BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru profesional diharapkan berpartisipasi aktif dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi memiliki jiwa, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru.[1]

Seorang guru sangatlah berat, selain berperan mengajarkan ilmu pengetahuan, ia bertanggungjawab dalam menanamkan aspek nilai-nilai luhur kepada peserta didiknya. Sangking mulianya, Allah swt, melukiskan pentingnya menjadi seorang guru yang ikhlas lillahi ta'ala dalam firman-Nya QS. Ali Imran/3: 79 yang berbunyi sebagai berikut;

مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَن يُؤْتِيَهُ ٱللَّهُ ٱلْكِتَٰبَ وَٱلْحُكْمَ وَٱلنُّبُوَّةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا۟ عِبَادًا لِّى مِن دُونِ ٱللَّهِ وَلَٰكِن كُونُوا۟ رَبَّٰنِيِّۦنَ بِمَا كُنتُمْ تُعَلِّمُونَ ٱلْكِتَٰبَ وَبِمَا كُنتُمْ تَدْرُسُونَ ﴿٧٩﴾

Terjemahnya:

> Tidak wajar bagi seseorang manusia yang Allah berikan kepadanya Al Kitab, Hikmah dan kenabian, lalu Dia berkata kepada manusia: Hendaklah kamu menjadi penyembah-penyembahku bukan penyembah Allah. akan tetapi (dia berkata): Hendaklah kamu menjadi orang-orang rabbani, karena kamu selalu mengajarkan Al kitab dan disebabkan kamu tetap mempelajarinya.[2]

---

[1]Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Model Pembelajaran Saintifik Mata Pelajaran PAI Pada Kurikulum 2013* (Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 2013) h. 10.

[2]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* (Banten: Yayasan Pelayan Al-Quran Mulia, 2017), h. 79.

Al-Suyuthi dijelaskan bahwa ayat ini turun berkenaan dengan orang-orang Yahudi dan Nasrani Najran. Menurut Ibnu Ishaq dan al-Baihaqi dari Ibnu Abbas bahwa pada satu kesemoatan orang-orang Yahudi dan Nasrani Najran berkumpul di hadapan Rasulullah saw. Guru membawa misi ganda dalam waktu yang bersamaan, yaitu misi agama dan misi ilmu pengetahuan.

Misi agama menuntut guru untuk menyampaikan nilai-nilai ajaran agama kepada peserta didik, sehingga peserta didik dapat menjalankan kehidupan sesuai dengan norma-norma agama tersebut. Misi ilmu pengetahuan menuntut guru menyampaikan ilmu sesuai dengan perkembangan zaman.[3] Hal ini dijelaskan dalam firman Allah swt, dalam QS. al-Baqarah/2:31 yang berbunyi sebagai berikut;

وَعَلَّمَ ءَادَمَ ٱلْأَسْمَآءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى ٱلْمَلَٰٓئِكَةِ فَقَالَ أَنۢبِـُٔونِى بِأَسْمَآءِ هَٰٓؤُلَآءِ إِن كُنتُمْ صَٰدِقِينَ ﴿٣١﴾

Terjemahnya:

> Dan dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, Kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!.[4]

Allah swt., mengajar Adam as, nama-nama benda seluruhnya, yakni memberinya potensi pengetahuan tentang nama-nama atau kata-kata yang digunakan menunjuk benda-benda, atau mengajarkan mengenal fungsi benda-benda. Ayat ini menginformasikan bahwa manusia dianugrahi oleh Allah swt, potensi untuk mengetahui nama atau fungsi dan karakteristik benda-benda, misalnya fungsi api, fungsi angin, dan sebagainya. Dia juga dianugrahi potensi untuk berbahasa. Sistem pengajaran bahasa kepada manusia (anak kecil) bukan dimulai dengan kata kerja,

---

[3]Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Prismasophie, 2004), h. 156.

[4]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 115.

tetapi mengajarnya terlebih dahulu nama-nama. Ini papa, ini mama, itu mata, itu pena dan sebagainya. Itulah sebagian makna yang dipahami oleh para ulama dari firman Allah swt, Dia mengajar Adam nama-nama (benda) seluruhnya.[5]

Persepsi dalam pendidikan Islam, istilah pendidik (guru) disebut dengan beberapa istilah seperti muaddib, murabbi, dan mu'allim. Walaupun ketiga istilah itu masih terbedakan karena masing-masing memiliki konotasi dan penekanan makna yang agak berbeda, namun dalam sejarah pendidikan Islam ketiganya selalu digunakan secara bergantian.[6]

Profesi guru perlu dikembangkan secara terus-menerus dan proporsional sesuai tuntutan jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan standar yang disepakati dalam jabatan guru, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas disemua jenjang pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas akan mengantarkan peserta didik mencapai kompetensi yang diharapkan yang secara terintegrasi antara aspek sikap, pengentahuan dan keterampilan.[7]

Mengembangkan manusia agar menjadi manusia seutuhnya dapat melalui pendidikan yang dilandasi dengan pendidikan umum, agama dan sains, dapat mengembangkan respon yang kreatif dan inovatif. Pendidikan yang religius merupakan hasil dari nilai-nilai agama yang diajarkan dan penuh dengan nilainilai

---

[5]Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an* (Jakarta: Lentera hati, 2002), h. 145-146.

[6]Jalaluddin as-Suyuthi, *Jami'al-Ahadits Juz. 2,* (t.p, t.th.), h. 88.

[7]Kemendiknas, *Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru* (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan 2010), h. 22.

moral dan juga sebagai makhluk sosial untuk berinteraksi dengan sesamanya dan menjadi tempat paling menyenangkan bagi manusia.[8]

Fungsi pendidikan dalam Islam antara lain untuk membimbing dan mengarahkan manusia agar mampu mengemban amanah dari Allah swt, yaitu menjalankan tugas-tugas hidupnya di muka bumi, baik sebagai '*abdullah* (hamba Allah swt., yang harus tunduk dan taat terhadap segala aturan dan kehendak-Nya serta mengabdi kepada-Nya) maupun sebagai khalifah Allah swt., di muka bumi, yang menyangkut tugas kekhalifahan terhadap diri sendiri, dalam keluarga, dalam masyarakat dan tugas kekhalifahan terhadap alam.[9]

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses pembelajaran, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.[10]

Manajemen sekolah merupakan suatu kegiatan yang memiliki nilai filosofi tinggi. Untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Pada hakikatnya upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan performansi (kinerja) sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan, baik tujuan nasional maupun *local institusional*. Keberhasilan pencapaian tersebut akan tanpak dari beberapa faktor sebagai indikatir

---

[8]Yusutria Yusutria, *Pengembangan Manusia Indonesia Seutuhnya Berdasarkan Model Kampus Rehuh (Religius, Humanis, Harmonis)*, Jurnal Of Teaching And Learning, Vol 4, No. 2, 2019, doi.org/10.22216/jcc.2019.v4i2.4118.

[9]W. Bermi, *Internalisasi Nilai-Nilai Agama Melalui Penciptaan Suasana Keagamaan di Lingkungan MI Muhammadiyah Tempurrejo Ngawi*, (Jurnal Al Lubab, Volume 3, nomor (2), 2017), h. 210.

[10]Nur Aedi, dan Amaliyah, *Manajemen Kurikulum Sekolah*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), h. 109.

kinerja yang berhasil dicapai oleh sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu secara maksimal melaksanakan tugas dan fungsinnya dalam mengelola berbagai aspek komponen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang telah dirumuskan.[11]

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Guru merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Maka guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan harus mampu mengabdi secara optimal.[12]

Berbicara tentang guru dan generasi penerus bangsa maka tidak dapat dipisahkan dengan proses pendidikan sekarang. Dan lebih khusus lagi, kalimat yang tertuang dalam kutipan tersebut adalah sebuah tuntutan untuk menjadi guru masa depan bagi siswa-siswanya. Kalimat yang di maksudkan adalah ucapan Imam Ali bin Abi Thalib, sahabat dan sekaligus menantu Nabi Muhammad Saw. Selengkapnya yang berbunyi sebagai berikut:

علموا أولادكم غير ما علمتم، فإنهم خلقوا لزمان غير زمانكم

Artinya:

> Didiklah anak-anakmu dengan sesuatu yang berbeda dari apa yang sudah kamu ketahui, karena sesungguhnya mereka diciptakan untuk sebuah zaman yang zaman itu berbeda dengan zamanmu.[13]

---

[11]Rohiat, *Manajemen Sekolah* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), h. 31.

[12]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 27.

[13]https://nu.or.id/opini/*didiklah-generasi-mengikuti-kebutuhan-zamannya*, diakses pada Sabtu tanggal 23 September 2023 Jam. 20-30 Wita.

Kutipan di atas jika diartikan secara bebas dan dalam kontek pendidikan maka berarti wahai para guru, didik dan persiapkanlah anak didikmu dengan ilmu yang berbeda dengan ilmumu saat ini. Karena sesungguhnya mereka dicptakan untuk masa depan yang berbeda dengan zamanmu sekarang. Kita para guru tentu tidak dapat mengelak dari tugas yang hebat ini karena substansi pendidikan adalah memang demikian. Yaitu mempersiapkan anak didik kita untuk hidup sesuai masanya. Maka dari itu, guru harus benar-benar menjadi guru masa depan bagi para siswanya.

Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Untuk menumbuhkan nilai-nilai ke-Islaman pada pelajaran atau peserta didik, diperlukan adanya program yang memadukkan antara pelajaran umum dengan nilai-nilai budaya agama pada setiap kegiatan pembelajaran.[14] Mengintegrasikan ilmu pengetahuan dengan agama adalah satu usaha yang muncul sebagai reaksi terhadap adanya konsep dikotomi antara agama dan ilmu pengetahuan yang dimasukkan masyarakat barat dan budaya masyarakat modern.

Program ini selain bermunculan dari pemikiran yang komplementer dalam penyadaran nilai agama, dapat dianggap sebagai hal baru oleh sejumlah sekolah yang baru melaksanakannya.[15] Budaya atau *culture* merupakan istilah yang datang dari disiplin antropologi sosial. Dalam dunia pendidikan budaya dapat digunakan sebagai salah satu transmisi pengetahuan, karena sebenarnya yang tercakup dalam budaya sangatlah luas. Budaya laksana *software* yang berada dalam otak manusia, yang menuntun persepsi, mengidentifikasi apa yang dilihat, mengarahkan fokus

[14]Mohammad ArifinvBarnawi, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Arruzz Media, 2012), h. 79.

[15]Muhaimin, *Arah Baru Pengembangan Islam, Kurikulum Hngga Radefinisi Islamisasi Pengetahuan,* (Bandung: Nuansa, 2003), h. 23.

pada suatu hal, serta menghindar dari yang lain.[16] Budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan di antara para anggota kelompok atau organisasi.[17] Nilai-nilai sosial budaya sekolah tentu saja dapat dibangun, diubah sesuai dengan budaya baru yang tumbuh dalam masyarakat.[18]

Masyarakat masih memiliki paradigma lama dengan menyerahkan sepenuhnya urusan pendidikan anaknya kepada sekolah, maka lahirlah satu bentuk hubungan sekolah dan orangtua peserta didik dan masyarakat yang sangat birokratis. Orangtua dan masyarakat berada di bawah perintah kepala sekolah. Pengembangan budaya religius sebagai bagian dari pembentukan karakter bangsa menjadi urgen, Tidak ada satupun Negara yasukses meraih pembangunan bila moralitasnya rendah.

Masyarakat yang kokoh adalah mereka yang mempunyai pondasi moral dan etika yang kokoh, sehingga mendorong timbulnya semangat kemandirian, kejujuran, kerja keras, tanggung jawab keluarga dan sosial. Budaya religius dalam suatu lembaga pendidikan sangat perlu diterapkan dan dilaksanakan, baik itu di sekolah maupun diluar sekolah.[19] Budaya religius di sekolah adalah sekumpulan nilai agama yang disepakati bersama dalam organisasi sekolah yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, dan simbol dipraktekkan oleh masyarakat termasuk disekitar sekolah.[20]

Dasar religius adalah dasar yang diturunkan dari ajaran agama. Dengan dasar ini maka semua kegiatan pendidikan menjadi bermakna. Apabila agama Islam

---

[16]Muhaimin, *Arah Baru Pengembangan Islam, Kurikulum Hngga Radefinisi Islamisasi Pengetahuan*, h. 24.

[17]Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), h. 200.

[18]Zubaedi, *Pendidikan Berbasis Masyarakat*, (Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006), h. 132.

[19]Luluk Sultoniyah, Ahmad Royani. *Model Pengembangan Budaya Relegius di Madarasah Ibtidaiyah dalam Penguatan Karakter Peserta Didik*, (Jurnal An-Nisa', Vol. 12 No. 1 April 2019), h. 2.

[20]Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), h. 202.

menjadi *frame* bagi dasar pendidikan, maka semua tindakan kependidikan dianggap suatu ibadah, sebab ibadah merupakan aktualisasi diri yang paling ideal dalam pendidikan. Budaya religius dalam suatu lembaga pendidikan sangat perlu ditekankan, sekalipun itu lembaga pendidikan berbasis Islam. Karena budaya religius adalah sekumpulan nilai agama yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, dan simbol-simbol yang dipraktikkan guru sebagai tenaga pendidik di sekolah.

Budaya religius merupakan cara berfikir dan bertindak warga sekolah yang didasari atas nilai-nilai religius (keberagaman).[21] Budaya relegius sekolah merupakan cara berpikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan).[22] Budaya religius ditekankan dilembaga pendidikan sekolah oleh kepala sekolah secara langsung akan meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik dan meningkatnya kemampuan atau kompetensi guru yang terdiri atas kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan kompetensi sosial. Apabila budaya religius sudah ditanamkan pada tiap diri seorang guru dalam menjalankan suatu proses pembelajaran, budaya itu pun akan sulit hilang dan lepas karena telah budaya dan menjadi kebiasaan.

Penciptaan suasana atau budaya religius berarti menciptakan suasana atau iklim kehidupan keagamaan. Dalam suasana atau iklim kehidupan keagamaan Islam yang dampaknya ialah berkembangnya suatu pandangan hidup yang bernapaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai agama Islam, yang diwujudkan dalam sikap hidup serta keterampilan hidup oleh para warga sekolah. Melalui penciptaan ini, peserta didik akan disuguhkan dengan keteladanan kepala sekolah dan para guru

[21]Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2009), h. 75.

[22]Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 89.

dalam mengamalkan nilai-nilai keimanan, dan salah satunya yang paling penting adalah menjadikan keteladanan itu sebagai dorongan untuk meniru dan mempraktikkannya baik di dalam sekolah atau di luar sekolah.

Sikap peserta didk sedikit banyak pasti akan terpengaruh oleh lingkungan di sekitarnya.[23] Oleh karena itu, selain peranan pendidikan agama dalam keluarga, dimungkinkan akan terlatih melalui penciptaan budaya religius di sekolah. Budaya religius adalah cara berfikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan). Religius menurut Islam adalah menjalankan ajaran agama secara menyeluruh (*kaffah*).

Tradisi dan perwujudan ajaran agama memiliki keterkaitan yang erat, karena itu tradisi tidak dapat dipisahkan begitu saja dari masyarakat/lembaga dimana ia dipertahankan, sedangkan masyarakat juga mempunyai hubungan timbak balik, bahkan saling mempengaruhi dengan agama. Kehidupan yang layak dan manusiawi akan terwujud melalui tatanan sosial yang peduli, dimana setiap anggota masyarakatnya saling menunjukkan apresiasi dan memelihara relasi dan kesalingkaitan yang erat.

Manusia memiliki kebutuhan untuk saling menolong atas dasar cinta dan ketulusan terhadap sesama. Bukan hal mudah untuk menciptakan masyarakat yang dapat membantu semua permasalahan orang-orang yang berada di sekitarnya, masyarakat yang memiliki tatanan sosial harmoni dan dinamis dimana individu yang ada di dalamnya saling terkait dan mendukung bukan memecah belah. Hal inilah PAI berwawasan multikultural perlu membagi kepedulian tentang apresiasi umat

[23]Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, (Cet. II; Jakarta: Departemen Agama RI, 2005), h. 32.

manusia dari berbagai tradisi agama.[24] Pendidikan mengambil strategi restorasi. Secara visioner dan kreatif pendidikan diarahkan untuk memperbaiki, memugar, dan memulihkan kembali aset-aset agama dan budaya yang telah mengalami pencemaran, pembusukan, dan perusakan. Jika tidak direstorasi, maka set-aset agama dan budaya dikhawatirkan berfungsi terbalik, yaitu merendahkan martabat manusia ke derajat paling rendah (*radadna-hu asfala safilin*) dan bahkan yang paling rendah dari binatang (*ula-ika kal-an'am bal hum adlallu*).[25] Upaya menumbuhkan budaya religius di lingkungan sekolah mempunyai landasan yang kokoh baik secara normatif religius maupun secara kontitusional, sehingga tidak ada alasan bagi sekolah untuk mengelak dari upaya tersebut. Secara normatif religius, budaya agama dapat dipahami dari firman Allah swt., dalam QS. Al-Baqarah/2:208 yang berbunyi sebagai berikut;

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱدۡخُلُواْ فِي ٱلسِّلۡمِ كَآفَّةٗ وَلَا تَتَّبِعُواْ خُطُوَٰتِ ٱلشَّيۡطَٰنِۚ إِنَّهُۥ لَكُمۡ عَدُوّٞ مُّبِينٞ ٢٠٨

Terjemahnya:

> 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.[26]

Tafsir Ibnu Katsir, menjelaskan bahwa; Allah swt., memerintahkan mereka agar mendirikan syiar-syiar Islam dan menyibukkan diri dengannya serta melupakan hal lainnya.[27] Dalam para formalis mengintrepretasikan kata *al-silm* di sini, dengan

---

[24]Heru Syafruddin, *Pengembangan Budaya Agama Islam Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah dasar Negeri Keputran 2 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2011/2012*, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga 2012), h. 12.

[25]Muhaimin, P*engembangan Kurikulum dan Pembelajaran: Upaya Reaktualisasi Pendidikan Islam* (Malang: LKP2I, 2009), h. 305.

[26]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 32.

[27]Al-Imam Abu Fida Isma'il Ibnu Katsir ad-Dimasyqi, *Terjemah Tafsir Ibnu katsir Juz 7* (Bandung: Sianar Baru Al-Gensindo, 2002), h. 219.

arti Islam sebagai sistem atau istilahnya sistem Islami. Namun, interpretasi semacam ini hanya mendapat pengikat yang sedikit. Sedangkan mayoritas umat Islam khusuusnya ulama Indonesia menafsirkan Islam sebagai pelindung atau pengayom.[28]

Berdasarkan ringkasan Kemeng bahwa Ayat ini diturunkan berkaitan dengan seorang Yahudi bernama abdulla'h bin Sala'm. Ia memeluk Islam tetapi masih mengerjakan sejumlah ajaran Yahudi, seperti mengagungkan Hari Sabat dan enggan mengonsumsi daging dan susu unta. Tetapi jika kamu tergelincir akibat berbuat maksiat dan tidak melaksanakan Islam secara keseluruhan, *ka'ffah*, setelah bukti-bukti yang nyata, yakni dalil tentang kebenaran Islam, sampai kepadamu melalui wahyu yang dibawa oleh para Nabi, ketahuilah bahwa Allah Maha Perkasa.

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 bertaqwa, berilmu, cakap, serta kreatif. Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranutama. 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. Guru sebagai figur suatu bentuk yang wjud kokoh, peran sesorang dan meruapak

---

[28]Muhamamd Quraish Shihab, *Tafsir La-Misbah, Pesean, Kesan dan Keserasian*, (Jilid 1; Tangerang: Lentera Hati, 2002), h. 419.

sentral yang menjadi pusat pehatian banyak orang. Figur guru dapat diartikan dengan melihat sudut pandang. Secara koseptual, guru yang diharapkan adalah sosok guru yang diiddamkan oleh setiap pihak yang terkait.[29] Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan, guru adalah figur manusia, yaitui sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Keberhasilan pembelajaran di sekolah dan juga membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal.[30]

Guru selalu berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang pontensial dibidang pembangunan Bangsa dan Negara. Guru adalah orang kedua setelah orang tua yang selalu mendidik dan mengawasi anak, untuk menuju cita-cita dan tujuan hidupnya. Seorang guru harus memiliki dedikasi yang sangat tinggi.[31]

Peranan guru dalam proses pembelajaran dirasa sangatlah besar pengaruhnya terhadap perubahan tingkah laku peserta didik. Oleh sebab itu, untuk dapat mengubah tingkah laku peserta didik sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan seorang guru yang profesional. Hal ini sangat diperlukan kompetensi profesional guru yang mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tuntutan guru yang profesional.[32]

Profesionalisme guru dalam dunia pendidikan sangat menjamin akan peningkatan mutu pendidikan. Guru yang profesional akan memberikan kemampuan, keterampilan, pengetahuan maupun nilai dasar dalam menjalan

---

[29]Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 3-4.

[30]Saiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 2.

[31]Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 316.

[32]Saiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar,* h. 4.

tugasnya dengan baik. Hal ini sesuai denga firman Allah swt., dalam QS. Ali Imran/3:159 yang berbunyi sebagai berikut;

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ
وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahnya:

> Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.[33]

Berpendapat Muhamamad Quraish Shihab, sebagai ulama tafsisr kontemporer yang dimulai dari abad 19 sampai sekrang, mengatakan bahwa ayat ini tidak hanya terbatas kepada orang Yahudi dan Nasrani, ayat ini turun dalam konteks kecaman terhadap orang Yahudi, tetapi redaksinya bersifat umum menjadikan sebgai kecaman terhadap orang yang menyembunyikan apapun yang diperintahkan agama untuk disampaikan, baik ajaran agama maupun ilmu pengetahuan atau hak asasi manusia.[34]

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa; guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tugas-tugas utama guru

[33]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 71.

[34]Muhamamd Quraish Shihab, *Tafsir La-Misbah*, (Jilid 1, Ciputat: Lentera Hati, 2012), h. 441.

tersebut diatas dapat dijadikan dimensi pengukuran kinerja guru profesional. Dunia pendidikan yang ada pada saat ini hampir tidak ada perbedaan antara sekolah umum dengan sekolah berbasis Islam dilihat dari guru dan pegawainya sebagai stakeholders di sebuah lembaga pendidikan tersebut.[35] Lembaga pendidikan Islam tidaklah lengkap ketika pengetahuan tentang keagamaan para pendidik (guru) dan pegawai yang masih minim.

Profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap manusia yang berkualitas. Tuntutan profesionalisme guru harus terkait dan dibangun melalui penguasaan kompetensi yang secara nyata dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas,serta pekerjaannya sebagai guru.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 1 ayat 1 di nyatakan, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.[36]

Profesionalisme guru merupakan suatu kemampuan yang dimiliki untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pengajar, pendidik, pelatih, dan pembina meliputi merencanakan, melakukan, dan melaksanakan proses pembelajaran. Guru perlu memiliki kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas, mendalam, yang mencakup materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan

---

[35]Undang-undang RI, *Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Pasal 1, ayat 1*(Edisi 2009 ed; Bandung: Depdiknas, Citra Umbara, 2005), h. 120.

