutin dimana para pendidik tentunya menjadi sosok penggerak utama, memberi contoh untuk segala kebiasaan baik yang berkenaan dengan akhlakul karimah.

Lampiran 5



Foto tampak depan MAN Tana Toraja



Foto dalam MAN Tana Toraja



Foto tampak depan kantor MAN Tana Toraja



Foto tampak dalam ruangan Guru MAN Tana Toraj



Foto Mushola MAN Tana Toraja



Foto Kantin MAN Tana Toraja



Foto Aktifitas Siswa di Perpustakaan



Foto Proses Pembelajaran di Kelas



Foto Wawancara Bersama Kepala Madrasa MAN Tana Tora



Foto Wawancara Bersama Ibu A.Wiwiek Pratiwi



Foto Wawancara Bersama Bapak Munawwir



Foto Profil dan Visi, Misi Madrasa MAN Tana Toraja



Foto Program Kerja Tahunan MAN Tana Toraja

RIWAYAT HIDUP



Andi Mutia Saputri, lahir di Pringsewu pada tanggal 07 Mei 1999. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan seorang ayah bernama Idrus Nawawi dan Ibu Andi Masnah. Saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. Bitti Kelurahan Balandai Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 10 Murante. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di MTs. Al-Khaeriyah Murante hingga tahun 2014 dan melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Belopa hingga tahun 2017. Pada saat menempuh pendidikan di SMA, penulis bergabung dalam pengurus OSIS, dan pernah aktif dalam organisasi di antaranya; PRAMUKA Saka Bakti Husada, KPA Anomali Indonesia, BSMI Luwu Raya. Setelah lulus SMA pada tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu di Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

contact person penulis: *andi_mutia_saputri_mhs17@iainpalopo.ac.id*