[36]Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,* (Bandung: Fermana, 2006), h. 3.

substansi keilmuan yang menaungi materinya serta metodologinya.[37] Guru harus profesional dalam membimbing dan membentuk kemampuan yang dimiliki peserta didik sesuai dengan karakter yang dimiliki. Guru yang profesional akan memahami fungsi dan keberadaan sekolah sebagai tempat pengabdiannya. Guru mampu memahami tugas diembannya, sehingga peranan guru dibutuhkan dalam mengoptimalkan kegiatan pembelajaran di sekolah.[38]

Tugas guru bukan hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik dengan menggukan suaranya, memperbaiki melalui pusisi, dan sebagai cerita tentang manusia dan bagaimana menyiapkan mereka menjadi sumber daya manusia yang terampil dan siap mengakses kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta liberalisasi yang terjadi dimasa nanti. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, bahwasannya penciptaan budaya religius di lingkungan sekolah itu sangat penting bagi peserta didik, seperti yang dilaksanakan di sekolah ini peserta didik dibiasakan membaca al-Qur'an sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan.[39]

Bagi peserta didik yang terlambat maka mereka akan di beri sangsi berdiri sambal membaca al-Qur'an sampai selesai sesuai dengan batas yang ditentukan oleh guru, setelah itu peserta didik dibiasakan melaksanakan sholat dhuha di sekolah. Berdasarkan latar belakang paparan di atas penulis sangat tertarik untuk meneliti secara mendalam mengenai Model Manajemen Kinerja Berbasis Religius Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Pada MAN 2 Parepare.

---

[37]Aida Nirwana, et al., *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SD Negeri 2 Kota Banda Aceh,* Jurnal Administrasi Pendidikan, (Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Vol. 3, Nomor. 4, 2015), h. 35.

[38]Muhammad Yusuf Namsa, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengangajran Pengajaran Agama Islam,* (Jakarta: Pustaka Mapan, 2006), h. 55.

[39]Suplaman, *Menjadi Guru Efektif,* (Yogyakarta: Hikayat Publising, 2005), h. 56.

B. Identifikasi Masalah.

1. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran dan pengembangan budaya religius di MAN 2 Parepare.
2. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan budaya religius di MAN 2 Parepare.
3. Kinerja guru dalam penilaian pembelajaran dan pengembangan budaya religius di MAN 2 Parepare.

C. Rumusan Masalah.

Berdasarkan identifikasi maslah di atas, maka penelitian disertasi ini dirumuskan masalah yang menjadi kajian utama, yaitu:

1. Bagaimana perencanaan kinerja berbasis budaya religius terhadap pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Parepare?
2. Bagaimana pelaksanaan kinerja berbasis budaya religius terhadap pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Parepare?
3. Bagaimana evaluasi hasil kinerja berbasis budaya religius terhadap pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Parepare?
4. Bagaimana strategi pengembangan profesionalisme dengan menerapkan kinerja berbasis religius terhadap pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Parepare?

D. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus.

1. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui atau mencari gambaran tentang Manajemen Kinerja Berbasis Religius. Bagaimanakah sesungguhnya Manajemen Kinerja Berbasis Religius dalam hal meningkatkan

profesionalisme guru. Manajemen kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati dari tujuan yang direncanakan dan berbagai persyaratan kompetensi yang ditentukan. Berikut akan diuraikan focus penelitian ke dalam bentuk tabel:

Tabel 1

Matriks Fokus Penelitian

Fokus Penelitian	Ruang Lingkup
Manajemen Kinerja Berbasis Religius	a. Perencanaan, b. Pelaksanaan c. Evaluasi
Profesionalisme Guru	a. Membuat perangkat pembelajaran b. Implementasi pembelajaran, c. Penilaian pembelajaran

2. Deskripsi Fokus.

a. Manajemen Kinerja Berbasis Religius.

1) Perencanaan

Merencanakan manajemen kinerja berbasis budaya religius tersebut, dimulai dari rumusan perencanaan yang dibuat oleh divisi keagamaan, para wakil kepala sekolah setiap bidang, serta kepala MAN 2 Parepare. Latar belakang dari perencanaan manajemen kinerja berbasis budaya religius ini merujuk pada tujuan madrasah.

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari

organisasi. dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, sebagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring*, dan *counseling*.

3) Evaluasi

Evaluasi yang dilaksanakan secara berkesinambungan, menjadi bagian dari berbagai kegiatan dalam mencapai suatu tujuan sehingga dapat dengan mudah untuk mengukur serta menilai ketercapaian tujuan. Evaluasi yang dilaksanakan secara berkesinambungan pun akan membuka peluang bagi evaluator untuk membuat perkiraan tujuan yang telah dirumuskan, akan dapat dicapai pada waktu yang telah ditentukan atau tidak. Apabila hasil data evaluasi diperkirakan bahwa tujuan tidak akan dapat dicapai sesuai dengan rencana, maka evaluator berusaha mencari dan menemukan berbagai faktor penyebabnya, serta mencari dan menemukan jalan keluarnya.

b. Profesionalisme guru.

1) Membuat perangkat pembelajaran

Perangkat pembelajaran merupakan suatu perencanaan yang dipergunakan dalam proses pembelajaran. setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun perangkat pembelajaran yang lengkap, sistematis agar pembelajaran dapat berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpatisipasi aktif.

2) Implementasi pembelajaran,

Implementasi adalah suatu proses penerapan ide, konsep kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak yang baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai sikap. Implementasi pembelajaran dibutuhkan sebuah alat digunakan dalam perencanaan strategi, yaitu menggunakan kerangka dari kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan.

3) Penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar dilakukan sebagai tolak ukur dalam suatu kegiatan pembelajaran. Kegiatan penilaian tidak terbatas pada hasil belajar peserta didik saja, penilaian juga dari berbagai faktor, antara lain karakteristik peserta didil, karaketeristik metode mengajar, kurikulum, fasilitas, dan administrasi sekolah.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1. Tujuan Penelitian.

a) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan perencanaan kinerja berbasis budaya religius terhadap pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Parepare.

b) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan kinerja berbasis budaya religius terhadap pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Parepare.

c) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan evaluasi hasil kinerja berbasis budaya religius terhadap pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Parepare.

d) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan strategi pengembangan profesionalisme dengan menerapkan kinerja berbasis religius terhadap pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Parepare.

2. Kegunaan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Manfaat teoritis.

Pemperkaya khasanah keilmuna bidang ilmu Pendidikan Agama Islam tentang profesionalisme guru. Hasil penelitian dapat menjadikan bahan informasi yang positif dalam menerapkan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius dalam mengembangkan profesionalisme di MAN 2 Parepare.

b. Manfaat praktis.

Manfaat praktis ialah hasil penelitian dijadikan bahan pedoman bagi pengelola lembaga pendidikan supaya dapat mengetahui cara bagaimana menerapkan suasana budaya religius disekolah, mulai dari perencanaan, pelaksaan dan evaluasi hasil belajar peserta didik serta manfaat untuk lembaga pendidikan dan pihak yang memanfaatkan hasil penelitian untuk referensi ilmiah pada perpustakaan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian yang Relevan.

Penulusuran yang dilakukan peneliti terhadap beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap memiliki arah masalah yang sama dengan apa yang akan diteliti dalam penelitian ini, tetapi memiliki fokus penelitian yang berbeda terhadap masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini.

Penelitian ini fokus pada penelitian yang kajiannya adalah menganalisis manajemen berbasis budaya religius dalam peningkatan profesionalisme guru. Adapun beberapa penulusuri terhadap penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

Edi Hermawan, Peran Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa (Study Kasus di SMA Ma'arif 4 Lingga Pura Tahun Pelajaran 2015/2016). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor yang mendukung profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam adalah adanya pengawasan yang ketat dari kepala sekolah, sehingga mengakibatkan guru berdisiplin, tertib administrasi yang rapi dan diikutkannya guru PAI dalam berbagai acara sebagai upaya peningkatan profesionalitasnya.

Peran guru profesional yaitu sebgai *designer* (perancang pembelajaran), *admistrator* (pelaksanaan teknis administrasi), *manager* (pengelola pembelajaran), *supervisor* (pemantau), *innovator* (melakukan kegiatan kreatif), *motovator* (memberikan dorongan), *konselor* (membantu pememecahkan masalah), *fasilitator* (memberikan bantuan teknis), *evaluator* (menilai pekerjaan). Peran profesionalitas

guru Pendidikan Agama Islam dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, dapat dilihat dari upaya guru dalam meningkatkan profesionalitas kinerjanya dengan mengikuti pelatihan, seminar, *workshop* dan sebagainya.[40]

Analisa, Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri Ajibarang Kabupaten Benyumas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa guruagama Islam dalam kompetensi profesional atau kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran PAI dengan baik.[41] Beberapa kompetensi profesional yang dimiliki oleh pendidik antara lain dalam setiap pembelajaran guru selalu mengajarkan materi tanpa terfokus pada buku, mereka menguasai materi, sehingga langsung terfokus menyampaikan pada peserta didik, menyesuaikan materi pelajaran dengan kurikulum, mengaitkan materi pelajaran dengan ilmu pengetahuan lain, mengaitkan materi dengan kehidupan sehari-hari, dan yang paling penting guru menyampaikan materi yang dapat menumbuhkan sikap positif pada diri peserta didik.[42]

Persamaan yang dapat ditemukan pada kedua penelitian adalah keduanya mengkaji tentang profesionalitas guru. Selanjutnya pada perbedaan yang ditemukan adalah lokasi dan waktu penelitian. Hal lain yang ditemukan terkait perbedaan yang ditemukan pada kedua penelitian ini adalah pada penelitian yang terdahulu mengkaji terkait peningkatan prestasi belajar siswa, sedangkan pada pada penelitian yang akan dilakukan model manajemen kinerja berbasis religius. Novelty

---

[40]Edi Hermawan, *Peran Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Study Kasus di SMA Ma'arif 4 Lingga Pura Tahun Pelajaran 2015/2016)* (Lampung: Tesis, Program Pascasarjana, Institut Agama slam Negeri Raden Intan, 2016), h. 154.

[42]Analisa, *Kompetensi Profesional Guru Pendidkan Agama Islam di SMA Negeri Ajibarang Kabupaten Banyumas* (Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri 2017), h. 108-109.

pada penelitian yang akan dilakukan adalah manajemen kinerja dilihat aspek modelnya dalam hal mengetahui kinerja para guru khususnya di MAN 2 Parepare.

Nuraida, Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri SEI Agul Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan relatif baik, dimana semua guru berpredikat sarjana, memiliki prangkat pembelajaran, menerapkan pembelajaran dengan model pembelajaran kooperatif, Sudah tersertifikasi, dan ada yang berprestasi pada tingkat nasional. Kompetensi guru yang baik sangat berpengaruh kepada kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan, demikian yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan sehinggabanyak prestasi yang diraih oleh para siswa baik dalam bidang kurikuler maupun ekstrakulikuler.[43]

Persamaan yang dapat ditemukan pada kedua penelitian adalah keduanya mengkaji tentang profesionalitas guru. Selanjutnya pada perbedaan yang ditemukan adalah lokasi dan waktu penelitian. Hal lain yang ditemukan terkait perbedaan yang ditemukan pada kedua penelitian ini adalah pada penelitian yang terdahulu mengkaji terkait mutu pembelajaran, sedangkan pada pada penelitian yang akan dilakukan model manajemen kinerja berbasis religius. Novelty pada penelitian yang akan dilakukan adalah manajemen kinerja dilihat aspek modelnya dalam hal mengetahui kinerja para guru khususnya di MAN 2 Parepare.

Musa Al-Fadhil, Kompetensi Profesional Guru (Studi pada Program Dual Mode System Fakultas Ilmu Keguruan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2013).

---

[43]Nuraidah, K*ompetensi Profesional Guru untuk Meningatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri SEI Agul Medan* (Medan: IAIN Sumatera Utara, 2013), h. 128-129.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Program Dual Mode System telah berupaya secara maksimal meningkatkan kompetensi profesional guru. Sistem pembelajaran yang diterapkan dengan memadukan pembelajaran mandiri dan pembelajaran tatap muka. Guru selaku mahasiswa telah mampu berperan aktif dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari antusias mahasiswa mengikuti perkuliahan. Namun, upaya peningkatan kompetensi profesional guru melalui program *dual mode system* menemui beberapa kendala dan hambatan, seperi tidak rutinnya perkuliahan, minimnya sumber kepustakaan dan kurangnya fungsi dosen penasehat akademik.[44]

Persamaan yang dapat ditemukan pada kedua penelitian adalah keduanya mengkaji tentang profesionalitas guru. Selanjutnya pada perbedaan yang ditemukan adalah lokasi dan waktu penelitian. Hal lain yang ditemukan terkait perbedaan yang ditemukan pada kedua penelitian ini adalah pada penelitian yang terdahulu mengkaji hanya terfokus pada kompetensi professional guru, sedangkan pada pada penelitian yang akan dilakukan model manajemen kinerja berbasis religius. Novelty pada penelitian yang akan dilakukan adalah manajemen kinerja dilihat aspek modelnya dalam hal mengetahui kinerja para guru khususnya di MAN 2 Parepare.

Milatul Afdlila, Manajemen Pengembangan Budaya Religius Di SMK Wikrama 1 Jepara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) perencanaan pengembangan budaya religius dimulai dari kepemimpinan kepala sekolah dan *stakeholder* sekolah, perumusan visi, misi, dan tujuan, program budaya religius, analisis *SWOT*, jangka pendek, menengah, panjang, implementasi, dan evaluasi. 2)

[44]Musa Al-Fadhil, *Kompetensi Profesional Guru (Studi pada Program Dual Mode System Fakultas Ilmu Keguruan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2013),* Jurnal Media Pendidikan Kajian Pendidikan Agama Islam, Vol. 5, No 1, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2015), h. 55.

pelaksanaan pengembangan budaya religius mengusung. 5 nilai karakter berbasis agama yang diterapkan dalam kegiatan intrakurikuler, kegiatan kokurikuler, dan kegiatan ekstrakurikuler. 3) evaluasi hasil pengembangan budaya religius diukur dalam BKP dengan penilain poin berdasarkan penghargaan dan pelanggaran. 4) faktor yang mempengaruhi pengembangan budaya religius meliputi: ketentuan berpakaian dan berpenampilan, melakukan kontrol penilaian, kesepahaman peserta didik, penggunaan simbol, sarana dan prasarana.[45]

Persamaan yang dapat ditemukan pada kedua penelitian adalah keduanya mengkaji tentang manajemen dan budaya religius. Selanjutnya pada perbedaan yang ditemukan adalah lokasi dan waktu penelitian. Hal lain yang ditemukan terkait perbedaan yang pada kedua penelitian ini adalah pada penelitian yang terdahulu mengkaji hanya terfokus pada manajemen pengembangan budaya religious bagi siswa, sedangkan pada pada penelitian yang akan dilakukan model manajemen kinerja berbasis religius dalam hal meningkatkan profesionalisme guru. *Novelty* pada penelitian yang akan dilakukan adalah manajemen kinerja dilihat aspek modelnya dalam hal mengetahui kinerja para guru dengan tujuan adanya peningkatan profesionalisme guru khususnya di MAN 2 Parepare.

B. Analisis Teoretis Subjek.

1. Model.

Model adalah sesuatu yang menggambarkan adanya pola berpikir. Sebuah model biasanya menggambarkan keseluruhan konsep yang saling berkaitan.[46]

---

[45]Milatul Afdlila, *Manajemen Pengembangan Budaya Religius di SMK Wikrama 1 Jepara*, (Semarang: Program Pascasarjana UIN Walisongo Semarang, 2018), h. 17.

[46]Winataputra Udin, *Model-model Pembelajaran Inovatif* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2001), h. 23.

Model juga dapat dipandang sebagai upaya untuk mengkonkretkan sebuah teori sekaligus juga merupakan sebuah analogi dan representasi dari variabel yang terdapat di dalam teori tersebut. Banyak pendapat yang mengungkapkan tentang definisi model. Ming You Yang dkk, menyatakan bahwa model adalah suatu deskripsi naratif untuk menggambarkan prosedur atau langkah-langkah dalam mencapai satu tujuan khusus, dan langkah-langkah tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan.[47]

Model adalah suatu abstraksi yang dapat digunakan untuk membantu memahami sesuatu yang tidak bisa dilihat atau dialami secara langsung sehingga memudahkan untuk dipahami. Model adalah representasi realitas yang disajikan dengan suatu derajat struktur dan urutan.[48] Model bisa menjadi sarana untuk menterjemahkan teori ke dalam dunia kongkret untuk aplikasi ke dalam praktek. Bisa juga model menjadi sarana memformulasikan teori berdasarkan temuan praktek. Model merupakan salah satu tool untuk teorisasi. Arti teorisasi adalah proses empirik dan rasional yang menggunakan bermacam alat, seperti prosedur penelitian, model, logika dan alasan. Tujuannya adalah memberikan penjelasan penuh mengapa suatu peristiwa terjadi sehingga bisa memandu untuk memprediksi hasil.[49]

Berpendapat Molenda, ada 2 macam model yang lazim dikenal dalam pembelajaran, yakni model *mikromorf* dan *paramorf. Mikromorf* adalah model yang

---

[47]Ming You Yang dan Chen.F.C, *Competencies And Qualitifation For Industrial designe Jobs: Inplications For Designe Practice, Education and Student Career Guidance* (Beijing China: Elsevier Ltd, 2005), h. 167-168.

[48]Seels Barbara & Richey R.C*, Intructional Technology: The Definition and Domain of The Field* (Wasington: AECT, 1994), h. 115.

[49]Sudrajat A, *Profesinalisme Guru*. Akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/11/07/tentang-profesibalsme-guru/.diakses pada tanggal 17 April 2022, Jam 13-35.

visual, nyata secara fisik, contohya adalah planetarium dan simulasi komputer, flow chart suatu proses. *Paramorf* adalah model simbolik yang biasanya menggunakan deskripsi verbal. Model *paramorf* dibagi menjadi 3 macam, yakni (1) model konseptual, (2) model prosedural, dan (3) model matematik. Model konseptual sering sekali disamakan dengan teori, model ini merupakan deskripsi verbal sebuah pandangan atas realitas.[50] Model ini tidak memberikan penjelasan penuh, tetapi komponen yang relevan untuk disajikan dan didefinisikan secara penuh.

Model konseptual bersifat deskriptif yang mendeskripsikan peristiwa relevan berdasarkan proses deduktif dari logika atau analisis dan juga kesimpulan dari observasi. Salah satu fungsinya yang penting adalah memberikan landasan untuk penelitian yang bisa menciptakan teori induktif.[51] Model prosedural mendeskripsikan langkah-langkah untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam ilmu pembelajaran, langkah-langkah ini biasanya berdasarkan pengetahuan yang memberikan ke-suksesan produk. Model matematik mendeskripsikan hubungan bermacam-macam komponen dalam suatu situasi.[52] Model ini menjadi abstrak dibandingkan model lainnya. Intinya model ini adalah kuantifikasi dari komponen-komponen yang mempengaruhi produk suatu peristiwa. Dengan memasukkan data dari situasi baru ke dalam model matematik, bisa didapatkan suatu hasil.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas maka dapat dikatakan bahwa suatu model memiliki karakteristik: (1) merupakan deskriptif naratif; (2)

---

[50]Heinich dan Molenda, *Pengenalan Media Pembelajaran, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Pendidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar sekolah* (Jakarta: Intruction Media, 2009), h. 99.

[51]Setyosari, *Model Penelitian Pendidikan dan Penembnagan,* (Jakarta: Kencana, 2012), h. 221.

[52]Setyosari*, Model Penelitian Pendidikan dan Penembnagan*, h. 228.

memiliki prosedur atau langkah-langkah; (3) memiliki tujuan khusus; (4) digunakan untuk mengukur keberhasilan; dan (5) merupakan representasi suatu sistem.[53]

2. Manajemen Kinerja Berbasis Religius.

a. Pengertian Manajemen.

Pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.[54]

Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.[55] Pengertian manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/

---

[53]Jauharoti Alfin, *Analisis Karakteritisk Siswa Pada Tingkat Sekolah Dasar, Prosding Halaqah Nasional & Seminar Internasional Pendidikan Islam,* (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2015), h. 190.

[54]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2011), h. 2.

[55]Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga 2012), h. 12.

perusahaan. Adanya kebutuhan Negara untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap rakyat, yakni mengatur persoalan hidup rakyat dan memberikan pelayanan dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Hal ini tidak berarti bahwa manajemen belum dikenal sebelumnya, atau perkembangan manajemen terkait dengan perkembangan masyarakat Amerika dan Eropa. Kelahiran dan perkembangan manajemen bisa dikembalikan pada awal proses penciptaan alam ini. Jika kita menilik peradaban Mesir Klasik, terdapat bukti sejarah berupa piramida dan spinx yang mencerminkan adanya praktik manajeman, skill, dan kompetensi.

Manajemen selalu dipakai dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasanyayasan, pemerintahan dan lain sebagainya. Manajemen sebagai suatu ilmu dan seni. Mengapa disebut demikian, Sebab antara keduanya tidak bisa dipisahkan.[56] Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama, dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Berdasarkan uraian di atas Allah swt, berfirman dalam QS. 13; 11 yang berbunyi:

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٌ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٍ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٍ ١١

Terjemahnya:

> Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan, yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah

[56]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber,* h. 4.

menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.[57]

Hal ini dikarenakan di dalamnya menjelaskan tentang gejala-gejala manajemen, gejalagejala ini lalu diteliti dengan menggunakan metode ilmiah yang dirumuskan dalam bentuk prinsip-prinsip yang diwujudkan dalam bentuk suatu teori. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain, nah bagaimana cara memerintahkan kepada orang lain agar orang lain agar mau bekerja sama. Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.[58]

Secara etimologis diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa latin manus yang berarti tangan, dalam bahasa italia *maneggiare* berarti mengendalikan, dalam Bahasa Inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur.[59] Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

1) Schein, memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdsarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

---

[57]Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Surabaya: PT. Cahaya Agency, 2019), h. 187.

[58]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber,* h. 10.

[59]Usman Effendi, *Asas Manajemen,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 1.

2) Terry, memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebgarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksudmaksud yang nyata.8 Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.
3) Luther Gulick, mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersamasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.[60]

Manajemen dibutuhkan dibutuhkan oleh individu atau kelompok individu, organisasi bisnis, organisasi sosial atau pun organisasi pemerintah untuk mengatur, merencanakan segala hal untuk memperoleh hasil yang optimal pada waktu yang akan datang.[61] Manajemen dibutuhkan oleh semua orang, karena tanpa manajemen yang baik, segala usaha yang dilakukan kurang berhasil. Dalam perkembangannya proses manajemen adalah langkah langkah strategis yang juga adalah manfaat dari manajemen tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu manjer perlu menjaga keseimbangan yang berbeda yaitu tuntutan *stakeholders* dan tuntutan pekerja. Tiap-tiap organisasi tentunya memiliki satu atau sebagian tujuan yang memastikan arah serta menjadikan satu pandangan unsur manajemen yang ada

[60]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber,* h. 15.
[61]Usman Effendi, *Asas Manajemen,* h. 5.

dalam organisasi itu.[62] Sudah tentunya tujuan yang mau diraih nantinya yaitu satu kondisi yang tambah baik daripada kondisi diawalnya. Dalam perkembangannya manajemen digunakan untuk mengendalikan organisasi.

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam organisasi dirasakan perlunya bekerja sama atau bantuan orang lain. Keberhasilan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh kemampuan pemimpin/manajer untuk mengatur kerja sama tersebut. Kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, mengembangkan kegiatan organisasi merupakan kegiatan organisasi merupakan kegiatan manajemen. Berpendapat Aldag dan Stearns, menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian dan pengelolaan staf, kepemimpinan, dan pengawasan dalam organisasi yang dilakukan secara sistematis guna mencapai tujuan tertentu.

Berpendapat Garry Dessler, menyatakan bahwa manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.[63] Lebih lanjut lagi, James Stoner dan Edward Freeman, menyatakan bahwa manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan dan pengawasan pekerjaan anggota organisasi dan penggunaan semua sumber yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.[64]

Sementara Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, dalam Priansa, menyatakan bahwa manajemen adalah proses dari seseorang atau beberapa individu untuk

---

[62]Usman Effendi, *Asas Manajemen,* h. 5-6.

[63]Garry Dessler, *Manajemen Personalia,* (Edisi Ketiga; Jakarta: Erlangga, 2007), h. 107.

[64]James Stoner dan Edward Freeman, *Manajemen,* (Jilid1, terj. Alexander Sindoro; Jakarta: PT. Prahallindo, 2017), h. 85.

mengkoordinasikan kegiatan dari orang lain untuk memperoleh hasil yang tidak dapat dilakukan seorang individu saja.[65]

b. Fungsi Manajemen.

Menurut pendekatan dari sudut pandang fungsi, seorang manajer menjalankan fungsi atau aktifitas tertentu dalam rangka mengelola pekerjaaan orang lain secara efisien dan efektif.[66] Fungsi manajemen secara umum terbagi menjadi sebagaimana banyak yang telah tertulis pada buku-buku manajemen. Akan tetapi, sampai saat ini belum ada konsensus, baik diantara praktisi maupun diantara teoritis mengenai fungsi-fungsi manajemen.[67] Fungsi manajemen yang ke-tiga yaitu Penggerakan atau actuating, yang merupakan salah satu bagian dari proses kegiatan yang tidak dapat di pisahkan.

Tindakan penggerakan dalam proses manajemen juga memberikan motivasi, yang digunakan untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap pekerjaan mereka. Untuk menuju tujuan yang telah ditentukan, serta dengan mengasih motivasimotivasi yang baru dan bimbingan. Adapun ayat Al-Quran yang menunjukkan tentang bimbingan atau pengarahan dalam bentuk actuating kurikulum yaitu terdapat pada QS. Al-Kahfi/18:2 yang berbunyi:

قَيِّمًا لِّيُنذِرَ بَأۡسٗا شَدِيدٗا مِّن لَّدُنۡهُ وَيُبَشِّرَ ٱلۡمُؤۡمِنِينَ ٱلَّذِينَ يَعۡمَلُونَ ٱلصَّٰلِحَٰتِ أَنَّ لَهُمۡ أَجۡرًا حَسَنٗا ۝٢

Terjemahnya:

[65]Priansa Juni Donni, *Manajemen Perkantoran,* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 29.

[66]Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Management,* (Eleventh Edition, Amerika: Pearson Education Limited, 2012), h. 9.

[67]Laurence A. Manullung, *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik,* (Jakarta: Ardianto, 2013), h 5.

> Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.[68]

Ayat tersebut mengandung bahwasannya Allah swt, akan memberikan balasan yang baik kepada orang-orang yang beriman, dan sebagainya, tentunya terhadap guru yang telah mengajarkan ilmunya kepada semua anak-anak agar dapat meraih masa depannya dengan baik. Sekalipun demikian, beberapa ahli menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:[69]

1) *Planning.*

Secara sederhana *planning* berarti penentuan serangkain tindakan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Sedangkan secara rumit, merumuskan planning sebagai jawaban terhadap pertanyaan 5 W + 1 H. Stoner mengungkapkan, cara untuk merumuskan *planning* yaitu dengan menetapkan sasaran dan tindakan yang perlu untuk mencapai sasaran tadi.[70]

2) *Motivating.*

Motivating merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakuakan kegiatan secara suka rela sesuai yang diinginkan oleh atasan.

3) *Organizing.*

Organizing bermakna dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah cara.

---

[68]Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Surabaya: PT. Cahaya Agency, 2019), h. 110.

[69]Widjaya Azwar, *Perencanaan Sebagai Fusngsi Manajemen,* (Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2019), h. 17.

[70]James Stoner, *Management,* (6th Edition, New York: Prencite Hall Inc, 1995), h. 77.

4) *Leading*.

Leading meliputi: a) Mengambil keputusan b) mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara manajer dan bawahan c) memberi semangat, inspirasi, dan dorongan kepada bawahan supaya mereka bertindak d) memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya, serta memperbaiki pengetahuan dan sikap bawahan agar terampil dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan.

5) *Directing/Commanding*.

Directing atau *commanding* adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah atau intruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benarbenar tertuju pada tujuan yang telah di tetapak semula.

6) *Coordinating*.

Coordinating merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekcokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

7) *Controlling*.

Controlling, sering di sebut pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen berupa mengadakan penilaian, dan apabila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat di arahkan ke jalan yang sesuai dengan tujuan yang telah digariskan.

8) *Reporting*.

Reporting merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang berkaitan tugas dan fungsi pejabat yang lebih tinggi.

9) *Evaluation.*

Fungsi manajemen berupa Evaluasi, jika dalam suatu kegiatan tidak ada evaluasi, maka kita tidak pernah tau apakah kegiatan tersebut sudah berjalan dengan sesuai tujuan atau belum, dan kita tidak pernah belajar dari kesalahan yang kita buat meskipun itu hanya kesalahan kecil. Evaluasi dalam bidang manajemen pendidikan meliputi 2 kegiatan, yaitu mengenai penilaian serta pengukuran.

Penliaian pada sumber daya manusia yang berada pada organisasi maka dilakukanlah pengukuran dan wujud dari pengukuran tersebut yaitu dengan melakukan pengujian. Sedangkan dijelaskan dalam Al-Quran yang berkaitan dengan evaluasi yang terdapat dalam QS. Al-Infitar/81:10-12 yang berbunyi:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَٰفِظِينَ ﴿١٠﴾ كِرَامًا كَٰتِبِينَ ﴿١١﴾ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ﴿١٢﴾

Terjemahnya:

> Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.[71]

Dari ayat tersebut dapat diambil hikmah bahwa semua kegiata yang dilakukan terutama dalam hal belajar mengajar dilakukan evaluasi atau penilaian atas kegiatan yang telah dilakukan.

10) *Forecasting*.

[71]Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, h. 291.

Forecasting merupakan kegiatan meramalkan, memproyeksikan, atau mengadakan taksiran, terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum melakukan rencana yang lebih pasti.[72]

c. Manajemen Kinerja.

Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.[73]

Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memperdulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi di perusahaan tersebut.

Manajemen Kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi.[74] Jadi manajemen kinerja adalah sebagai proses untuk

---

[72]Herry Sutanto, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 18.

[73]S. Ruky Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 214.

[74]Surya Dharma, *Manajemen Kinerja,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h.1.

meyakinkan manajerakan kinerja pegawai dan mengetahui hasil kinerja pegawaisesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah sebagai pusat untuk memperoleh keuntungan yang kompetitif.

Manajemen kinerja adalah suatu sistem yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Sistem manajemen kinerja membantu para manajer untuk melihat secara lebih detil tentang kompetensi para pegawai dan juga peningkatan kinerja yang telah dilakukan. Pelaksanaan manajemen kinerja yang baik akan membantu meningkatkan laba perusahaan karena peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai akan membawa dampak positif dalam profesionalisme kerja.

Manajemen kinerja bukan hanya sekedar suatu sistem yang dikendalikan oleh pihak manajemen untuk mengelola kinerja SDM. Manajemen kinerja lebih banyak merupakan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan sehingga mampu mengelola kinerja dan pengembangan diri sendiri dalam kerangka kerja penetapan sasaran dan standar yang jelas serta disepakati bersama dengan para manajer.[75] Manajemen kinerja adalah suatu cara yang unik berorientasi tujuan dan suatu cara yang berkelanjutan untuk menghargai dan mengelola kinerja pegawai. Sistem ini adalah suatu proses yang terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur dan meningkatkan kinerja individu dan timdan menghubungkan kinerja mereka dengan kinerja perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen kinerja adalahproses

[75]Surya Dharma, Surya Dharma, *Manajemen Kinerja,* h. 51.

pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi.

Tujuan dari sistem manajemen kinerja ada 3 menurut Noe, dkk yaitu *strategic, administrative, and development*.[76] Tujuan strategis maksudnya adalah kegiatan yang dikerjakan oleh karyawan harus sesuai dengan sasaran organisasi. Salah satu strategi yang utama adalah mendefinisikan hasil-hasil, perilaku, dan tambahan lagi karakteristik pegawai yang diperlukan untuk melaksanakan strategi tersebut, dan kemudian mengembangkan penilaian dan sistem pemberian umpan balik yang akan memaksimalkan sejauh mana karakteristik pegawai, berhubungan dengan perilaku dan memperlihatkan hasil-hasilnya.[77] Permasalahan yang dihadapi oleh manajemen perusahaan juga menjadi masalah yang harus dipecahkan oleh pihak pemegang saham.[78] Manajemen kinerja suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat *fleksibelitas* yang reprensensif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.[79]

c. Manajemen Kinerja Islam/kinerja berbasis religius.

Konsep dalam firman Allah swt., tentang manajemen kinerja Islam sesuai dalam QS. al-Baqarah/2: 30;

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓاْ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

[76]Raymon, Noe, dkk. *Human Resource Management* , (5th edition, New York: MC Graw Hill, , 2014), h. 71.

[77]Gary Dessler, *Human Resources Management*, (England: Pearson Education, 2013), h. 312.

[78]Fahmi Irham, *Perilaku Organisasi,* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 28.

[79]Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi,* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 3.

Terjemahnya:

> Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.[80]

Ayat tersebut menunjukkan kesangsian malaikat tentang kemampuan manusia untuk mengelola Bumi. Pertanyaan yang sangat wajar mengingat tugas menjadi khalifah (pengelola) di muka bumi bukan merupakan tugas yang mudah, terlebih lagi malaikat mengetahui bagaimana karakter buruk manusia.

Dari ayat di atas dapat kita ambil pelajaran bahwa Allah swt., ingin manusia menjadi khalifah (pengelola) di muka bumi. Tetapi para malaikat protes terhadap hal itu karena menurut para malaikat manusia tidak bisa menjadi khalifah. Menurut para malaikat manusia hanya bisa saling menumpahkan darah, sementara para malaikat senantiasa bertasbih kepada Allah Swt. Ayat selanjutnya adalah Allah swt., berfirman QS Al-Ahzab/33:72;

إِنَّا عَرَضْنَا ٱلْأَمَانَةَ عَلَى ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضِ وَٱلْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَن يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا ٱلْإِنسَٰنُ ۖ إِنَّهُۥ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Terjemahnya:

> Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat, kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh.[81]

Akan tetapi keputusan Allah swt., menunjuk manusia sebagai khalifah pasti benar adanya, karena Allah swt., telah menyiapkan sedemikian rupa sehingga bumi

---

[80]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* (Banten: Yayasan Al-Quran Mulia, 2011), h. 88.

[81]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* h. 306.

seisinya dipersiapkan untuk khalifah yang akan memakmurkannya. Konteks yang lebih kecil misalnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kemampuan untuk mendefinisikan dan kemampuan untuk mengukur ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui sejauhmana manajemen kinerja dalam mencapai visi maupun misi organisasi tidak dapat mendefinisakan tujuannya maka dia tidak tahu apakah dia sudah melangkah kedepan atau hanya berjalan ditempat.[82]

d. Tujuan Manajemen Kinerja Berbasis Religius.

Sebenarnya umat Islam termasuk beruntung karena semua pedoman dan pandua sudah terkodifikasi, kini tinggal bagaiman kita menterjemahkan dan mengapresiasikannya dalam kegiatan harian, mingguan, dan bulanan. Jika kita pandang dari sudut bahwa tujuan hidup itu mencari ridha Allah swt., maka apapun yang dikerjakan, apakah itu di rumah, di kantor, di ruang kelas ataupun dalam kegiatan ke masyarakatan, tidak akan lepas dari kerangka tersebut.[83]

Artinya setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam rangka pencapaian ridho Allah swt. Cara melihat seperti ini akan memberikan dampak, misalnya dalam kesungguhan mendapat pekerjaan.[84] Jika seseorang sudah menyakini bahwa Allah swt., sebagain tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukannya di dunia tidak dijalankan dengan mendekati kepada *Al-Haq*. Kemampuan indrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya.

1) Pembagian Manajemen Kinerja Islam.

---

[82]Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 21.
[83]Amirullah, *Pengantar Manjemen,* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), h. 32.
[84]Amirullah, *Pengantar Manjemen*, h. 34.

Pelaksanaan kerja bisa saja terjadi adanya dua perintah sehingga menimbulkan dua arah yang berlawanan. Oleh karena itu, perlun alur yang jelas dari mana mendapat wewenang melaksanakan pekerjaan dan kepada siapa harus mengetahui batas wewenang dan tanggungjawabnya agar tidak terjadi kesalahan.[85]

2) Model Majemen Kinerja.

Proses tentang bagaimana manajemen kinerja seharusnya dijalankan dan diungkapkan dengan cara yang berbeda-beda di antarapara pakar, dari yang sangat sederhana dan mendasar sampai pada proses yang mendalam. Di antaranya adalah:[86]

a) Model *Deming.*

Deming menjelaskan proses manajemen kinerja dimulai dengan menyusun rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan review atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai.

b) Model *Torrington* dan *Hall.*

Torrington dan *Hall,* menggambarkan proses manajemen kinerja dengan merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang di harapkan dari suatu kinerja. Kemudian, diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan.

c) Model *Castello.*

Proses manajemen kinerja dikemukakan oleh *castello* dalam bentuk silkus seperti dibawah ini. Siklus dimulai dengan melakukan persiapan perencanaan, sehingga dapat dibuat suatu rencana dalam bentuk rencana kinerja dan

---

[85]Dermawan Wibisiono, *Manajemen Kinerja,* (Cet. Ke. Tiga, Jakarta: Erlangga, 2019), h. 8.
[86]Aswaja Abdullah, *Manjemen Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Persindo, 2014), h. 183.

pengembangan. Untuk meningkatkan kinerja, diberikan *coaching* pada Sumber Daya Manusia (SDM) dan dilakukan terhadap kemajuan pekerjaan dan apabila diperlukan dilakukan perubahan rencana.

3) Tujuan Manajemen Kinerja.

Menurut Sheila J. Costello, yang dikutip oleh Lijan Poltak dalam buku kinerja pegawai, tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi, dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindak lanjuti dengan tujuan tahunan.

Tujuan tahunan ditindak lanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi, dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.[87] Dengan demikian tujuan manajemen kinerja yaitu untuk meningkatkan kinerja organisasi, tim dan individu dalam suatu keterkaitan, agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu.

4) Manfaat Manajemen Kinerja.

Manajemen kinerja dapat memberikan keuntungan ke berbagai pihak, baik manajer, pegawai, maupun perusahaan. Menurut Wibowo, manfaat kinerja bagi organisasi antara lain: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir,

[87]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 33.

membantu menahan pekerja, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan dan pelayanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain: mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan prilaku, menawarkan peluang, menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

Sedangkan manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu untuk mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, menjadi landasan untuk pengukuran kinerjanya.[88]

5) Manfaat manajemen Kinerja.

Strategi manajemen kinerja bertujuan untuk memberikan alat dimana hasil yang lebih baik dapat diperoleh dari organisasi, tim dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan yang disepakati, standard dan kebutuhan yang direncanakan. Manajemen kinerja memiliki beberapa manfaat, di antaranya:

a) Komunikasi dan keterlibatan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim dimana suatu dialog yang berkelanjutan antara manajer dan anggota tim terjadi untuk menetapkan harapan dan berbagi informasi mengenai misi, nilai dan sasaran.
b) Memungkinkan mengenali masalah-masalah bila terjadi sehingga dapat diperbaiki lebih awal.

---

[88]Wibowo, *Manajemen Kinerja,* h. 10.

c) Dapat meningkatkan produktivitas.[89]

Dari beberapa manfaat kinerja di atas, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan mengenai manfaat kinerja: memperbaiki kinerja dalam rangka mencapai keefektifan organisasi, tim dan individu, serta pengembangan karyawan. Menurut Bacal, agar manfaat dapat dicapai, maka perlu memfokuskan pada berikut:

a) Mengawasi sasaran: Sebelum melangkah dalam proses manajemen kinerja, pimpinan perlu menyadari dan memahami bahwa sasaran manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja, membantu keberhasilan setiap orang.
b) Bersabar mengenai hasil: Setelah manajemen kinerja dimulai, Anda tidakakan segera melihat manfaatnya. Manfaat sepenuhnya baru terlihat setelah dijalani siklus selama paling sedikit enam bulan atau satu tahun.
c) Lakukan semua langkah: Penilaian kinerja sendiri tidak meningkatkan kinerja.[90]

6) Siklus Manajemen Kinerja.

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo, dalam buku manajemen kinerja, siklus manajemen kinerja terdiri dari 3 bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.[91]

a) Perencanaan kinerja.

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Menurut Wibowo, dalam buku manajemen kinerja, perencanaan merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.[92]

---

[89]Wibowo, *Manajemen Kinerja,* h. 13.
[90]Bacal, *Performance Management.* Dalam Sarwoto. 1983 (Ed.), *Definisi Motivasi*, (Jakarta: GM, 2005), h. 6.
[91] Wibowo, *Manajemen Kinerja,*. 33.
[92]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 67.

Langkah-langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah situational analysis, dilanjutkan dengan alternative goals and plans, kemudian langkah yang selanjutnya adalah goal and plan evaluation, tahap yang keempat *goal and plan selection*, dan diakhiri dengan implementation.[93] Sedangkan menurut Blanchard, Wibowo dalam buku manajemen kinerja, dalam performance planing ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja;

(1) Menetapkan tujuan adalah proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimumkan kontribusinya.
(2) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.
(3) Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja, sehingga harus dipahami pekerja.[94]

b) Model Armstrong dan Baron.

Berpendapat Armstrong dan Baron, mengemukakan siklus manajemen kinerja sebagai sekuen atau urutan.[95] Proses manajemen kinerja dilihat merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan secara berurutan agar dapat mencapai hasil yang di harapkan.

c) Kinerja.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan

---

[93]Thomas S. *Bateman and Scott A. Snell, Management Leading and Collaboration in a Competitive Wordl,* (e 7, New York: McGraw-Hill, 1999), p. 118-121.

[94]Wibowo, *Manajemen Kinerja,* h. 73.

[95]Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketiga; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 25-28.

perilakunya dalam menjalankan kinerja. Pemahaman tentang manajemen dan kinerja sebagaimana dijelaskan di atas, dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola.[96]

Langkah pokok dalam peroses manajemen kinerja antara lain yaitu perencanaa kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, review kinerja, dan penghargaan kinerja. Berdasarkan teori diatas 5 langkah pokok manajemen kinerja.[97] Sudarmanto, dalam berbagai, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat di kategorikan dalam dua garis pengertian di bawah ini:[98]

1) Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil, kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi atas fungsi pekerjaan tertentu.
2) Kinerja pengertian sebagai perilaku, kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi tempat orang bekerja.

d) Kinerja dalam Pandangan Islam.

Pengertian kinerja atau pretasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*.[99] Biasanya orang yang *level of performance tinggi disebutorang* yang produktif , dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber perfprmance rendah. Firman Allah swt., dalam QS. Al-Ahqaaf/49:19;

---

[96]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 31.

[97]Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik,* (Yogyakarta: Unit Penerbit Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, 2013), h. 16.

[98]Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 8.

[99]Moh As'ad, *Psikologi Industri,* (Edisi Ke Empat; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), h. 48.

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Terjemahnya:

> Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.[100]

Ayat di atas tersebut bahwasannya Allah swt., pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjaka. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

1) Perencanaan Kinerja.

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja di bawahnya.[101] Perencanaan kinerja di atas didesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut perlu direncanakan bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan, sehingga tujuan dapat dicapai seperti yang diharapakan.

Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan dalam lima tahun mendatang, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling

---

[100]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* h. 471.

[101]Windayanti dan Adiyasa, *Pengaruh Motiovasi, Kepuasan Kinerja, dan Kepemimpinan Terhadapa Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.* Juirnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, 2(1), 23-30.

pengertian tentang pekerjaan. Tujuan proses perencanaan kinerja paling baik diwujudkan dalam bentuk manfaat, pekerja akan memahami hubungan antara tanggung jawabnya dengan tujuan menyeluruh.[102]

2) Pelaksanaan Kinerja.

Kegiatan pelaksanaan kinerja merupakan kegiatan yang terus menerus harus dilakukan agar dapat memastikan bahwa rencana yang sudah disepakati dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun dimana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya.[103]

3) Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja dinilai kontribusi selama priode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan untuk mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.[104] Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan departemen sumber daya dan organisasi perubahan bakal diuntungkan. Berpendapat Marihot Hariandja, dalam manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kinerja oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal atau informal, publik atau swasta yang sangat dipengaruhi beberapa faktor tersebut lebih

---

[102]Wibowo, *Manajemen Kinerja,* h. 39.

[103]Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 103.

[104]Soemitro Djojohadikusumo, *Ekonomi Umum,* (Jakarta: PT. Pembangunan, 2013), h. 39.

difokuskan pada individu yang terlibat didalam organisasi dalam pencapaian kerja.[105]

4) Review Kinerja.

Riview mengandung makna meninjau kembali atas segala sesuatu yang telah dilakukan sebelumnya, baik yang menyangkut kebijakan, strategis, perencanaan maupun pelaksanaan.[106] Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam proses *monitoring* kinerja adalah dilakukannya *monitoring* dalam jangka waktu tertentu setiap bulan, setiap enam bulan sekali atau satu tahun sekali, melakukan diskusi terhadap masalah dihadapi, dan melakukan pengembangan kepada karyawan.[107]

5) Penghargaan Kinerja.

Merupakan tindak lanjut proses penilaian kinerja yaitu kegiatan untuk memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai karyawan.[108]

6) Konsep Kinerja.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.[109] Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

---

[105]Marihot Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT. Masagung, 2005), h. 39.

[106]Wibowo, *Manajemen Kinerja,* h. 194.

[107]Wibowo, *Manajemen Kinerja,* h. 198.

[108]Wibowo, *Manajemen Kinerja,* h. 362.

[109]Pasolong Harbani, *Teori Administrasi Publik,* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 175.

7) Pegawai.

Analisis pegawai merupakan langkah dini dalam upaya menyiapkan perekrutan tenaga kerja/sumber daya manusia. Nilai pentingnya analisis pegawai berkaitan erat dengan masalah anggaran. Analisis pegawai memberikan input yang sangat berarti bagi perencanaan anggaran. Dari analisis pegawai dapat diketahui data lengkap mengenai kualifikasi minimal akan kebutuhan pegawai.[110] Kepuasan pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting dan berbanding lurus dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal itu akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.[111]

8) Tujuan Manajemen Kinerja.

Secara umum manajemen kinerja memiliki tiga tujuan yaitu:[112]

a) Tujuan strategik.

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem *feedback* terhadap kinerja pegawai.

b) Tujuan Administratif.

---

[110]Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: Graha Ilmu 2009), h. 147.

[111]Wibisono Dermawan, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi,* (Jakarta: Erlangga 2011), h. 138.

[112]Nitisemoto Alex, *Manjemen Personalia: Manjemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), h. 11.

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentigan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.

bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

c) Tujuan khusus manajemen kinerja.

Memperoleh peningkatan kinerja *suistainable,* meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

3. Berbasis Religius.

a) Pengertian Berbasis Religius.

Menurut Yanuarti istilah religiusitas (*religiosity*) berasal dari bahasa Inggris *religion* yang berarti agama, kemudian menjadi kata sifat *religios* yang berarti agamis atau saleh.[113] *Religi* berarti kepercayaan kepada Tuhan, kepercayaan adanya kekuatan diatas manusia.[114] Religiusitas merupakan bagian dari karakteristik pribadi seseorang yang dengan sendiri menggambarkan personalitas sebagai internalisasi nilai-nilai religiusitas secara utuh yang diperoleh dari sosialisasi nilai religius disepanjang kehidupannya.[115]

Religius menggambarkan bangunan integral dari dirinya, yang nampak pada wawasan, motivasi, cara berfikir, sikap, perilaku dan tingkat kepuasan pada

---

[113]Tim penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 1250.

[114]Ari Widiyanta, *Sikap terhadap Lingkungan dan Religiusitas*, (Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, Vol.1, 2. 2005), h. 80.

[115]Aritonang, S, *Spiritualitas Luthe, In Spiritualitas Dari Berbagai Tradisi,* (Yogyakarta: Kanisius, 2017), h. 105.

dirinya merupakan hasil dari organisasi sistem psikofisiknya. Ahli studi keagamaan beranggapan bahwa kata *religion* berasal dari Bahasa Latin *religio* yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan adanya kekuatan yang luar biasa yang berada di luar diri manusia.[116] Ahli lain berpendapat istilah *religio* mengacu pada perasaan yang muncul ketika manusia menyadari adanya kekuatan lebih besar dari dirinya.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa agama atau religiusitas adalah sesuatu yang tidak dapat secara mudah kita lihat dari luar diri seseorang, religiusitas lebih seperti apa yang kita yakini dan menjadi penghayatan di dalam diri, dan tercurah dalam setiap sisi kehidupan sehari-hari serta menjadi lambang atau citra diri kita sendiri, hal tersebut mucul karena diri kita menyadari dan mempercayai adanya kekuatan yang luar biasa melampaui diri manusia.

Nilai-nilai etika dan moral dalam masyarakat Islam, sering kali tercermin dalam konsep-konsep seperti Siddik (kejujuran), Amanah (kepercayaan), Tabligh (penyebaran pesan agama), dan Fathanah (kecerdasan). Teori budaya religius Siddik, Amanah, Tabligh, dan Fathanah menggambarkan bagaimana nilai-nilai ini membentuk landasan moral dalam kehidupan individu dan masyarakat Muslim. Dalam tulisan ini, kami akan menguraikan teori ini dengan menyoroti aspek-aspek kunci dan implikasinya dalam pembentukan budaya religious, sebagai berikut:[117]

1. *Siddik:* kejujuran sebagai pilar utama

Siddik mengacu pada kejujuran, ketulusan, dan integritas dalam semua aspek kehidupan. Dalam konteks budaya religius Islam, Siddik dianggap sebagai

---

[116]Subandi, *Psikologi Agama dan Kesehatan Mental*, (Yogyakarta: Pustaka Pelaja, 2013), h. 26.

[117]Al-Adawi, S. *The Integration of Siddik, Amanah, Fathanah, and Tabligh in Islamic Education: A Contemporary Perspective*. International Journal of Islamic Education, 8 (2), 2023, h. 78-92.

pilar utama yang membentuk moralitas individu dan masyarakat. Konsep Siddik memengaruhi perilaku sehari-hari, hubungan sosial, dan kewajiban agama. Individu yang menjunjung tinggi nilai Siddik diharapkan untuk selalu berbicara jujur, bertindak dengan integritas, dan memenuhi janji-janji mereka.[118]

Nilai dasarnya adalah integritas, nilai-nilai dalam bisnisnya berupa jujur, ikhlas, terjamin, dan keseimbangan emosional.[119] Rasulullah jujur terhadap semua pelanggannya saat memasarkan barang, Beliau menjelaskan keunggulan dan kelemahan produk, kejujuran adalah brandnya.[120] Sebagaimana firman Allah Swt QS. At-Taubah/9:119 yang berbunyi;

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَكُونُواْ مَعَ ٱلصَّٰدِقِينَ ١١٩

Terjemahnya:

> Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.[121]

2. *Amanah:* Tanggung Jawab dan Kepercayaan

Amanah mengacu pada tanggung jawab, kepercayaan, dan integritas dalam memenuhi kewajiban. Dalam konteks budaya religius Islam, Amanah mencakup penghormatan terhadap kepercayaan orang lain, pemenuhan kewajiban agama, dan pengelolaan sumber daya dengan bijaksana. Konsep Amanah memainkan peran penting dalam membangun hubungan saling percaya di antara individu dan masyarakat, serta dalam memastikan pengelolaan yang bertanggung jawab terhadap aset dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang.

---

[118]Alma Buchari, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa,* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 256.

[119]Alma Buchari, *Manajemen Pemasaran,* h. 256.

[120]Rifai, *Islamic Transaction Law in Business*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2015), h. 174.

[121]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* h. 218.

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Konsekuen amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit ataupun banyak daripada yang dimiliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, fee, jasa atau upah.[122] Nabi Muhammad saw, selalu berusaha memenuhi janji, firman Allah Swt QS. Al-Maidah/5:1 yang berbunyi;

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ أُحِلَّتۡ لَكُم بَهِيمَةُ ٱلۡأَنۡعَٰمِ إِلَّا مَا يُتۡلَىٰ عَلَيۡكُمۡ غَيۡرَ مُحِلِّي ٱلصَّيۡدِ وَأَنتُمۡ حُرُمٌۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحۡكُمُ مَا يُرِيدُ ١

Terjemahnya:

> Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu[388]. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.[123]

3. *Tabligh*: Penyebaran Pesan Agama

Tabligh mengacu pada penyebaran pesan agama dan misi untuk memperkuat iman dan kepatuhan terhadap ajaran Islam. Dalam budaya religius Islam, Tabligh merupakan panggilan untuk menyebarkan pengetahuan tentang agama, mengajak orang lain menuju kebaikan, dan memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Individu yang terlibat dalam Tabligh dianggap sebagai agen perubahan sosial yang mempromosikan kebaikan dan moralitas dalam masyarakat.[124] Nilai dasarnya adalah komunikatif dan nilai bisnisnya ialah supel, penjual yang cerdas, deskripsi

---

[122]Rifai, *Islamic Transaction Law in Business*, h. 175.

[123] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* h. 179.

[124]Aep Kusnawan, et. Al, *Komunikasi dan Penyiaran Islam Mengembangkan Tabligh Melalui Mimbar, Media Cetak, Radio, Televisi dan Film*. (Bandung: Benang Merah Press, 2014). h. 87.

tugas, delegasi wewenang, kerja tim, koordinasi, mempunyai kendali dan supervisi.[125] Allah berfirman allah swt, QS. Al-Ahzab/33:70-71 yang berbunyi;

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَقُولُواْ قَوۡلٗا سَدِيدٗا ٧٠ يُصۡلِحۡ لَكُمۡ أَعۡمَٰلَكُمۡ وَيَغۡفِرۡ لَكُمۡ ذُنُوبَكُمۡۗ وَمَن يُطِعِ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥ فَقَدۡ فَازَ فَوۡزًا عَظِيمًا ٧١

Terjemahnya:

> Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan Katakanlah Perkataan yang benar, niscaya Allah memperbaiki bagimu amalan-amalanmu dan mengampuni bagimu dosa-dosamu. dan Barangsiapa mentaati Allah dan Rasul-Nya, Maka Sesungguhnya ia telah mendapat kemenangan yang besar.[126]

4. *Fhathanah*: Kecerdasan dan Kreativitas dalam Konteks Islam

Fathanah mengacu pada kecerdasan, kreativitas, dan inovasi dalam memecahkan masalah dan memajukan kebaikan. Dalam budaya religius Islam, Fathanah dilihat sebagai anugerah Allah yang harus dimanfaatkan untuk kebaikan bersama. Konsep ini mendorong individu untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal, menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk memperbaiki kondisi masyarakat, dan menciptakan solusi yang inovatif dalam menghadapi tantangan. Nilai dasarnya adalah memiliki pengetahuan luas, nilai-nilai dalam bisnis ialah memiliki visi, pemimpin yang cerdas, sadar produk dan jasa, serta belajar berkelanjutan.[127]

Budaya religius *Siddik, Amanah, Tabligh,* dan *Fathanah* memberikan landasan moral yang kokoh dalam masyarakat Islam. Nilai-nilai ini memainkan peran penting dalam membentuk perilaku individu dan memandu interaksi sosial dalam masyarakat Muslim. Memahami konsep-konsep ini dapat membantu

---

[125]Alma Buchari, *Manajemen Pemasaran,* h. 257
[126]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* h. 318.
[127]Alma Buchari, *Manajemen Pemasaran,* h. 256.

memperkuat identitas religius, mempromosikan solidaritas sosial, dan memperkuat nilai-nilai moral dalam masyarakat Muslim.

b) Dimensi Religiusitas.

Bentuk religiusitas masyarakat dapat terlihat dari dimensi religiusitas yang dikemukakan oleh Yanuar dalam Anita Novianty, dkk, terdapat lima dimensi dalam religiusitas, yaitu:[128]

1) *Religious Belief* (*The Ideological Dimension*) adalah tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik dalam agamanya. Dimensi keyakinan dalam agama Islam diwujudkan dalam pengakuan (*syahadat*) yang diwujudkan dengan membaca dua kalimat syahadat, bahwa tidak ada tuhan selain Allah swt, dan Nabi Muhammad itu utusan Allah swt. kepercayaan seseorang terhadap agama yang dianutnya dalam hal kepercayaan pada Tuhan, malaikat, surga, dan neraka. Dimensi ini merupakan gambaran seseorang dalam hal keyakinan dan kepercayaannya terhadap agama yang dianut.
2) *Religious Practice* (*The Ritual Dimension*) yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamnya. Wujud dari dimensi ini adalah perilaku masyarakat pengikut agama tertentu dalam menjalankan ritus-ritus yang berkaitan dengan agama. Dimensi praktek dalam agama Islam dapat dilakukan dengan menjalankan ibadah shalat, puasa, zakat, haji atau praktek muamalah lainnya.

[128]Anita Novianty, dkk, *Memahami Makna Religiusitas/Spiritualitas pada Individu Dewasa Muda Melalui Photovoice*, (Jurnal Psikologi Integratif Vol. 8, No. 2, 2020), h. 67-69.

3) *Religious Feeling* (*The Experiental Demension*) atau bias disebut dimensi pengalaman. Perasaan-perasaan atau pengalaman yang pernah dialami dan dirasakan. Dalam Islam dimensi ini dapat terwujud dalam perasaan dekat atau akrab dengan Allah swt, perasaan bertawakal (pasrah diri dalam hal yang positif) kepada Allah swt. Perasaan Khusyuk ketika melaksanakan shalat atau berdoa, perasaan tergetar ketika mendengar adzan atau ayat-ayat Al-Qur'an, perasaan bersyukur kepada Allah swt, perasaan mendapat peringatan atau pertolongan dari Allah swt.

4) *Religious Knowledge* atau dimensi pengetahuan agama adalah dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, terutama yang ada di dalam kitab sucinya.

5) *Religious Effect* (*The Consequential Dimension*) yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sosial, misalnya apakah seseorang mengunjungi tetangganya yang sakit, menolong orang yang kesulitan, mendermawankan hartanya, dan sebagainya.

c) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas.

Menurut Ulina, dkk, dalam Amaliah, dkk, faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan yaitu:[129]

1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial.

2) Faktor pengalaman.

---

[129]Amaliah, dkk, *The impact of the values of Islamic religiosity to Islamic job satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, industrial centre*, (Procedia -Social and Behavioral Sciences. Vol. 211, 2015), h. 986.

3) Faktor kehidupan.

Faktor intelektual menurut Subandi, dalam Warsiyah dan Fuad Ansari faktor yang mempengaruhi seseorang beragama adalah:[130]

1) *Curiosity* (rasa ingin tahu).

2) *Fear* (rasa takut)

3) *Subjection* (perasaan tergantung)

4) *Ta'zim* (terpesona, kagum, dan penghormatan).

Menurut Jalaludin, dalam Amaliah, faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap perkembangan jiwa keagamaan antara lain adalah:[131]

1) Faktor intern.
   (a) Hereditas.
   (b) Tingkat usia.
   (c) Kepribadian.
   (d) Kondisi kejiwaan.
2) Faktor ekstern.
   (a) Lingkungan keluarga.
   (b) Lingkungan institusional.
   (c) Lingkungan masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan yaitu pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial, faktor pengalaman, faktor kehidupan, dan faktor intelektual. Kadang

[130]Warsiyah dan Fuad Ansari, *Tingkat Religiusitas Remaja Ditinjau Dari Lingkungan Pendidikan,* (Didaktika Islamika Volume 11 Nomor 2 – Agustus 2020), h. 14-15.

[131]Amaliah, dkk, *The Influence of Religiosity Values on Happiness With Islamic Consuming Ethics As Moderator Variable.*, (Procedia-Social and Behavioral Sciences. Vol. 219, 2016), h. 79.

minimnya pendidikan, salah satunya pendidikan agama membuat kita kurang memahami makna sesungguhnya tentang keagamaan.

2. Profesionalisme Guru.

a. Definisi Profesionalisme Guru.

Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata profesionalisme dan guru. Istilah profesionalisme berasal dari *profession.* Dalam Kamus Inggris-Indonesia, *profession* berarti pekerjaan.[132]

Berpendapat Arifin, mengemukakan bahwa *proffesion* mengandung arti yang sama dengan *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus.[133] Kunandar, dalam bukunya guru profesional implementasi Kurikulum Satuan Tingkat Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi guru menyebutkan bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.[134]

Berpendapat Martinis Yamin, profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur

---

[132]John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia,* (Jakarta: PT. Gramedia, 2006), h. 449.

[133]Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum),* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 105.

[134]Kunandar, *Profesional Implementasi Kurikulum Satuan Tingkat Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 45.

berlandaskan intelektualitas.[135] Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, dimana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus. Adapun pengertian profesi secara terminologi, sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

1) Menurut Surya dkk, mengartikan bahwa profesional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.[136]
2) Syafrudin, istilah profesional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.[137]
3) H.A.R. Tilaar menyatakan bahwa seorang profesionalisme menjalankan pekerjaanya sesuai dengan tuntutan profesinya.[138]

Semua pendapat para ahli di atas, menunjukkan bahwa profesional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau di didik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut.

Rumusan pengertian di atas ini mengambarkan bahwa tidak semua profesi atau pekerjaan bisa dikatakan profesional karena dalam tugas profesional itu sendiri

---

[135]Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP,* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), h. 3.

[136]M. Surya, dkk, *Kapita Selekta Kependidikan SD*, (Jakarta: Universetas Terbuka, 2003), h. 45.

[137]Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum,* (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), h.15.

[138]H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 86.

terdapat beberapa ciri-ciri dan syarat-syarat sebagaimana yang dikemukakan oleh Robert W. Riche dalam Arifin, yaitu:[139]

1) Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
2) Seorang pekerja profesional, secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
3) Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
4) Memiliki kode etik keanggotaan, tingkah laku, sikap dan cara kerja.
5) Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
6) Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.
7) Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi dan kemandirian.
8) Memandang profesi sebgai suatru karier hidup (*a live career*) dan menjadi seorang anggota permanen.

Kemudian kata profesi tersebut mendapat akhiran *isme*, yang dalam bahasa Indonesia menjadi berarti sifat. Sehingga istilah profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjannya, sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya. Pengertian yang sederhana, guru

[139]Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan,* h.105.

adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Dalam pandangan masyarakat guru adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak harus di lembaga formal, tetapi bisa juga di Masjid, di Mushalla, di Rumah dan sebagainya.[140]

Menurut Uzer Usman, menjadi guru profesional mengemukakan bahwa guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan walupun kenyataannya masih dilakukan orang diluar kependidikan.[141] Sedangkan yang dimaksud guru dalam hal ini adalah sebagai seorang pendidik dan merupakan sosok manusia yang menjadi panutan bagi peserta didiknya dan juga merupakan sebagai penentu arah bagi kemajuan suatu bangsa. Hal ini sebagaimana dijelaskan bahwa guru adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mengajar atau orang yang pekerjaanya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Jadi, guru adalah orang yang mendidik dan mengajar kepada peserta didik untuk mengarahkan peserta didik dalam kehidupan yang lebih baik.

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.

---

[140]Syaiful Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 31.

[141]Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 6.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.[142] Sedangkan Oemar Hamalik, mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikanguru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah Negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.[143]

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalisme adalah jiwa dari suatu profesi dan professional. Dengan demikian, profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah profesionalisme guru dalam manajemen kinerja, yaitu seorang guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang majanemen serta telah berpengalaman dalam mengajar, memimpin, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru profesinal dengan kemampuan yang maksimal serta memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria guru profesional, dan profesinya itu telah menjadi sumber mata pencaharian.

b. Dimensi Profesionalisme Guru.

---

[142]Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 47.

[143]Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 27.

Syifudin, mengatakan bahwa guru yang profesional adalah guru yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Mengajar diperlukan keterampilan yang diperlukan untuk kelancaran proses belajar mengajar diantaranya:[144]

1) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran,
2) keterampilan menjelaskan,
3) keterampilan menegaskan,
4) keterampilan memberikan penguwatan,
5) keterampilan menggunakan media pembelajaran,
6) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil,
7) keterampilan mengelola kelas,
8) keterampilan mengadakan variasi, dan
9) keterampilan mengajar perorangan dan kelompok kecil.

Berikut penjelasan keterampilan yang harus dikuasai oleh guru yang profesional menurut Saefudin, sebagai berikut:[145]

1) Keterampilan membuka pelajaran adalah keterampilan guru untuk membuka kegiatan pembelajaran untuk menciptakan prokondisi siswa agar minat dan perhatianya berpusat pada apa yang akan mereka pelajari. Dengan demikian usaha tersebut akan memberikan efek yang positif bagi kegiatan pembelajaran. Kegiatan menutup pelajaran.
2) Keterampilan menjelaskan, dalam pelajaran adalah menjalin informasi secara lisan yang disajikan secara sistematis untuk menunjukan adanya hubungan antara suatu bagian dengan bagian yang lain, misalnya antara

[144]Saefudin, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 55.
[145]Saefudin, *Metode Penelitian*, h. 56-71,

sebab dengan akibat, definisi dengan contoh atau sesuatu yang belum diketahui.

3) Keterampilan bertanya, adalah pertanyaan yang mengkaji atau menciptakan ilmu pada diri siswa. Cara mengajukan pertanyaan yang berpangaruh positif. Kegiatan belajar siswa merupakan hal yang tidak mudah.
4) Keterampilan memberikan penguatan, penguatan adalah respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Tujuan keterampilan memberikan penguwatan adalah meningkatkan perhatian siswa pada pelajaran dan mengeliminir tingkah laku siwa yang negatif dan membina tingkahlaku positif siswa.
5) Ketermpilan menggunakan media pembelajaran, media pembelajaran adalah sarana pembelajaran yang digunakan sebagai perantara pembelajaran untuk mempertinggi efektif dan efesiensi dalam mencapai tujuan pembelajaran. Tujuan keterampilan menggunakan media pembelajaran adalah memperjelas pesan agar tidak terlalu verbalitas.
6) Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil, adalah suatu percakapan kecil yang melibatkan sekelompok orang dalam interaksi tatap muka yang bebas dan terbuka, dan berbagi pengalaman dan informasi, mengambil keputusan dan memecahkan masalah. Jadi keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil adalah kegiatan membimbing sekelompok siswa agar siswa melakukan diskusi kelompok dengan efektif.

7) Keterampilan mengelola kelas, adalah keterampilan guru memelihara dan menciptakan proses belajar yang optimal dan mengembalikannya ketika ada gangguan alam proses belajar. Tujuan keterampilan mengelola kelas adalah mengendalikan peserta didik dan sarana pembelajaran dalam suasana pembelajaran yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran.
8) Keterampilan mengadakan variasi, dalam pembelajaran adalah perubahan kegiatan pembelajaran yang bertujuan untuk memotivasi para siswa serta mengurangi kejenuhan dan kebosanan. Tujuan keterampilan variasi adalah meningkatkan perhatian siswa pada aspek-aspek pembelajaran.
9) Keterampilan perorangan dan kelompok, tujuan mengajar perorangan dan kelompok kecil yaitu memberikan rasa tanggung jawab yang lebih besar pada siswa mengembangkan daya kreatif dan sifat kepemimpinan dan membentuk hubungan yang lebih akrab antara guru dengan siswa.

c. Indikator Profesionalisme.

Menurut Siagian dalam Sadjiarto, dari Kompetensi profesional guru, yaitu sebagai berikut:[146]

1) Kemampuan yaitu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2) Sarana dan prasarana atau asilitas yang mendukung jalannya proses pekerjaan yang dilakukan.
3) Teknologi Informasi bagaimana seseorang memenfaatakan teknologi informasi dan memanfaatkannya guna pengembangan diri.

[146]Sadjiarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan Kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 108.

4) Keandalan menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan.

d. Aspek-aspek kompetensi guru.

Sebelum dijelaskan pengertian kompetensi guru, terlebih dahulu akan dijekaskan pengertian kompetensi. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia kompetensi berarti kewenangan, kekuasaan unruk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*), yakni kemampuan atau kecakapan.[147] Istilah kompetensi sebenarnya memiliki banyak makna sebagai mana yang dikemukakan berikut, kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks yakni pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. Kedua, sebagai konsep mencakup aspek kognitif, afektif, psikomotorik serta pelaksanaanya secara utuh.[148]

Berpendapat User Usman, dalam bukunya yang berjudul Menjadi guru Profesional menyatakan bahwa kemampuan atau keahlian sering disebut dengan kompetensi. Selanjutntya dalam melakukan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (*competency*) yang beraneka ragam. Profesi keguruannya, kemudian istilah profesional yang berasal dari kata sifat yang berarti mata pencaharian dan sebagai kata benda berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya.[149] Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus

---

[147]WJS. Purwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), h. 83.

[148]Abu Bakar, et. all., *Profesi Keguruan,* (Surabaya: Aprinta, 2009), h. 7.

[149]Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 15.

dipersiapkan untuk bidang tertentu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.[150]

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisten Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.[151] Guru berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis; (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. E. Mulyasa, kompetensi yang harus dimiliki seorang guru mencakup empat aspek:[152]

a) Kompetensi Pedagogik.

Standar Nasional Pendidikan penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.[153]

b) Kompetensi Kepribadian.

---

[150]E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 75.

[151]Departemen Agama Islam, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan,* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2011), h. 27.

[152]E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 163.

[153]Peraturan Pemrintahg RI, *Undang-undang Satandar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 3,* (https/pelayanan. Jakarta: go.id, 2005), h. 117.

Standar Nasional Pendidikan penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. Menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.[154]

c) Kompetensi profesional.

Standar Nasional Pendidikan penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c, dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.[155]

d) Kompetensi Sosial.

Standar Nasional Pendidikan penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa;[156] yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kemudian dalam buku yang ditulis oleh Martinis Yamin, secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, mencangkup tiga aspek, yaitu:[157] (a) kemampuan

---

[154]Peraturan Pemrintahg RI, *Undang-undang Satandar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 3*, h. 135.

[155]Peraturan Pemrintahg RI, *Undang-undang Satandar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 3*, h.173.

[156]Peraturan Pemrintahg RI, *Undang-undang Satandar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 3*, h. 173.

[157]Martinis Yamin, *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran,* (Jakarta: Press Grup, 2013), h. 130.

profesional, (b) kemampuan sosial, dan (c) kemampuan personal (pribadi). Kemudian ketiga aspek ini dijabarkan menjadi:[158]

1) Kemampuan profesional mencangkup:[159]

a) Penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkan.

b) Penguasaan dan penghayatan atas landasan kependidikan.

c) Penguasaan kependidikan, keguruan dan pembelajaran peserta didik.

d) Kemampuan sosial menangkup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntuntan kerja dan lingkungan sekitar sebagai guru.

2) Kemampuan personal (pribadi) mencangkup:[160]

a) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
b) Pemahaman, peghayatan, dan penampilan nilai-nilai seyogyanya dianut oleh seorang guru.[161]
c) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para peserta didiknya.

Berpendapat, Ahmad Sabri, dalam Yunus Namsa, mengemukakan pula bahwa untuk mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki kemampuan profesional yaitu terpenuhinya 10 kompetensi guru, yang meliputi:[162]

1. Menguasai bahan, meliputi:

---

[158]Martinis Yamin, *Strategi dan Metode,* h. 131.
[159]Martinis Yamin, *Strategi dan Metode,* h. 134.
[160]Martinis Yamin, *Strategi dan Metode,* h. 134.
[161]Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru,* h. 4-5.
[162]M. Yunus Nasa, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam,* (Jakarta: Pustaka Mapan, 2006), h. 37-38.

a) Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah;

b) Menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi;

2. Mengelola program pembelajaran, meliputi:

a) Merumuskan tujuan instruksional;

b) Mengenal dan dapat menggunakan prosedur instruksional yang tepat;

3) Melaksanakan program pembelajaran;

4) Mengenal kemampuan peserta didik;

3. Mengelola kelas, meliputi:

a) Mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran;

b) Menciptakan iklim pembelajaran yang serasi;

4. Menggunakan media atau sumber, meliputi:

a) Mengenal, memilih dan menggunakan media;

b) Membuat alat bantu pelajaran yang sederhana;

c) Menggunakan perpustakaan dalam proses pembelajaran;

d) Menggunakan *micro teaching* untuk unit program pengenalan lapangan;

5. Menguasai landasan-landasan pendidikan.

6. Mengelola interaksi-interaksi pembelajaran.

7. Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pelajaran.

8. Mengenal fungsi layanan program bimbingan dan penyuluhan:

a) Mengenal fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan;

b) Menyelenggarakan layanan bimbingan dan penyuluhan;

9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah;

10. Memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Lokakarya kurikulum pendidikan guru yang diselenggarakan oleh Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G), telah dirumuskan sejumlah kemampuan dasar seorang calon guru lulusan sistem multistrata sebagai berikut:[163]

a) Menguasai bahan yakni menguasai bahan dalam kurikulum sekolah, menguasai bahan pengayaan bidang studi.
b) Mengelola program pembelajaran yakni merumuskan tujuan instruksional, mengenal dan bisa memakai metode mengajar, memilih materi dan prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar dan mengajar, rencana dengan situasi kelas.
c) Mengelola kelas yakni mengatur tata ruang kelas dalam rangka CBSA, dan menciptakan iklim belajar yang efektif.
d) Menggunakan media yakni memilih dan menggunakan media, membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana, menggunakan dan mengelola laboratorium, mengembangkan laboratorium, serta menggunakan perpustakaan dala proses pembelajaran.
e) Menguasai landasan kependidikan.
f) Merencanakan program pengajaran.
g) Menguasai macam-macam metode mengajar.
h) Menilai kemampuan prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran.
i) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah.

[163]Indra Purnama Kasbal, *Profesi Keguruan,* (Makasar: UNM, 2019), h. 19.

j) Mengenal penyelenggaraan administrasi sekolah.

Kemudian dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 (Pasal 28) menegaskan mengenai Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebagai berikut:[164]

a) Guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.
b) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
c) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pendidikan dasar, menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
   1) Kompetensi pedagogik;
   2) Kompetensi kepribadian;
   3) Kompetensi professional;
   4) Kompetensi sosial.
d) Seorang yang tidak memiliki ijazah dan/sertifikat keahlian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat dianggap menjadi guru setelah melewati uji kalayakan dan kesetaraan.
e) Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh BNSP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.[165]

---

[164]Undang-Undang Guru dan Dosen, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), h. 17.

[165]Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Pendekatan Kompetensi,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006) h. 44-45.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 (Pasal 1 dan 2) mengenai kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan:

Pasal 1.

1. Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru berlaku secara nasional.
2. Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan menteri ini.

Pasal 2.

Ketentuan mengenai guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma (D-IV) atau Sarjana (S1) akan diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri.[166]

Berpendapat Nana Sudjana, untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni:[167]

a. Kemampuan merencanakan program pembelajaran.

Sebelum merencanakan pembelajaran guru perlu terlebih dahulu mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut dan secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terkandung didalamnya, adapun makna dari perencanaan program pembelajaran adalah suatu proyeksi atau perkiraan guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan oleh peserta didik selama pengajaran itu berlangsung dan

---

[166]Undang-Undang Repubik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 127.

[167]Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar,* (Bandung: PT. Remaja Rosdajarya, 2016), h. 107.

tujuannya adalah sebagai pedoman guru dalam melaksanakan praktek atau tindakan mengajar guru dalam merencanakan program pembelajaran meliputi:[168]

1) Merumuskan tujuan instruksional.

2) Mengenal dan mengunakan metode mengajar.

3) Memilih dan menyusun prosedur intruksional yang tepat.

4) Melaksanakan program pembelajaran.

5) Mengenal kemampuan (*entre behaviour*) anak didik merencanakan dan melaksanakan penelitian.

b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Proses pembelajaran ini kegiatan yang harus dilaksanakan adalah menumbuhkan dan menciptakan kegiatan peserta didik sesuai dengan rencana yang telah disusun.[169] Adapun yang termasuk dalam pengelolaan proses pembelajaran meliputi prinsip mengajar, keterampilan menilai hasil belajar peserta didik, penggunaan alat bantu, keterampilan memilih, dan menggunakan strategi pendekatan mengajar. Kemampuan dapat diperoleh melalui pengalaman langsung.

c. Menilai kemampuan proses pembelajaran.

Menilai kemampuan dan kemajuan proses pembelajaran guru harus dapat menilai kemajuan yang dicapai oleh peserta didik yang meliputi bidang afektif dan kognitif serta psikomotorik. Kemampuan penilaian ini dapat dikatakan dalam dua bentuk yang dilakukan melalui pengamatan terus menerus tentang perubahan kemajuan yang dicapai peserta didik. Sedangkan penilaian dengan cara pemberian

---

[168]Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 35.

[169]Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), h. 21-25.

skor angka atau nilai yang bisa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar peserta didik.

d. Menguasai bahan pelajaran.

Secara jelas konsep yang harus dikuasai oleh guru dalam penguasaan bahan pelajaran ini telah tertuang dalam kurikulum khususnya Garis-garis Besar Program Pengajaran (GBPP) yang disajikan dalam bentuk pokok Bahasan dan Sub-Pokok Bahasan. Dan uraiannya secara mendalam dituangkan dalam bentuk buku paket dari bidang studi yang bersangkutan.

Beberapa uraian di atas menunjukkan betapa pentingnya penguasaan kompetensi bagi seorang guru yang profesional, karena haltersebut sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri.

3. Kriteria Guru sebagai Profesi.

Berpendapat Martinis Yamin, menjelaskan kriteria profesi mencangkup:[170] (1) upah, (2) memiliki pengetahuan dan keterampilan, (3) memiliki rasa tanggung jawab dan tujuan, (4) mengutamakan layanan, (5) memiliki kesatuan, (6) mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang digelutinya. Berpendapat Yunus Namsa, mengemukakan cirri-ciri sekaligus syarat-syarat dari suatu profesi sebagai berikut:[171]

1) Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dari pada kepentingan pribadi.

---

[170]Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP,* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), h. 14.

[171]Yunus Namsa, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Penganajaran Pendidikan Islam,* (Cet. 1; Jakarta: Pustaka Mapan, 2006), h. 39.

2) Seorang pekerja profesional secara *relative* memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
3) Memiliki kualifikasi tertentu untuk memenuhi profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
4) Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku sikap serta cara kerja.
5) Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
6) Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.
7) Memandang profesi sebagai suatu karier hidup (*a live carier*) dan menjadi seorang anggota yang permanen.

Berpendapat Soetjipto dan Raflis Kosasi, profesi keguruan mengemukakan, khusus untuk jabatan guru, sebenarnya sudah ada yang mencoba menyusun kriteria profesi keguruan. Misalnya *National Education Association* (NEA) dengan menyarankan kriteria sebagai berikut:

1) Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual.
2) Jabatan yang menggeluti satu batang tubuh ilmu yang khusus.
3) Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama.
4) Jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang bersinambungan.
5) Jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen.
6) Jabatan yang menentukan buku (standarnya) sendiri.
7) Jabatan yang mempunyai organisasi profesional kuat dan terjalin erat.[172]

Selanjutnya dalam melaksanakan kewenangan profesionalnya guru dituntut memiliki kemampuan atau kompetensi yang beraneka ragam. Namun, sebelum

[172]Soetjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan,* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h. 18.

dibahas tentang jenis-jenis kompetensi terlebih dahulu dipaparkan persyaratan profesional, antara lain sebagai berikuut:[173]

1) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
2) Menekankan pada keahlian bidang tertentu sesuai bidang profesinya.
3) Menuntut adanya pendidikan keguruan yang memadai.
4) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
5) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.
6) Memiliki kode etik, sebagai acuan melaksanakan tugas dan fungsinya.
7) Diakui oleh masyarakat.

Atas dasar persyaratan tersebut, jelaslah bahwa profesi guru harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang khusus dipersiapkan untuk jabatan itu. Demikian pula profesi guru, harus ditempuh melalui jenjang *pendidikan pre service education* seperti IKIP, PGSD (Pendidikan Guru Sekolah Dasar) dan fakultas keguruan lainnya.

4. Kriteria Guru profesional.

Guru bukanlah suatu pekerjaan yang gampang, dengan bermodal materi dan menyampaikannya kepada peserta didik sudah cukup. Guru profesional tidak hanya mampu mentransfer ilmunya di dalam kelas akan tetapi mereka harus memiliki berbagai keterampilan dan kemampuan khusus, penguasaan ilmu yang mumpuni, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik dan sebagainya. Berpendapat Oemar

[173]Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 15.

Hamalik, dalam bukunya proses pembelajaran, guru profesional harus memiliki persyaratan yang meliputi:[174]

a) Memiliki bakat sebagai guru.

b) Meiliki keahlian sebagai guru.

c) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi.

d) Memiliki mental yang sehat.

e) Berbadan sehat.

f) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.

g) Guru adalah seorang manusia berjiwa pancasila.

h) Guru adalah seorang warga negara yang baik.

Berpendapat Kunandar, mengemukakan bahwa suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni;[175] (1) menurut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan. Berpendapat Surya, guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun dalam metode.[176] Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, Negara, dan agamanya.

---

[174]Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, h. 7.

[175]Kunandar, *Guru Profesional* (Jakarta: Rajawal I Press, 2000), h. 47.

[176]Muhammad Surya, dkk, *Kapita selekta Pendidikan SD* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2003), h. 50.

Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual.

5. Indikator Guru Profesional.

Setelah penjelasan teori tentang profesionalisme di atas, maka selanjutnya penulis akan mencantumkan indikator guru profesional yang akan diteliti di disertasi ini untuk memudahkan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:[177]

a) Mampu membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
b) Kemampuan guru dalam merumuskan tujuan pembelajaran.
c) Mampu menjelaskan materi pelajaran dengan baik.
d) Mampu menjawab soal/pertanyaan dari peserta didik.
e) Mampu membangkitkan motivasi kepada peserta didik.
f) Mampu memberikan apersepsi kepada peserta didik.
g) Mampu menggunakan metode mengajar yang bervariasi.
h) Mampu memberi pujian kepada peserta didik.
i) Mampu menggunakan alat bantu pengajaran.
j) Mampu mengatur mengubah suasana kelas.
k) Mampu memberikan teguran bagi peserta didik.
l) Mampu mengatur peserta didik.

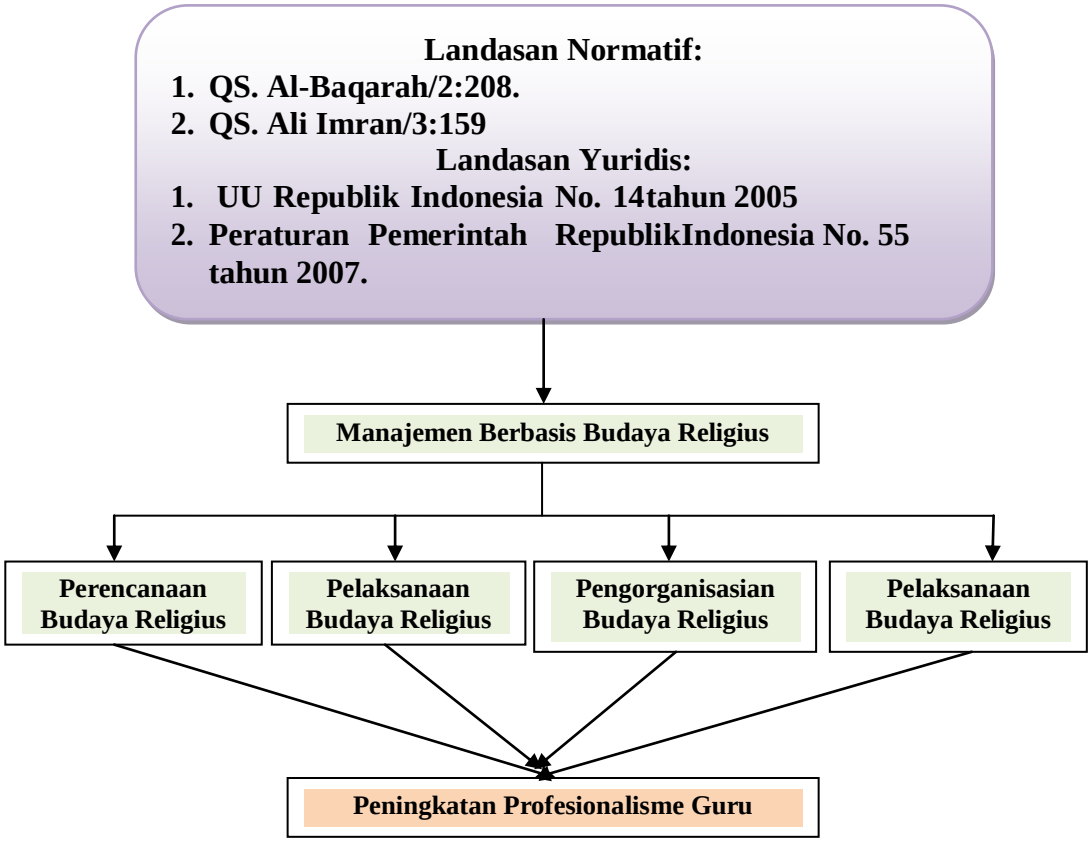
C. Kerangka Pikir dan Teoritis Penelitian

Manajemen berbasis budaya religius sangatlah penting, khususnya dalam dunia pendidikan, di mana manajemen budaya religius tersebut sebagai esinsi dalam menuntun, memandu, membimbing, dan menunjukkan jalan yang diridhoi

[177]R.J. Abdur, *Tahapan Mendidik Anak Teladan Rasulullah,* (Bandung: Irsyad Baitus Salam, 2005), h. 16.

Allah swt., yang telah dirancang melalui beberapa tahap yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam peningkatan profesionalisme guru. Melalui manajemen budaya religius yang senantiasa mengacu kepada nilai-nilai ajaran Islam, akan mewujudkan moral positif bagi para guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan.

Manajemen berbasis budaya religius perlu dipertunjukkan secara baik kepada para guru, baik itu dalam bentuk ucapan, perbuatan atau kegiatan-kegiatan yang bernilai agama. Hal tersebut sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah, karena akan berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Berikut kerangka pikir yang diuraikan ke dalam bentuk bagan:



Bagan I: Kerangka Pikir Penelitian

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.

Metode penelitian adalah anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian. Misalnya, peneliti mengajukan asumsi bahwa sikap seorang dapat diukur dengan menggunakan skala sikap, dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif ini dapat dipergunakan untuk penelitian kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi peristiwa tertentu pergerakan sosial, dan hubungan kekerabatan dalam keluarga.[178]

Penelitian ini menggunakan penjabaran metode dan langkah-langkah yang dilakukan dengan menguraikan secara eksploratif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti memilih menggunakan metode ini dengan pertimbangan bahwa kasus yang diteliti merupakan kasus yang memerlukan penggunaan pengamatan dan bukan menggunakan model pengangkaan, kedua dengan penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan, dan yang ketiga adalah adanya kedekatan hubungan emosional antara peneliti dan responden sehingga akan menghasilkan suatu data yang mendalam.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penggunaan metode ini dengan alasan bahwa fokus dalam penelitian ini adalah model manajemen kinerja berbasis religius dalam mengembangkan profesionalisme guru. Sementara, pendekatan fenomenologi bertujuan untuk

[178]Rosady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 212-213.

menggambarkan makna dari pengalaman hidup yang dialami oleh beberapa individu, tentang konsep atau fenomena tertentu, dengan mengeksplorasi struktur kesadaran manusia. Jadi disini peneliti ingin mangetahui makna dari model manajemen kinerja berbasis religius melalui studi fenomenologi ini.

Sebagai disiplin ilmu, fenomenologi mempelajari struktur pengalaman dan kesadaran. Secara harfiah, fenomenologi adalah studi yang mempelajari fenomena, seperti penampakan, segala hal yang muncul dalam pengalaman kita, cara kita mengalami sesuatu, dan makna yang kita miliki dalam pengalaman kita. Fokus perhatian fenomenologi tidak hanya sekedar fenomena, akan tetapi pengalaman sadar dari sudut pandang orang pertama atau yang mengalaminya secara langsung.[179]

Fenomenologi berusaha untuk mengungkap dan mempelajari serta memahami suatu fenomena beserta konteksnya yang khas dan unik yang dialami oleh individu hingga tataran keyakinan individu yang bersangkutan. Dengan demikian mempelajari dan memahaminya haruslah berdasarkan sudut pandang, paradigma dan keyakinan langsung dari individu yang bersangkutan sebagai subjek yang mengalami langsungn (*first-hand experiences*).

Penelitian fenomenologi berusaha untuk mencari arti secara psikologis dari suatu pengalaman individu terhadap suatu fenomena melalui penelitian yang mendalam dalam konteks kehidupan sehari-hari subjek yang diteliti.[180] Data yang dikumpulkan dari lapangan langsung terhadap obyek yang bersangkutan yaitu MAN 2 Parepare. pendekatan ini digunakan peneliti karena ingin melihat, meneliti dengan

---

[179]Engkus Kuswarno, *Metedologi Penelitian Komunikasi Fenomenologi; Konsepsi, Pedoman, dan Contoh Penelitian*, (Bandung: Widya Padjajaran, 2009), h. 22.

[180]Herdiansyah Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), h. 38.

lebih dekat tentang model manajemen kinerja berbasis religius dalam mengembangkan profesionalisme guru pada MAN 2 Parepare.

B. Paradigma Penelitian

Paradigma sangat menentukan arah dan jalannya penelitian. Paradigma adalah cara seseorang memandang suatu fenomena atau realitas.[181] Terdapat tiga unsur penting dalam paradigma yaitu konsep, proposisi dan asumsi. Paradigma membantu peneliti memiliki orientasi berpikir yang sesuai dengan konsep, proposisi tertentu, dan asumsi yang terarah. Dengan demikian, penelitian yang dijalankan menjadi jelas dan fokus. Paradigma menentukan deskripsi atau uraian mengenai realitas, fenomena atau kompleksitasnya sebagai suatu objek yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme. Paradigma konstruktivisme memandang realitas sebagai hasil dari kontruksi sosial yang dilakukan individu, tetapi kebenaran realitas sosial bersifat nisbi, karena berlaku sesuai konteks spesifik yang dinilai relevan oleh pelaku sosial.[182] Menurut Cresswell & Poth, paradigma konstruktivisme memiliki beberapa asumsi dasar anatara lain:[183]

1. Manusia membangun makna mengenai dunia tempat mereka berada melalui proses interpretasi.
2. Bagaimana manusia terlibat dan memahami dunia mereka banyak dibentuk dari faktor sejarah dan sosial di sekitar mereka. Hal ini disebabkan karena semua makna yang ada di dunia seseorang telah lebih dulu dibangun oleh para pendahulu.

---

[181]Muhammad Ali, *Memahami Riset Prilaku Dan Sosial,* (Bandung: CV. Pustaka Cendekia Utama, 2011), h. 2.

[182]Yendra, *Mengenal Ilmu Bahasa (Linguistik)*, (Yogyakarta: Deepublish Zarella, 2018, h. 316.

[183]Creswell, J. W., & Poth, C. N, *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Approaches (4th Edition ed),* (California: Sage Publishing, 2018), h. 48.

3. Dasar dari proses pemaknaan selalu bersifat sosial, artinya makna dibentuk dan dibangun dari interaksi individu dengan lingkungan di sekitarnya.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian.

1. Waktu penelitian.

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai Maret 2023 di MAN 2 Parepare.

2. Tempat Penelitian.

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan, sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. Lokasi ini bisa di wilayah tertentu atau suatu lembaga tertentu dalam masyarakat. Untuk memperoleh data primer, lokasi penelitian dilakukan di MAN 2 Parepare.

D. Sumber Data.

1. Jenis Data.

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah data penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang tidak menggunakan statistik tetapi melalui pengumpulan data, analisis, kemudian diinterpretasikan. Penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistis, kompleks, dan rinci. Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan induksi yang mempunyai tujuan

penyusunan konstruksi teori atau hipotesis melalui pengungkapan fakta merupakan penelitian yang menggunakan paradigma kualitatif.

Proses penelitian dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian kualitatif menuntut keteraturan, ketertiban dan kecermatan dalam berpikir, tentang hubungan data yang satu dengan data yang lain dan konteksnya dalam masalah yang akan diungkapkan.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka-angka, melainkan diuraikan dalam bentuk kalimat.

2. Sumber Data.

Menurut sumbernya, data penelitian digolongkan sebagai data primer dan data sekunder. Data primer, atau data tangan pertama, adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.[184] Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.

Tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data-data yang dijadikan acuan dalam penelitian ini dilihat dari berbagai sumber. Adapun jenisjenis dengan

[184]Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), h. 91.

sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a) Data Primer.

Sumber primer adalah sumber yang memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini, data primer berasal dari Kepala Sekolah, guru mata pelajaran agama, peserta didik, serta TU.

b) Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data. Sumber data tambahan atau sumber data tertulis yang di gunakan penulis dalam penelitian ini, terdiri atas dokumen yang meliputi:[185]

1) Data tentang gambaran umum mengenai objek penelitian.

2) Data lain atau sumber data tambahan atau sumber data tertulis yang di gunakan penulis dalam penelitian ini, terdiri atas dokumen yang meliputi:

1) Sejarah berdirinya MAN 2 PArepare.

2) Visi, Misi dan tujuan MAN 2 PArepare.

3) Keadaan guru dan staf, peserta didik di MAN 2 Parepare.

4) Keadaan keadaan peserta didik MAN 2 Parepare

5) Struktur organisasi MAN 2 Parepare.

6) Keadaan sarana dan prasarana MAN 2 Parepare.

E. Instrumen Penelitian.

Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpil data. Instrumen selain manusia (angket, pedoman

[185]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 308.

wawancara, pedoman observasi dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci.

Penelitian kualitatif kehadiran peneliti adalah mutlak, karena peneliti harus berinteraksi dengan lingkungan baik manusia yang ada dalam kancah penelitian. Kehadirannya di lapangan eneliti harusdijelaskan, apakah kehadirannya diketahui atau tidak diketahui oleh subyek penelitian. Ini berkaitan dengan keterlibatan peneliti dalam kancah penelitian, apakah terlibat aktif ataupasif.[186]

Berpendapat Gulo, instrumen penelitian adalah pedoman tertulis tentang wawancara, atau pengamatan, atau daftar prtanyaan, yang dipersiapkan untuk mendapatkan informasi. Instrumen itu disebut pedoman pengamatan atau pedoman wawancara atau kuesioner atau pedoman dokumenter, sesuai dengan metode yang dipergunakan.[187]

Instrumen adalah alat atau fasilitas yang digunakan penelitian dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, sehingga mudah diolah. Instrumen pengumpul data menurut sumadi suryabrata adalah alat yanng digunkanuntukmerekam pada umumnya secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut psikolog.[188] Atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif danatribut non kognitif.[189]

Ibnu Hadjar, berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan

---

[186]A. Murni Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2017), h. 18.

[187]Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Grasindo, 2000), h. 113.

[188]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 28.

[189]Suryabrata Sumadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h. 110.

untuk mengukur data yang hendak dikumpulkan. Instrumen pengumpulan data ini pada dasarnya tidak terlepas dari metode pengumpulan data. Bila metode pengumpulan datanya adalah depth interview (wawancara mendalam), instrumennya adalah pedoman wawancara terbuka terstruktur.[190]

Metode pengumpulan datanya observasi instrumennya adalah pedoman observasi atau pedoman pengamatan terbuka/tidak terstruktur. Begitupun bila metode pengumpulan datanya adalah dokumentasi, instrumennya adalah format pustaka atau format dokumen.[191] Sugiyono, menyatakan peneliti sebagai instrumen penelitian serasi untuk penelitian serupa karena memiliki ciri-ciri sebagai berikut:[192]

1) Peneliti sebagai alat peka dan bereaksi terhadap segala stimulus dari lingkungan diperkirakannya bermakna atau tidak bagi penelitian.
2) Penelitian sebagai alat dapat menyesuaikan diri terhadap semua aspek keadaan dan dapat mengumpulkan aneka ragam data sekaligus.
3) Tiap situasi merupakan keseluruhan. Tidak ada suatu instrumen berupa test atau angket yang dapat menangkap keseluruhan situasi.
4) Suatu situasi yang melibatkan interaksi manusia, tidak dapat dipahami dengan pengetahuan semata untuk memahaminya kita perlu sering merasakannya, menyelaminya berdasarkan pengetahuan kita.
5) Peneliti sebagai instrumen dapat segera menganalisis data yang diperoleh. Menafsirkannnya, melahirkan hipotesis dengan segera menentukan arah pengamatan, untuk hipotesis yang timbul seketika.

---

[190]Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), h. 61.

[191]Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Simbiosa Rekatama Media, 2010), h. 70.

[192]Sugiyono, *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 82.

6) Hanya manusia sebagai instrumen dapat mengambil kesimpulan berdasarkan data yang dikumpulkan pada suatu saat memperoleh penegasan, perubahan, perbaikan dan pelakan.

Data dari sumber informasi (informan), peneliti sebagai instrument utama penelitian memerlukan instrumen bantuan. Ada dua macam instrument bantuan yang lazim digunakan yaitu:[193]

1) Panduan atau pedoman wawancara mendalam.

Ini adalah suatu tulisan singkat yang berisikan daftar informasi yang perlu dikumpulkan. Pertanyaan lazimnya bersifat umum yang memerlukan jawaban panjang, bukan jawaban ya atau tidak;

2) Alat rekaman.

Peneliti dapat menggunakan alat rekaman seperti, tape recorder, telepon seluler, kamera fot, dan kamera video untuk merekam hasil wawancara. Alat rekaman dapat dipergunakan apabila peneliti mengalami kesulitan untuk mencatat hasil wawancara.

a. Bentuk Instrumen Observasi.

Instrumen observasi digunakan dalam penelitian kualitatif sebagai pelengkap dari teknik wawancara yang telah dilakukan.[194] Observasi dalam penelitian kualitatif digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung objek penelitian, sehingga peneliti mampu mencatat dan menghimpun data yang diperlukan untuk mengungkap penelitian yang dilakukan. Observasi dalam penelitian kualitatif peneliti harus memahami terlebih dahulu variasi pengamatan dan peran yang dilakukan peneliti.

---

[193]Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), h. 89.

[194]Nurul Ulfatin, *Metode Peneltian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Malang: Bayumedia, 2014), h. 59.

b. Bentuk Instrumen Dokumentasi.

Bentuk instrumen dokumentasi terdiri atas dua macam yaitu pedoman dokumentasi yang memuat garis besar atau kategori yang akan dicari datanya, dan *check-list* yang memuat daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya. Perbedaan antar kedua bentuk instrument ini terletak pada intensitas gejala yang diteliti. Instrumen dokumentasi dikembangkan untuk penelitian dengan menggunakan pendekatan analisis. Selain itu digunakan juga dalam penelitian untuk mencari bukti-bukti sejarah, landasan hukum, dan peraturan yang pernah berlaku.

Subjek penelitiannya dapat berupa buku-buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian, bahkan bena-benda bersejarah seperti prasasti dan artefak. Dokumen dalam penelitian kualitatif digunakan sebagai penyempurna dari data wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Dokumen dalam penelitian kualitatif dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental dari obyek yang diteliti.[195]

F. Tahapan Pengumpulan Data

Pelaksanaan penelitian kualitatif pada dasarnya sama dengan pelaksanaan penelitian kuantitatif. Namun karena pada umumnya penelitian kualitatif menggunakan format studi kasus. Maka jarang penelitian ini mengikutsertakan orang banyak dalam penelitiannya. Kemudian dalam pelaksanaannya, penelitian kualitatif dapat mengumpulkan data secara kualitatif verifikatif. Tahapan pengumpulan data yaitu:[196]

---

[195]Nurul Ulfatin, *Metode Peneltian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, h. 61.

[196]Dedi, Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), h. 120.

1. Tahap Eksplorasi Atau Observasi Umum

Pelaksanaan penelitian sosial selalu dimulai dari tahap eksplorasi, atau observasi secara umum terhadap calon objek penelitian. Pada tahap ini dilakukan untuk memperoleh transparansi tentang apa sebenarnya yang harus dilakukan. Apabila objek tersebut benar-benar dijadikan sasaran penelitian.

Tahap ini amat bermanfaat bagi sebuah keputusan, jadi atau tidak penelitian dilakukan. Namun, apabila tahap ini dilakukan pada penelitian yang telah pasti dilaksanakan. Umpamanya penelitian pesanan, maka tahap ini tidak sekadar eksplorasi. Tetapi merupakan kegiatan observasi umum terhadap objek penelitian tersebut. Oleh karena itu, kegiatan observasi ini tidak lagi mengutamakan pada peristiwa yang menunjukkan layak. Atau tidak penelitian ini dilaksanakan.

2. Tahap Eksplorasi Terfokus

Segala sesuatu yang diperoleh pada tahap eksplorasi atau observasi umum seyogianya bermanfaat bagi pelaksanaan eksplorasi terfokus. Segala sesuatu tersebut bermanfaat untuk menentukan fokus eksplorasi. Yaitu hal-hal khusus yang menjadi sasaran utama penelitian. Umpamanya, eksplorasi atau observasi umum terhadap manajemen kinerja berbasis relgius mengembangkan profesinalisme guru.

Pelaksanaan tahap ini harus mengesampingkan upaya temuan lain di luar pola yang dipilih tersebut. Hal ini dimungkinkan untuk menghindari waktu yang terbuang dan pembengkakan biaya. Serta sikap ragu-ragu peneliti yang kerap kali terjadi, apabila peneliti tidak memiliki keyakinan terhadap pilihannya. Walaupun tahap ini diklasifikasikan pada kegiatan eksplorasi. Tetapi tidak jarang terjadi pada peneliti yang teramat yakin dengan pilihannya. Bahwa kegiatan ini sekaligus merupakan kegiatan pengumpulan data.

3. Tahap Pengumpulan Data

Kegiatan pada tahap eksplorasi terfokus, maka peneliti masih pada tahap mengumpulkan data. Di tahap ini, peneliti secara aktif mengumpulkan data penelitian. Selanjutnya pada tahap ini pula peneliti selalu mempertimbangkan hal-hal. Seperti penciptaan rapor, pemilihan sampel, pengumpulan data dengan wawancara, pengumpulan data dengan observasi, pengumpulan data sumber non manusia. Serta pencatatan data atau informasi hasil pengumpulan data.

Pengumpulan data yang baik, maka peneliti kualitatif harus menciptakan dua kondisi tertentu, dalam melaksanakan tugas ini. Yaitu kondisi pra pengumpulan data dan kondisi saat pengumpulan data. Kondisi pra pengumpulan data menyangkut minimal persoalan penciptaan rapor dan pemilihan sampel. Sedangkan kondisi saat pengumpulan data adalah minimal persoalan teknik pengumpulan data.

G. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber dan cara. Dari settingnya, data dapat kependidikan.[197]

1. Observasi.

Nasution menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan

[197]Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 63.

dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan elektron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas.[198]

Observasi pengamatan melibatkan semua indera (penglihatan, pendengaran, penciuman, pembau, perasa). Pencatatan hasil dapat dilakukan dengan bantuan alat rekam elektronik. Dalam hal ini, peneliti menggunakan observasi, pada penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data menyatakan kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian.[199] Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti.

2. Wawancara.

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik.[200] Peneliti menggunakan jenis wawancara semistruktural dalam kategori indepth dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat dan ide-idenya dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang telah dikemukakan oleh informan.[201]

Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang pelaksanaan pemanfaatan teknologi informasi, dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan guru-guru, data dari guru mata pelajaran serta peserta didik di MAN

---

[198]Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif,* (Bandung: Tarsito, 2003), h. 126.
[199]Joko Subagyo, *Metode Penelitian,* h. 64.
[200]Joko Subagyo, *Metode Penelitian,* h. 76.
[201]Sutrisno Hadi, *Metodologi Research,* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), h. 47.

Parepare tentang pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik.

4. Dokumentasi.

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.[202] Pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik dari lembaga. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain. Metode ini digunakan untuk data-data yang bersifat dokumentatif yang ada disekolah yang berhubungan dengan latar belakang keadaan peserta didik dan data-data lain yang menyangkut profesionalisme guru pada MAN 2 Parepare.

Penelitian kualitatif studi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Penulis mendokumentasikan berupa data dan foto-foto yang berhubungan dengan pemanfaatan teknologi informasi baik guru maupun. Metode ini digunakan mengambil data yang berhubungan dengan gambaran.

H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.

Pada Jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan. Analisis data merupakan proses mencari dan mengatur secara sistematis transkip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dipahami oleh peneliti.

Kegiatan analisis dilakukan dengan menelaah data, menata data, membagi menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang bermakna dan apa

[202]Kuntjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, h. 65.

yang diteliti dan dilaporkan secara sistematis. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif dari Miles dan Huberman yaitu model Analisis Interaktif dan Analisis Komparatif, yaitu membandingkan hasil-hasil penelitian dengan temuan-temuan penelitian terdahulu. Proses analisis ini dilakukan melalui tiga langkah: data yang muncul berujud kata-kata dari hasil observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman dan sebagainya.[203]

Data tersebut diproses dengan cara pengetikan, pencatatan, penyuntingan Analisis dengan mendiskripsikan data-data tersebut dalam bentuk teks yang diperluas. Analisis terdiri dari tiga alur kegiatan secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari:[204]

1. Reduksi Data.

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data, sehingga dapat ditarik dan diverifikasi.[205]

Data yang di reduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian. Data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data

---

[203]B. Mathew Miles dan Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru* (Jakarta: UIP. 1992), h. 15-21.

[204]Suyanto Bagong dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial Barbagai Alternatif Pendekatan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), h. 173.

[205]Miles dan Huberman, *Analisis data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru* (Jakarta: UIP, 1992), h. 16.

tambahan jika diperlukan. Semakin lama peneliti berada di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak, semakin kompleks dan rumit. Reduksi data perlu dilakukan, sehingga data tidak bertumpuk, mempersulit analisis selanjutnya.

2. Penyajian Data.

Setelah data di reduksi, langkah analisis adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.[206]

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisaikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori serta diagram alur. Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yan terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penelitian.

Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal. Dalam melakukan penyajian data tidak semata-mata mendeskripsikan secara naratif, akan tetapi disertai proses analisis yang terus menerus sampai proses penarikan kesimpulan. Langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data.

3. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah

[206]Miles dan Huberman, *Analisis data Kualitatif Buku Sumber*, h. 17.

usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari sebelumnya. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari kegiatan analisis data. Penarikan kesimpulan ini merupakan tahap akhir dari pengolahan data.

I. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Berpendapat Zuldafrial, keabsahan data adalah bagian dari persamaan konsep kesahihan (*validita*s) dan keandalan (*reliabilitas*) berdasarkan varian penelitian kuantitatif dan disesuaikan dengan ketentuan pengetahuan, klasifikasi, dan gambaran polanya sendiri. Keabsahan data bisa diperoleh dengan cara melakukan proses pengumpulan data yang tepat, cara yang paling sering digunakan dalam keabsahan data dengan proses triangulasi. Proses triangulasi diartikan sebagai proses untuk mengkaji data yang diperoleh dari berbagai sumber dan referensi dengan berbagai teknik dan metode.[207]

Teknik pemeriksaan kebenaran suatu data dengan menggunakan instrument lain di luar dari data tersebut untuk kebutuhan membandingkan dengan data yang diperoleh merupakan makna dari teknik triangulasi.[208] Sedangkan Patton dalam Afifuddin, juga menyatakan bahwa ada empat macam triangulasi sebagai teknik untuk memeriksa keabsahan data yang diteliti, yang terdiri dari:[209]

1. Triangulasi data

Teknik keabsahan yang dilakukan dengan menggunakan berbagai sumber perolehan data, seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga

[207]Zuldafrial, *Penelitian Kualitatif,* (Surakarta: Yuma Pustaka, 2012), h. 89.
[208]Afifuddin, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009), h. 143.
[209]Afifuddin, *Metodologi Penelitian*, h. 143-144.

dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang memiliki fenomena yang berbeda sehingga menemukan data dari sudut pandang subjek yang berbeda. Pada teknik ini lebih ditekankan untuk menganalisis apakah data yang diperoleh sudah valid, akurat dan terpercaya.

2. Triangulasi pengamat

Proses keabsahan data dilakukan dengan mengutamakan hasil pemeriksaan dari pengamat diluar peneliti. Adaya pengamat diluar peneliti yang ikut andil dalam membantu memeriksa kebenaran data yang diperoleh. Sebaiknya pihak yang menjadi pengamat dalam hal ini adalah pembimbing yang memberikan masukan dan saran mengenai keabsahan data yang dikumpulkan. Pembimbing juga sebagai penilai dalam memberikan pendapat jika ada data yang perlu diperbaiki atau dilengkapi agar analisis data dilakukan secara valid.

3. Triangulasi teori

Teknik keabsahan data yang berdasarkan pada perkiraan bahwa fakta yang ditemukan dalam penelitian tidak dapat diukur tingkat kepercayaannya hanya dengan satu teori atau lebih banyak teori lainnya. Fakta yang ditemukan biasanya dapat dijelaskan dengan penjelasan yang diikuti dengan perbandingan sehingga dari perbandingan tersebut dapat diperkuat dengan triangulasi teori.

4. Triangulasi metode pengumpulan data

Menggunakan beberapa metode untuk menlakukan penelitian dan menemukan hasil temuan dari masalah yang diteliti. Metode yang digunakan pada umumnya berupa wawancara mendalam kepada responden, melakukan pengamatan atau observasi serta perlu dilakukan dokumentasi dalam mengumpulkan data.

BAB IV

PROFIL LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Parepare.

Mandrasah Aliyah Negeri 2 disingkat MAN 2 Kota Parepare, pada awalnya adalah Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Parepare yang didirikan pada tanggal 27 Januari 1965, berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 38/1965.

Seiring dengan tuntutan perkembangan dalam dunia pendidikan maka seluruh lembaga pendidikan keguruan tingkat pendidikan menengah mengalami perubahan. Khusus Kota Parepare ada Sekolah Guru Olah Raga (SGO) berubah menjadi SMA Negeri 4 Parepare, ada Sekolah Pendidikan Guru (SPG) berubah menjadi PGSD sementara Pendidikan Guru Agam Negeri (PGAN) 80 berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Parepare sesuai Surat Keputusan Menteri Agama No. 42 Tahun 1992 tanggal 1 Januari 1992.

Sebelum beralih menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2Kota Pareparesebagaimana lembaga pendidikan guru lainnya PGAN merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan menghasilkan tenaga guru, khususnya Guru Agama Islam di sekolah dasar dan guru kelas pada madrasah ibtidaiyah. Dengan beralihnya PGAN menjadi MAN maka orientasi kurikulum berubah dari pendidikan keguruan menjadi sekolah umum yang bercirikhas Islam.

Perubahan PGAN menjadi MAN didorong oleh semangat untuk mengintegrasikan wawasan pengetahuan umum sains dengan wawasan keagamaan dalam setiap peserta didik. Lembaga pendidikan agama tidak bisa lagi hanya

dipandang semata-mata menyuguhkan pelajaran agama tetapi harus siap pula mengembangkan ilmu pengetahuan umum (sains) setara dengan sekolah menengah umum.

Di awal terbentuknya MAN 2 Kota Parepare ini memiliki 3 program jurusan yakni Jurusan Agama, Fisika dan IPS. Kemudian pada tahun 1998, jurusan Agama dihilangkan dari madrasah aliyah umum termasuk MAN 2 Kota Parepare dengan asumsi bahwa jurusan keagamaan hanya dikembangkan oleh madrasah aliyah program khusus keagamaan. Dengan hilangnya jurusan agama maka MAN 2 Kota Parepare hanya memiliki jurusan IPA dan IPS hingga saat ini.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Parepare dengan posturnya saat ini tetap berupaya memberi peluang untuk mengembangkan program pendidikan secara umum yang setara dengan program pendidikan pada Sekolah Menengah Umum Negeri lainnya, dengan plus pendidikan Agama.

Salah satu pertimbangan ideal dalam peralihan adalah bagaimana memenuhi muatan pengetahuan umum ke dalam lembaga pendidikan keagamaan sehingga dapat melahirkan alumni dengan kepribadian dan kemampuan yang lebih terintegratif antara imtak dan iptek sehingga kelak peserta didik mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi perubahan sosial.

Sepanjang perkembangan MAN 2 Kota Parepare yang sebelumnyaadalah PGAN 6 Tahun Parepare telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan yakni :

1. Drs. H.M. Alwi Rajab; dari tahun 1970 s/d tahun1983.
2. Drs. H. Muhammad Suadi Mandung; dari tahun 1983 s/d tahun1992.
3. Drs. S. Hanafi Djafar; dari tahun 1992 s/d tahun 1995..
4. Drs. Muhammad Suadi Mandung; dari tahun 1995 s/d tahun 2003.

5. Drs. M. Ibrahim AB; dari tahun 2003 s/d tahun 2013.
6. Muh. Akib D, S.Ag.,M.Ag; dari tahun 2013 s/d 2015.
7. Dra. Hj. Sitti Hadriah pelaksana tugas; d ri tahun 2015 s/d 31 Maret 2016.
8. Suriyadi Mustamin Pelaksana tugas; 1 April s/d 20 Agustus 2016.
9. Dra. Hj. Martina, M.A ; dari Agustus 2016 s/d saatini.

Status dan posisi, MAN 2 Parepare mempunyai fungsi dan peran yang lebih luas dibandingkan dengan Sekolah Menengah Umum Negeri lainnya dalam upaya pembinaan generasi bangsa yang berkualitas karena dengan penyetaraan muatan pengetahuan umum sama dengan SMU tetap mempertahankan muatan ilmu-ilmu keagamaan. Sebagaimana sekolah menengah umum MAN 2 Parepare juga membuka beberapa program atau jurusan yakni IPA dan IPS.Seiring dengan perkembangan regulasi dan kurikulum madrasah aliyah maka sampai saat ini MAN 2 Parepare hanya membuka jurusan IPA dan IPS sedangkan jurusan Agama dan Bahasa masih dalam proses persiapan.

B. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

1. Visi MAN 2 Kota Parepare**.**

   Mewujudkan Generasi yang Unggul dalam Prestasi, Berakhlaqul Karimah, dan Terampil dalam Berkarya sertaAmanah dalam bersikap.

2. Misi MAN 2 Kota Parepare.

   a) Mengembangkan kreatifitas dan profesionalitas Pendidik dan tenaga kependidikan

   b) Melengkapi madrasah dengan sarana dan prasarana yang memadai .

   c) Berkomitmen melaksanakan kurikulum yang ditetapkan.

d) Mengembangkan sistem pembelajaran kreatif dan efektif, inovatif dan menyenangkan.

e) Mengoptimalkan bimbingan keagamaa, sains, olahraga dan seni.

f) Menumbuhkan semangat jiwa kepeloporan dan kepemimpinan Islami.

g) Mendorong semangat dan kreativitas peserta didikuntuk berkarya dan berprestasi.

h) Menciptakan budaya madrasah yang berbudi pekerti.

i) Menciptakansuasana lingkungan madrasah yang bersih asri sehat dan nyaman.

j) Meningkatkan daya tamping dan akses madrasah dalam pelayanan pendidikan.

3. Tujuan Madrasah.

Bertitik tolak dari visi dan misi tersebut, maka tujuan madrasah adalah:

a) Mewujudkan layanan pendidikan yang bermutu melalui Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) yang profesional, terbuka, dan akuntabel .

b) Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana pendukung layanan pendidikan dan pembelajaran.

c) Terwujudnya kondisi madrasah yang kondusif dan nyaman bagi semua warga madrasah dan stake holder **.**

d) Menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing

4. Strategi Pengembangan.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka dilakukan strategi pengembangan sebagai berikut:

a) Menciptakan manajemen administrasi yang tertib dan teratur;

b) Mewujudkan kepemimpinan madrasah yang berwibawa dan demokirstis;
c) Menempatkan/menugaskan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan profesionalitasnya**.**
d) Memperkuat motivasi dan semangat kerja yang tinggi dari pendidik dan tenaga kependidikan;
e) Melengkapi sarana prasarana/fasilitas pendukung kegiatan pembelajaran;
f) Menarik dukungan yang kuat dari orang tua, masyarakat, dan pemerintah.
g) Menciptakan budaya madrasah yang bersih dan sehat, santun, penuh rasa kekeluargaan dan semangat kebangsaan dengan indikator:
    (1) Pembiasaan untuk peduli sampah dan lingkungan kotor.
    (2) Pengembangan keterampilan daur ulang sampah.
    (3) Melaksanakan lomba kebersihan, kelas dan asrama.
    (4) Meningkatkan peran Pendidik dan tenaga kependidikan serta osis dalam pencegahan narkoba, rokok dan obat-obat terlarang.
    (5) Penguatan perangkat madrasah (OSIS, PIK R, UKS PMR, Sispala untuk menuju madrasah sehat.
    (6) Meningkatkan pengamalan 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun) pada seluruh warga madrasah;
    (7) Pembinaan dan pengembangan paskibraka madrasah.
    (8) Memperdengarkan lagu-lagu nasional dan lagu-lagu Islami pada jam istirahat.
    (9) Melaksanakan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan yang berbasis IT, berkarakter keislaman dan berwawasan lingkungan, dengan indikator:

(10) Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang memperhatikan perbedaan karakter dan latar belakang sosial peserta didik;

(11) Mengembangkan profesionalisme dan kompetensi guru, khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, serta pembuatan karya tulis ilmiah melalui kegiatan pelatihan dan MGMP secara berkesinambungan;

(12) Menjadikan lingkungan madrasah sebagai sumber pembelajaran;

(13) Menumbuhkembangkan wawasan dan perilaku keagamaan Islam dalam kehidupan sehari-hari dengan indikator:

(14) Selain mata pelajaran agama, muatan agama diintegrasikan dengan pelajaran pada mata pelajaran umum.

(15) Melaksanakan training dakwah.

(16) Melaksanakan bimbingan tilawah dan baca tulis Al Quran terutama yang belum melek baca Al Qur'an.

(17) Melaksanakan kultum setelah sholat berjamaah.

(18) Meningkatkan pengamalan shalat berjamaah di madrasah;

(19) Melaksanakan tadarrusan secara berkesinambungan di setiap awal pembelajaran agar peserta didik terbebas dari buta aksara al-Quran dan dapat mengkhatamkan bacaan al-Quran;

(20) Menghafalkan surah-surah Juz 'Amma.

(21) Memiliki lulusan yang mampu bersaing dan diterima di sekolah/madrasah favorit, dengan indikator:

(22) Melaksanakan pembelajaran yang dapat mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif melalui berbagai pemecahan kasus dan soal-soal standar nasional;

(23) Memotivasi peserta didik untuk selalu giat belajar agar dapat memiliki nilai rata-rata di atas 75;

(24) Mengupayakan 90% peserta didik memperolehnilaibaik dalam Ujian Nasional;

(25) Mengupayakan 75% lulusan mampu lulus di perguruantinggi favorit.

(26) Menumbuhkan budaya, melestarikan, mencegah, pencemaran dan kerusakan lingkungan, dengan indikator:

(27) Menerapkan program.

(28) Menerapkan metode pembiasaan dan keteladanan dalam menjaga kebersihan lingkungan madrasah;

(29) Mendukung program bebas rokok dan narkoba;

(30) Memperbanyak taman baca dan taman madrasah.

(31) Melakukan gerakan menuju madrasah sehat.

a) Melaksanakan bimbingan ekstrakurikuler secara aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan dan islami untuk mengoptimalkan minat, potensi, dan keterampilan peserta didik yang berkarakter ke-Islaman dan berwawasan lingkungan, dengan indikator:

(1) Memperkuat lembaga-lembaga kepeserta didikan (OSIS, Pramuka, PMR/UKS, KIR, Remaja Musholah Studyclub, Sispala, Paskibraka, Sanggar seni dan club-club olah raga).

(2) Mengembangkan pembinaan peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler dalam bidang akademik, seperti kegiatan pengembangan penguasaan mata pelajaran dan Karya Ilmiah Remaja (KIR);

(3) Mendorong dan mempasilitasi membimbing lembaga kepeserta didikan dalam melaksanakan program-programnya.

(4) Mengembangkan pembinaan peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler dalam bidang keislaman, seperti kegiatan training dakwah, bimbingan tilawah, tadarrus, salawat, dankasidah;

b) Ikut serta berkompetisi dalam setiap even dilaksanakan di tingkat madrasah, kota, provinsi, dan tingkat nasional dengan indikator:

(1) Memperoleh kejuaraan di bidang sains, seni dan olah raga di tingkat kabupaten kota Parepare**.**

(2) Memperoleh kejuaraan olah raga seajettappareng.

(3) Mampu menjuarai minimal dua lomba di bidang keislaman di tingkat kota dan memperoleh minimal satu penghargaan di tingkat provinsi.

C. Identitas Madrasah.

1. Data Diri Madrasah

a) NPSN : 40320495

b) Nomor Statistik Madrasah : 131173720030

c) Nama Madrasah : MAN) 2 Kota Parepare.

d) Status Madrasah : Negeri

e) PBM : Pagi

f) Alamat : Jalan Jenderal SudirmanNo.80

g) Kelurahan : SumpangMinangae.

h) Kecamatan : Bacukiki Barat.

i) Kabupaten/Kota : Parepare.

j) Kode Pos : 91122.

k) Provinsi : Sulawesi Selatan.

l) Telepon : (0421) 21483.

m) Email : man2parepare@yahoo.com.

n) Status Kepemilikan tanah : Milik Pemerintah.

o) Luas Tanah : 14.822 m^2

2. Data Diri Kepala Madrasah**.**

a) N a m a : Dra. Hj. Martina, MA

b) N I P : 196501011989032005.

c) Nomor Handphone : 08124141142..

d) Tempat/Tanggal Lahir : Paraja 01-01-1965.

e) Jenis Kelamin : Perempuan.

f) Pendidikan Terakhir :S2 Pengkajian Islam.

g) Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam.

h) Nomor SK : 1083/KW.21.1/2/KP.07.6/7/2016.

i) Tanggal SK : 19 Juli 2016.

j) TMT SK : 08 Agustus 2016

3. Data Peserta didik

Jumah peserta didik MAN 2 Kota Parepare, dari tahun ketahun selalu mengalami peningkatan. Hal ini tergambar pada tabel perkembangan peserta didik MAN 2 Kota Parepare dalam 5 tahun pelajaran terakhir.

Tabel 1: Data Peserta didik MAN 2 Parepare

Tahun Pelajaran	X			XI			XII			Total
	Lk	Pr	Jum	Lk	Pr	Jum	Lk	Pr	Jum	
2017-2018	48	65	113	43	61	104	32	48	80	297
2018-2019	68	96	164	49	65	114	51	62	113	391
2019-2020	55	93	148	58	92	150	38	53	92	389
2020-2021	75	108	183	52	94	146	48	91	139	468
2021-2022	86	163	249	70	111	181	50	90	140	570

Sumber Data: Dokumnetasi MAN 2 PArepare Tahun 2022-2023.

Dengan melihat table perkembangan jumlah peserta didik tersebut maka tampak bahwa trend perubahan terjadi pada tahun pelajaran 2018-2019. Hal ini memberikan gambaran bahwa ada kecenrungan pertambahan jumlah peserta didik dari tahun ke tahun semakin meningkat.

4. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Adapun susunan anggota organisasi yang menjabat di MAN 2 Parepare, adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Anggota Organisasi MAN 2 Parepare

No	Nama	Jabatan
1	Dra. Hj. Martina, MA.	Kepala Madrasah
2	H. Abd. Salam Mahmud, SE.	Kepala Tata Usaha
3	Nurhasman, S.Pd.I.	Bendahara Madrasah
4	Muhammad Ridwan,SAg, SH, M.Pd.I.	Wakamad Kurikulum
5	Irham, S.Pd, M.Pd	Wakamad Kepeserta didikan
6	Ir. Ummatang Df	Wakamad Humas
7	Drs. H. Irwan	Wakamad Sarana
8	Subhan Madjid, S. Pd. Ardiana, S.Pd.	BK
9	Bahri Mukhtar Daud, S.Pt. Rostin. SE Iga Amalia Rosal, S.Pd.	Pegawai/Staf
10	Muh Yunus	Satpam

Sumber Data: Dokumen MAN 2 Parepare tahun 2022-2023.

Adapun tenaga pengajar di MAN 2 Parepare berjumlah 48 guru. Data guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3: Tenaga Pendidik MAN 2 Parepare

No	Nama Tenaga Pendidik dan Kependidikan
1	Dra. Hj. Martina, M.A.
2	Dra.Hj.Mirhanah
3	Masdalia, S.Pd.I.
4	Hadriah, S. Ag
5	Tasman Ramadhan, S.Pd.
6	Dra.Hj.Salwa
7	Abd. Asis, S.Pd.I.
8	Said Jusman, S. PdI
9	Saidah Hamid, S. PdI
10	Mardang, S. PdI
11	Saodah, S.Pd.I.
12	Ramlah, S. PdI
13	Andi Annisa Novianti,S.Pd
14	Afrianty S.Sy.
15	Suriyadi Mustamin, S.Pd.
16	Harmiati, S.S., S.Pd.
17	Salmah, S. Pd
18	Eka Sri Wahyuni, S. Pd
19	Aisyah R. S.S.
20	Novyranty Takkesau, S.S. S.Pd.
21	Dra. Hj. Seniwati Arifin
22	Dra.Hj.Hasnah Damis, S. Pd
23	Faradiilla Salim, S. PdI
24	Sunarti, S.Pd.I
25	Lucy Pausia S.S.
26	Humaerah, S.Pd. M.Pd.
27	Muhammad. Helmy D. S.Pd.
28	Hidayah Ahmad, S.Pd.I
29	Salmiah, S.Pd.I
30	Muh. Yusuf, S.Pd.I
31	Syaharuddin Abbas S.S.
32	Muh. Sabik, S.Ag
33	Irham, S.Pd., M.Pd.

34	Rusni, S.Pd.I
35	A. Ira Magfirah, S.Pd.
36	Najamuddin, S.Pd.
37	Nurrahmi Nuhung, S.Pd. M.Pd.
38	Mahyuddin, S.Pd. M.Pd.
39	Nurafni Ulfiani, S.Pd
40	St. Hamidah, M.Pd.
41	Dra. Hj. Suriati
42	Dra. A. Helmiati
43	Sariani, S.Pd.
44	Maqbullah, S.Pd.
45	Nurhidayah, S.Pd.
46	Syamsuddin B. S.Si.
47	Asia Djunaid
48	Juhdiah Ramli, S.Pd.
49	Rina Mursalim, S.Si
50	Arfan Syam, S.Pd.
51	Dra.Hj. Hasnawati
52	Dra. Kasmawati., M.A
53	Mita Puspita, S.S
54	Muh. Arif Tahir, S.S.
55	Dra. St. Rahmah Kallo
56	Nurmi, S.E.
57	Nurhanifah
58	Nurcaya, S.Pd.
59	Maryam B. S.Pd.
60	Muh. Ihsan, S.E
61	H. Darna Daming
62	Hasanuddin, S.E, S.Kom.
63	Muhammad Hilal, S.Kom.
64	Nufadillah Adha, S.Kom.
65	Bahri Muhtar, S.Pt.
66	Ir. Ummatang Df
67	Dra. Juniaty Taga
68	Drs. H. Irwan
69	Subhan, S. Pd
70	Wirna, S.Pd.
71	Muhammad Azwar, S.Pd.
72	Subhan Madjid, S.Pd;

Sumber Data: Dokumen MAN 2 Parepare tahun 2022-2023.

Secara kualitas, dilihat dari profesionalisme para guru di MAN 2 Parepare ini, dapat dikatakan belumlah tergolong guru yang memiliki kualitas sebagai guru yang profesional, terbukti sebanyak Tujuh Puluh Empat tenaga guru dan kependidikan orang guru. Sebaiknya, sebelum suatu kebijakan diterapkan dan guna menghindari kegagalan dalam mencapai tujuan, maka ada beberapa permasalahan dan persyaratan penting lainnya yang perlu diperhatikan. Antara lain adalah kesiapan dari sumber daya manusia, sarana prasarana dan pembiayaan.

Kesiapan yang paling diperlukan dalam rencana strategik dalam meningkatkan mutu pendidikan, adalah kesiapan kepala Madrasah dan para guru (staf pengajar) selaku pelaku utama kebijakan. Di era eksentralisasi pendidikan perencanaan Madrasah memiliki kecenderungan ke arah persiapan pengelolaan MBS yang harus dilaksanakan oleh kepala madrasah dan guru yang profesional dan efektif, yaitu kepala madrasah yang memiliki kepemimpinan transformational. Ada hal yang mendasarkan dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:[210]

a. Guru berprestasi secara aktif dalam dinamika kelangsungan propesi kepemimpinan. Kontribusi pengetahuan, pemahaman dan gagasangagasan untuk mengembangkan visi madrasah.
b. Mengusahakan rasa memiliki yang besar dan komitmen pribadi yang tinggi kepada nilai-nilai untuk memantapkan visi madrasah di masa mendatang.
c. Keaktifan guru dan komitmen yang dalam, maka guru-guru akan terdorong untuk berkembang dalam kesadaran yang luas akan visi dan misi madrasah dan hubungannya sehari-hari dalam bekerja untuk mencapai misi tersebut.

[210]Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan: Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah* (Jakarta: PT. Ciputat Press, 2010), h. 99.

Sedangkan yang profesional dan efektif adalah guru yang baik yang memiliki ciri-ciri antara lain:

a. Memahami dan menghormati peserta didik.
b. Menghormati bahan pelajaran yang diberikannya.
c. Menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran.
d. Menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan individu.
e. Mengaktifkan peserta didik dalam konteks belajar.
f. Memberi pengertian dan bukan hanya kata-kata belaka.
g. Menghubungkan pelajaran dengan kebutuhan peserta didik.
h. Mempunyai tujuan tertentu dengan tiap pelajaran.
i. Jangan terikat oleh satu buku teks (*text book*).
j. Tidak hanya penyampaian pengetahuan saja kepada peserta didik.[211]

Kemajuan sebuah lembaga pendidikan (termasuk madrasah) pada hakekatnya tidak bergantung pada kemewahan fisik dan sarananya, tetapi lebih terletak pada kepemimpinan dan profesionalisme tenaga pengajar. Temuan hasil penelitian dilapangan berkenaan dengan sumber daya manusia terutama guru dan kepala madrasah, secara kuantitas dilihat dari jumlahnya, ijazah ruang/golongan yang dimiliki kepala madrasah dan guru dapat dikatakan bahwa kepala madrasah dan guru di MAN 2 Parepare, telah mencukupi dan memenuhi standar persyaratan mengajar, sehingga seharusnya mereka juga telah siap untuk menerima perubahan dan berbagai inovasi atau perubahan yang akan diterapkan seperti kebijakan rencana peningkatan mutu pendidikan.

Secara kualitas dari profesionalisme kepala madrasah dan guru dengan beberapa kemampuan dan ciri yang harus mereka miliki, dari hasil observasi dan wawancara dapat dikatakan bahwa mereka belum siap untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Hal ini tercermin dari rendahnya pengetahuan guru terhadap

[211]Tohirin, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Islam Berbasis Integrasi dan Kompelensi* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 172-176.

strategi pembelajaran PAKEM, yang menjadi salah satu upaya peningkatan mutu pendidik di MAN 2 Parepare.

5. Data Sarana dan Prasarana.

Sarana prasarana merupakan hal yang sangat penting bagi madrasah untuk mendukung terlaksananya program belajar mengajar dalam mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan hasil observasi dan dokumen yang didapat penulis, MAN 2 Parepare memiliki sarana prasarana yang cukup lengkap. Sebagaimana diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4: Keadaan Sarana dan Prasarana MAN 2 Parepare

No	Nama Barang Persub Kelompok	Perolehan		Jumlah Barang	Kondisi	Ket.
		Tahun	Asal			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Tanah bangunan pendidikan dan latihan	1973	APBN	1	B	B: Baik RB: Rusak Berat
2	Bangunan gedung kantor permanen	1973	APBN	1	RB	
3	Bangunan gedung kantor permanen	2004	APBN		RB	
4	Bangunan gedung laboratorium permanen	1955	APBN	1	RB	
5	Bangunangedung laboratorium permanen	2010	APBN	1	B	
6	Bangunan gedung tempat ibadah permanen	1973	APBN	1	RB	
7	Bangunan gedung pendidikan permanen	1973	APBN	1	RB	
8	Bangunan gedung pendidikan permanen	1973	APBN	1	RB	

9	Bangunan gedung pendidikan permanen	1974	APBN	1	RB	
10	Bangunan gedung pendidikan permanen	1975	APBN	1	RB	
11	Bangunan gedung pendidikan permanen	2011	APBN	1	RB	
12	Gedung pos jaga permanen	1973	APBN		RB	
13	Gedung pos jaga permanen	1973	APBN	1	RB	
14	Bangunan gedung perpustakaan permanen.	1995	APBN	1	RB	
15	Bangunan gedung perpustakaan permanen.	2010	APBN	1	B	
16	Rumah Negara golongan I Tipe A permanen	1973	APBN	1	RB	
17	Asrama permanen	1985	APBN	1	RB	
18	Asramaen semi perman	2004	APBN	1	RB	
19	Pagar permanen	2012	APBN	1	RB	

Sumber Data: Dokumen MAN 2 Parepare tahun 2022-2023.

Selain itu, ada juga sarana penunjang, yaitu:

1. Gedung.

Gedung kantor satu unit untuk ruang kerja Kepala Madrasah, ruang Kepala Tata Usaha, Ruang Bendahara dan Ruang Staf Administrasi. Gedung Aula bertingkat, lantai I untuk ruang guru dan lantai II sebagai gedung serba guna. Gedung belajar empat unit yang terdiri atas 18 kelas.

2. Tenaga Pendidik.

Dalam mengemban visi dan misi MAN 2 Parepare, telah dipersiapkan tenaga pendidik yang profesional (lulus program sertifikasi guru dalam jabatan) pada bidang masing-masing.

3. Laboratorium Komputer.

Untuk mendukung penerapan pendidikan berbasic ITC, tersedia laboratorium yang representatif dan sesuai dengan tuntutan muatan kurikulum

4. Laboratorium Fisika, Kimia, Biologi

MAN 2 Parepare telah mengembangkan dan menyediakan Laboratorium IPA untuk menunjang kegiatan praktikum dan penelitian peserta didik.

5. Laboratorium Bahasa

Tersedianya laboratorium bahasa dapat memberikan kemampuan berbahasa dan keterampilan penggunaan multi media bagi peserta didik sesuai dengan tuntutan perkembangan IPTEK.

6. Perpustakaan

Dalam menciptakan pembelajaran kreatif dan manyenangkan, disediakan Perpustakaan yang representatif.

7. Asrama Peserta didik (Puteri).

MAN 2 Parepare menyediakan Asrama putri bagi peserta didik puteri yang ingin tinggal di dalam kompleks MAN 2 Parepare.

8. Mushallah.

Disamping sebagai tempat ibadah, tersedia Mushallah yang juga sebagai tempat kegiatan ekstrakurikuler peserta didik penghuni asrama.

Sarana Olahraga Dan Seni yang terdapat di MAN 2 Parepare, yaitu:

a. Lapangan Basket.
b. Tennis Lapangan.
c. Lapangan Voli.
d. Lapangan futsal.
d. Lapangan Sepak Takraw.
e. Lapangan Tenis Meja.
f. Lapangan dan Fasilitas Atletik.
g. Sanggar seni.

MAN 2 Parepare di samping memiliki ruang belajar, juga memiliki ruang perpustakaan sebagai tempat buku-buku pelajaran dan buku-buku penunjang. Ruang perpustakaan ini berfungsi sebagai ruang baca sekaligus ruang rekreasi. Di ruang perpustakaan ini terdapat 530 examplar buku. Buku-buku ini dapat di pinjam dan dibaca oleh peserta didik mulai dari kelas I sampai dengan kelas VI. Para peserta didik sangat antusias untuk mengunjungi ruang perpustakaan, untuk menambah perbendaharaan ilmu. Terlebih-lebih apabila peserta didik mendapat tugas kelompok.

6. Kurikulum Dan Program Pembelajaran.

Implementasi merupakan hal yang paling berat dalam keberhasilan suatu kebijakan. Hal ini dikarenakan masalah yang tidak dijumpai secara teoretis dapat muncul dalam implementasi di lapangan. Kurikulum 2013 pada dasarnya merupakan upaya penyederhanaan dan tematik-integratif yang disiapkan untuk mencetak generasi yang siap di dalam menghadapi masa depan. Karena itu, kurikulum disusun untuk mengantisipasi perkembangan masa depan.

Sejalan dengan karakteristik dan cara belajar anak usia Sekolah Menengah Atas (SMA) usia 15-18 tahun, pembelajaran di Sekolah Menengah Atas (SMA) hendaknya mengusahakan suatu suasana yang aktif dan menyenangkan. Untuk itu, beberapa prinsip perlu diperhatikan oleh guru, antara lain: prinsip latar, prinsip belajar sambil bekerja, prinsip belajar sambil bermain, dan prinsip keterpaduan.

Tabel 5: Struktur Kurikulum MAN 2 Parepare kelas IPA Tahun 2022-2023

No	Mata Pelajaran	Program Ipa					
		Kelas X		Kelas XI		Kelas XII	
		Sem 1	Sem 2	Sem 1	Sem 2	Sem 1	Sem 2
A	Pendidikan agama						
1	a. Al-Qur'an Hadis	2	2	2	2	2	2
2	b. Aqidah Akhlak	2	2	2	2	2	2
3	c. Fiqih	2	2	2	2	2	2
4	d. Sejarah Kebudayaan Islam	2	2	2	2	2	2
5.	Pendidikan Kewarganegaraan	2	2	2	2	2	2
B.	Bahasa						
6	a. Bahasa dan Sastra Indonesia	4	4	4	4	4	4
7	b. Bahasa Inggeris	2	2	2	2	2	2
8	c. Bahasa Arab	4	4	2	2	2	2
9.	Matematika	4	4	4	4	4	4
10	Sejarah Indonesia	2	2	2	2	2	2
C	Ilmu Pengetahuan Alam						
11	a. Matematika	3	3	4	4	4	4
12	b. Fisika	3	3	4	4	4	4
13	c. Biologi	3	3	4	4	4	4
14	d. Kimia	3	3	4	4	4	4
16	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan	3	3	3	3	3	3
17	Seni budaya	2	2	2	2	2	2
18	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2	2	2	2	2
	Lintas Minat			-	-	-	-
19	a. Ekonomi	3	3	2	2	2	2
20	b. Bahasa Inggeris	3	3	2	2	2	2
	J u m l a h	**51**	**51**	**51**	**51**	**51**	**51**

Sumber Data: Dokumen MAN 2 Parepare tahun 2022-2023.

Tabel 6: Struktur Kurikulum Terpadu MAN 2 Parepare kelas IPS Tahun 2022-2-23

No	Mata Pelajaran	program ips					
		Kelas X		Kelas XI		Kelas XII	
		Sem 1	Sem 2	Sem 1	Sem 2	Sem 1	Sem 2
A	Pendidikan agama						
1	a. Al-Qur'an – Hadits	2	2	2	2	2	2
2	b. Aqidah – Akhlak	2	2	2	2	2	2
3	c. Fiqih	2	2	2	2	2	2
4	d. Sejarah Kebudayaan Islam	2	2	2	2	2	2
5.	Pendidikan Kewarganegaraan	2	2	2	2	2	2
B.	Bahasa						
6	a. Bahasa dan Sastra Indonesia	4	4	4	4	4	4
7	b. Bahasa Inggeris	2	2	2	2	2	2
8	c. Bahasa Arab	4	4	2	2	2	2
9.	Matematika	4	4	4	4	4	4
10	Sejarah Indonesia	2	2	2	2	2	2
C	Ilmu Pengetahuan Sosial						
11	a. Sejarah	3	3	4	4	4	4
12	b. Geografi	3	3	4	4	4	4
13	c. Ekonomi	3	3	4	4	4	4
14	d. Sosiologi	3	3	4	4	4	4
16	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan	3	3	3	3	3	3
17	Seni budaya	2	2	2	2	2	2
18	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2	2	2	2	2
	Lintas Minat			-	-	-	-
19	Fisika	3	3	2	2	2	2
20	Kimia	3	3	2	2	2	2
	J u m l a h	**51**	**51**	**51**	**51**	**51**	**51**

Sumber Data: Dokumen MAN 2 Parepare tahun 2022-2023.

a) Mata pelajaran Kelompok A dan C merupakan kelompok mata pelajaran yang muatan dan acuannya dikembangkan oleh pusat.

b) Mata pelajaran Kelompok B merupakan kelompok mata pelajaran yang muatan dan acuannya dikembangkan oleh pusat dan dapat dilengkapi dengan muatan/konten lokal.
c) Mata pelajaran Kelompok B dapat berupa mata pelajaran muatan lokal yang berdiri sendiri.
d) Muatan lokal dapat memuat Bahasa Daerah
e) Satu jam pelajaran beban belajar tatap muka adalah 45 menit.
f) Beban belajar penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri, maksimal 60% dari waktu kegiatan tatap muka mata pelajaran yang bersangkutan.
g) Untuk Mata Pelajaran Seni Budaya dan Mata Pelajaran Prakarya dan Kewirausahaan, satuan pendidikan wajib menyelenggarakan minimal 2 aspek dari 4 aspek yang disediakan. Peserta didik mengikuti salah satu aspek yang disediakan untuk setiap semester, aspek yang diikuti dapat diganti setiap semesternya.
h) Kegiatan ekstrakurikuler terdiri atas Pendidikan Kepramukaan (wajib), usaha kesehatan sekolah (UKS), palang merah remaja (PMR), Karya Ilmiah Remaja, Paskibraka dan lainnya sesuai dengan kondisi dan potensi MAN 2 Parepare.

7. Mata Pelajaran Umum.

Mata pelajaran umum kelompok A merupakan program kurikuler yang bertujuan mengembangkan kompetensi sikap, kompetensi pengetahuan, dan kompetensi keterampilan peserta didik sebagai dasar penguatan kemampuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Mata pelajaran umum kelompok B merupakan program kurikuler yang bertujuan mengembangkan

kompetensi sikap, kompetensi pengetahuan, dan kompetensi keterampilan peserta didik terkait lingkungan dalam bidang sosial, budaya, dan seni.

8. Mata Pelajaran Peminatan Akademik.

Mata pelajaran peminatan akademik kelompok C merupakan program kurikuler yang bertujuan mengembangkan kompetensi sikap, kompetensi pengetahuan, dan kompetensi keterampilan peserta didik sesuai dengan minat, bakat dan/atau kemampuan akademik dalam sekelompok mata pelajaran keilmuan.

Tabel 7: Mata Pelajaran Peminatan Akademik

MATA PELAJARAN		KELAS		
		X	XI	XII
I. Peminatan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam				
1	Matematika	3	4	4
2	Biologi	3	4	4
3	Fisika	3	4	4
4	Kimia	3	4	4
II. Peminatan Ilmu Pengetahuan Sosial				
1	Geografi	3	4	4
2	Sejarah	3	4	4
3	Sosiologi	3	4	4
4	Ekonomi	3	4	4

Sumber Data: Dokumen MAN 2 Parepare tahun 2022-2023.

Kurikulum MAN 2 Parepare dirancang untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik belajar berdasarkan minat mereka. Struktur kurikulum memperkenankan peserta didik melakukan pilihan dalam bentuk pilihan peminatan dan pilihan mata pelajaran lintas minat dan/atau pendalaman minat.

Pemilihan peminatan dilakukan peserta didik saat mendaftar pada MAN 2 Parepare berdasarkan nilai rapor Madrasah Tsanawiyah/Sekolah Menengah Pertama (MTs/SMP) atau yang sederajat, nilai ujian nasional MTs/SMP atau yang sederajat, rekomendasi guru bimbingan dan konseling/konselor di MTs/ SMP atau yang

sederajat, dan hasil tes penempatan (*placement test*) ketika mendaftar di MAN 2 Parepare, atau tes bakat dan minat oleh psikolog.

Peserta didik masih mungkin pindah peminatan paling lambat pada awal semester kedua di Kelas X sepanjang daya tampung peminatan baru masih tersedia, berdasarkan hasil pembelajaran berjalan pada semester pertama dan rekomendasi guru bimbingan dan konseling, peserta didik yang pindah peminatan wajib mengikuti dan tuntas matrikulasi mata pelajaran yang belum dipelajari sebelum pembelajaran pada peminatan baru dimulai. Peserta didik dapat memilih minimal 3 mata pelajaran dari 4 mata pelajaran yang terdapat pada satu peminatan, 1 mata pelajaran yang tidak diambil beban belajarnya dialihkan ke mata pelajaran lintas minat. Selain mengikuti mata pelajaran di peminatan yang dipilihnya, setiap peserta didik harus mengikuti mata pelajaran tertentu untuk lintas minat dan/atau pendalaman minat.

Bila peserta didik mengambil 3 mata pelajaran dari peminatan yang dipilihnya, maka peserta didik tersebut dapat mengambil mata pelajaran lintas minat sebanyak 9 jam pelajaran (3 mata pelajaran) di Kelas X atau sebanyak 8 jam pelajaran (2 mata pelajaran) di Kelas XI dan XII. Sedangkan bila peserta didik mengambil 4 mata pelajaran dari peminatan yang dipilihnya, maka peserta didik tersebut dapat mengambil mata pelajaran lintas minat sebanyak 6 jam pelajaran (2 mata pelajaran) di Kelas X atau sebanyak 4 jam pelajaran (1 mata pelajaran) di Kelas XI dan XII.

Peserta didik yang mengambil Peminatan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam atau Peminatan Ilmu Pengetahuan Sosial, lintas minatnya harus diluar peminatan yang dipilihnya. Sedangkan peserta didik yang mengambil

Peminatan Bahasa dan Budaya, dapat mengambil mata pelajaran lintas minat: (1) di luar; (2) di dalam; atau (3) sebagian di dalam dan sebagian di luar, peminatan yang dipilihnya. Mata pelajaran lintas minat yang dipilih sebaiknya tetap dari Kelas X sampai dengan XII.

D. **Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Perangkat Madrasah.**

1. Tugas Pokok Dan Fungsi Kepala Madrasah**.**
   a) Kepala Madrasah sebagai Pendidik (*Educator*)**.**
      (1) Membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial.
      (2) Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari.
      (3) Membimbing peserta didik dalam kegiatan ekstra kurikuler, OSIS dan mengikuti lomba diluar sekolah.
      (4) Mengembangkan staf melalui latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi.
      (5) Mengikuti perkembangan iptek melalui latihan, pertemuan, seminar, diskusi dan bahan-bahan.
   b) Kepala Madrasah sebagai Manajer (*Manager*)**.**
      (1) Mengelola administrasi kegiatan belajar dan bimbingan konseling dengan memiliki data lengkap administrasi kegiatan belajar mengajar dan kelengkapan administrasi bimbingan konseling.
      (2) Mengelola administrasi kepeserta didikan memiliki data peserta didik dan kegiatan ekstrakurikuler secara lengkap.

(3) Mengelola administrasi ketenagaan dengan memiliki data administrasi tenaga guru dan Tata Usaha.

(4) Mengelola administrasi keuangan Rutin, BOS, dan Komite.

(5) Mengelola administrasi sarana dan prasarana baik administrasi gedung/ruang, mebelair, alat laboratorium, perpustakaan.

c) Kepala Madrasah sebagai Pengelola Administrasi (Administrator).

(1) Menyusun program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.

(2) Menyusun organisasi ketenagaan disekolah baik Wakasek, Pembantu Kepala Sekolah, Wali Kelas, Kasubag Tata Usaha, Bendahara, dan Personalia Pendukung misalnya pembina perpustakaan, pramuka, OSIS, Olah raga. Personalia kegiatan temporer, seperti Panitia Ujian, panitia peringatan hari besar nasional atau keagamaan dan sebagainya.

(3) Menggerakkan staf/guru/karyawan dengan cara memberikan arahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas.

(4) Mengoptimalkan sumber daya manusia secara optimal, memanfaatkan sarana/prasarana secara optimal dan merawat sarana prasarana milik sekolah.

d) Kepala Madrasah sebagai Penyelia (Supervisor)

(1) Menyusun program supervisi kelas, pengawasan dan evaluasi pembelajaran.

(2) Melaksanakan program supervisi.

(3) Memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru/karyawan dan untuk pengembangan sekolah.

e) Kepala Madrasah sebagai Pemimpin (Leader).

(1) Memiliki kepribadian yang kuat, jujur, percaya diri, bertanggungjawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar.

(2) Memahami kondisi guru, karyawan dan peserta didik.

(3) Memiliki visi dan memahami misi sekolah yang diemban.

(4) Mampu mengambil keputusan baik urusan intern maupun ekstern.

(5) Mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tertulis.

f) Kepala Madrasah sebagai Pembaharu (Inovator)**.**

(1) Mampu mencari, menemukan dan mengadopsi gagasan baru dari pihak lain.

(2) Mampu melakukan pembaharuan di bagian kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan, kegiatan ekstra kurikuler dan mampu melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya manusia di Komite dan masyarakat.

g) Kepala Madrasah sebagai Pendorong (Motivator).

(1) Mampu mengatur lingkungan kerja.

(2) Mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai.

(3) Mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Tugas Pokok dan Fungsi Wakil Kepala Madrasah.

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam:

a) Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan program pelaksanaan.
b) Pengorganisasian.
c) Pengarahan.
d) Pengkoordinasian.
e) Pengawasan.
f) Penilaian.
g) Identifikasi dan pengumpulan data.
h) Mewakili Kepala Madrasah untuk menghadiri rapat khususnya yang berkaitan dengan masalah pendidikan.
i) Membuat laporan secara berkala.

3. Tugas Pokok Dan Fungsi Urusan Kurikulum.

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam:

a) Mengkoordinir penyusuna dokumen kurikulum .
b) Menyusun program pengajaran.
c) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
d) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran.
e) Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir.
f) Menerapkan kriteria persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan.
g) Mengatur jadwal penerimaan rapor dan STTB.
h) Mengkoordinasikan, menyusun dan mengarahkan penyusunan kelengkapan mengajar.
i) Mengatur pelaksaan program perbaikan dan pengayaan.

j) Mengatur pengembangan MGMP/MGBP dan koordinator mata pelajaran.

k) Melakukan supervisi administrasi akademis.

l) Melakukan pengarsipan program kurikulum.

m) Penyusunan laporan secara berkala

4. Tugas Pokok Dan Fungsi Urusan Kepeserta Didikan.

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam:

a) Menyusun program pembinaan kepeserta didikan (OSIS), dan lembaga kepeserta didikan lainnya terkait dengan kegiatan ekstrakurikuler meliputi: Kepramukaan, PMR, KIR, UKS, PKS, Paskibraka, danlainnya.

b) Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan kepeserta didikan/OSIS.

c) Menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah serta pemilihan pengurus OSIS.

d) Membina pengurus OSIS dalam berorganisasi.

e) Menyusun jadwal dan pembinaan serta secara berkala dan insidental.

f) Membina dan melaksanakan koordinasi 9 K.

g) Melaksanakan pemilihan calon paserta didik berprestasi dan penerima bea peserta didik.

h) Mengadakan pemilihan peserta didik untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah.

i) Mengatur mutasi peserta didik.

j) Mengkoordinir kepanitiaan penerimaan peserta didik Baru dan pelaksanaan MOS.

k) Mengolah data kepeserta didikan.

l) Membuat laporan kegiatan kepeserta didikan secara berkala

5. Tugas pokok dan fungsi urusan sarana prasarana.

Membantu dan bertanggung jawab kepada kepala madrasah dalam:

a) Menyusun program pengadaan sarana dan prasarana.

b) Mengeloladan mengkoordinasikan penggunaan sarana prasarana.

c) Mengelola perawatan dan perbaikan sarana prasarana.

d) Bertanggung jawab terhadap kelengkapan data asset madrasah.

e) Melaksanakan pembukuan sarana dan prasarana secara rutin.

f) Menyusun laporan secara berkala

6. Tugas Pokok Dan Fungsi Urusan Humas.

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam:

a) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan madrasah dengan lembaga pendidikan lainnya dan masyarakat.

b) Membina hubungan antara madrasah dengan orang tua/ wali peserta didik

c) Membina pengembangan antar madrasah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha, dan lembaga sosial lainnya.

d) Koordinasi dengan semua staf untuk kelancaran kegiatan madrasah .

e) Menciptakan hubungan yang kondusif diantara warga madrasah.

f) Melakukan koordinasi dengan semua staf dan bertanggung jawab untuk mewujudkan 9 K.

g) Menyusun program kegiatan bakti sosial, karya wisata, dan pameran hasil pendidikan (gebyar pendidikan).

h) Mewakili Kepala madrasah apabila berhalangan untuk mnghadiri rapat masalah-masalah yang bersifat umum.

i) Menyusun laporan secara berkala.

j) Mengatur dan melaksanakan penyaluran informasi kepada masyarakat terkait program dan kegiatan Madrasah

7. Tugas Pokok Dan Fungsi Kepala Tata Usaha.

Bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam kegiatan:

a) Penyusunan program kerja tata usaha madrasah.

b) Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar.

c) Pengurusan dan pelaksanaan administrasi madrasah.

d) Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha madrasah.

e) Penyusunan administrasi madrasah meliputi ketenagaan, kurikulum, kepeserta didikan.

f) Penyusunan dan penyajian data/statistik madrasah secara keseluruhan.

g) Penyusunan tugas staf Tata Usaha dan tenaga teknis lainnya.

h) Mengkoordinasikan dan melaksanakan 9 K

i) Penyusunan laporan pelaksanaan secara berkala.

8. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Perpustakaan dan Pustakawan Madrasah.

Membantu dan bertanggungjawab kepada Kepala Madrasah dalam kegiatan:

a) Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronika.

b) Melaksanakan Pelayanan dalam penggunaan perpustakaan.

c) Perencanaan pengembangan perpustakaan.

d) Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku/bahan pustaka/media elektronika.

e) Inventarisasi dan pengadministrasian.

f) Penyimpanan buku/bahan pustaka, dan media elektronika.

g) Menyusun tata tertib perpustakaan.

h) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala

9. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Laboratorium IPA dan Laboran**.**

Membantu dan bertanggungjawab kepada Kepala Madrasah dalam kegiatan:

a) Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium IPA.

b) Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium IPA.

c) Mengatur penyimpanan, pemeliharaan, dan perbaikan alat-alat laboratorium IPA.

d) Membuat dan menyusun daftar alat-alat laboratorium IPA.

e) Inventarisasi dan pengadministrasian alat-alat laboratorium IPA.

f) Memberikan pelayanan terhadap pelaksanaan praktikum IPA

g) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium IPA secara berkala.

h) Mengkondisikan laboratorium untuk kenyamanan proses pembelajaran/praktikum.

10. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Laboratorium Bahasa.

Membantu dan bertanggungjawab kepada Kepala Madrasah kegiatan:

a) Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium bahasa.

b) Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium bahasa.
c) Mengatur penyimpanan, pemeliharaan, dan perbaikan alat-alat laboratorium bahasa.
d) Membuat dan menyusun daftar alat-alat laboratorium bahasa.
e) Inventarisasi dan pengadministrasian alat-alat laboratorium bahasa.
f) Memberikan pelayanan terhadap pelaksanaan praktikum bahasa.
g) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium secara berkala.
h) Mengkondisikan laboratorium untuk kenyamanan proses pembelajaran/praktikum bahasa.

11. Tugas Pokok Dan Fungsi Kepala Laboratorium Komputer**.**

Membantu dan bertanggungjawab kepada Kepala Madrasah kegiatan:

a) Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium computer.
b) Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium computer.
c) Mengatur penyimpanan, pemeliharaan, dan perbaikan alat-alat laboratorium computer.
d) Membuat dan menyusun daftar alat-alat laboratorium computer.
e) Inventarisasi dan pengadministrasian alat-alat laboratorium computer.
f) Memberikan pelayanan terhadap pelaksanaan praktek computer.
g) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium secara berkala.
h) Mengkondisikan laboratorium untuk kenyamanan proses pembelajaran/praktikum.

12. Tugas Pokok dan Fungsi Guru Pembimbing (BK)**.**

Membantu dan Bertanggungjawab kepada Kepala Madrasah dalam kegiatan:

a) Penyusunan dan Melaksanaan program bimbingan dan konseling.
b) Melakukan pengumpulan data untuk keperluan bimbingan konseling.
c) Berkoordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi peserta didik tentang kesulitan belajar serta perilaku dan masalah hubungan sosial.
d) Berkoordinasi dengan orang tua/wali peserta didik dalam hal penanganan masalah peserta didik.
e) Memberikan layanan dan bimbingan baik individu maupun kelompok kepada peserta didik agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar.
f) Memberikan saran dan pertimbangan kepada peserta didik dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai bakat dan minat peserta didik.
g) Mengadakan penilaian pelaksanaan bimbingan dan konseling.
h) Menyusun statistic hasil penilaian bimbingan dan konseling.
i) Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar.
j) Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut bimbingan dan konseling.
k) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan bimbingan dan koseling.

13. Tugas Pokok Dan Fungsi Wali Kelas.

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam:

a. Pengelolaan Kelas:

1) Tugas Pokok meliputi:

(a) Mewakili orang tua dan kepala madrasah dalam lingkungan pendidikan.

(b) Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

(c) Membantu pengembangan keterampilan dan kecerdasan peserta didik.

(d) Membina karakter, budi pekerti dan kepribadian peserta didik

2) Keadaan peserta didik.

(a) Mengetahui jumlah (Putra dan Putri) dan nama-nama peserta didik.

(b) Mengetahui identitas lain dari peserta didik.

(c) Mengetahui kehadiran dan absensi peserta didik setiap hari.

(d) Mengetahui masalah-masalah yang dihadapi peserta didik.

3) Melakukan Penilaian.

(a) Tingkah laku peserta didik sehari-hari di sekolah.

(b) Kerajinan, Kelakuan, dan Kedisiplinan pesertadidik.

4) Mengambil Tindakan Bila Dianggap Perlu.

(a) Pemberitahuan, pembinaan, dan pengarahan.

(b) Peringatan secara lisan dan tertulis.

(c) Berkoordinasi dengan BK/Kepala Sekolahdan orang tua/wali peserta didik.

5) Langkah Tindak Lanjut

(a) Memperhatikan perkembangan perilaku dan hasil peserta didik.

(b) Memperhatikan keberhasilan kenaikan kelas peserta didik.

(c) Memperhatikan dan membina suasana kekeluargaan.

b. Penyelenggaraan Administrasi Kelas, meliputi:

1) Papan absensi peserta didik.

2) Daftar hadir/absensi.

3) Jadwal Pelajaran dan Daftar pembagian tugas.
4) Buku Presensi.
5) Buku Jurnal kelas.
6) Tata tertib kelas.
7) Penyusunan dan pembuatan statistik bulanan peserta didik.
8) Pembuatan catatan khusus tentang peserta didik.
9) Pencatatan mutasi peserta didik.
10) Pengisian dan pembagian buku laporan penilaian hasil belajar.

14. Tugas Pokok dan Fungsi Guru**.**

Bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di madrasah meliputi:

a) Menyusun program pembelajaran tahunan dan semesteran beserta kelengkapannya.
b) Menyusun materi/ bahan ajar setiap kegiatan pembelajaran.
c) Merancang pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.
d) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
e) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan, dan ujian.
f) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
g) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
h) Menginventarisir hasil penilaian terhadap peserta didik.
i) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran.
j) Membuat alat pelajaran/alat peraga.
k) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.

l) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.

m) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.

n) Mengadakan pengembangan program pembelajaran.

o) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar peserta didik.

p) Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.

q) Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.

r) Mengumpulkan data dan dokumen pengembangan diri untuk perhitungan angka kredit dalam rangka kenaikan pangkat.

15. Ugas Pokok dan Fungsi Guru Piket.

a) Memimpin apel pagi peserta didik.

b) Memberikan tugas yang bersifat edukatif terhadap peserta didik yang terlambat/tidak mengikuti apel pagi.

c) Mencatat dan melaporkan kelas-kelas yang kosong (guru tidak masuk mengajar) untuk di isi oleh guru BK atau guru TIK

d) Mengisi dan menandatangani buku piket

e) Memberikan izin /tidak member izin sesuai maksud dan tujuan.peserta didik yang meninggalkan kompleks madrasah pada jam sekolah

f) Meningkatkan pelaksanaan 9 K (keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, kerindangan, kesehatan, keteladanan, dan keterbukaan).

g) Mengawasi peserta didik sewaktu berada diluar kelas pada jam istirahat,

h) Petugas piket harus hadir paling sedikit 5 menit sebelum bel masuk.

i) Melaporkan kasus-kasus yang bersifat khusus kepada wali kelas atau guru pembimbing.

j) Mengawasi berlakunya tata tertib madrasah.

16. Kode etik guru.

a) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

b) Setia kepada Pancasila, UUD 1945, dan negara.

c) Menjunjung tinggi harkat dan martabat peserta didik.

d) Berbakti kepada peserta didik dalam membantu mereka mengembangkan diri.

e) Bersikap ilmiah dan menjunjung tinggi pengetahuan, ilmu, teknologi, dan seni sebagai wahana dalam pengembangan peserta didik.

f) Lebih mengutamakan tugas pokok dan atau tugas negara lainnya dari pada tugas sampingan.

g) Bertanggung jawab, jujur, berprestasi, dan akuntabel dalam bekerja.

h) Dalam bekerja berpegang teguh kepada kebudayaan nasional dan ilmu pendidikan.

i) Menjadi teladan dalam berperilaku terpuji.

j) Berprakarsa.

k) Memiliki sifat kepemimpinan.

l) Menciptakan suasana belajar atau studi yang kondusif.

m) Memelihara keharmonisan pergaulan dan komunikasi serta bekerja sama dengan baik dalam pendidik.

n) Mengadakan kerja sama dengan orang tua peserta didik dan tokoh-tokoh masyarakat.

o) Taat kepada peraturan perundang-undangan dan kedinasan.

p) Mengembangkan profesi secara kontinu.

q) Secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi profesi

17. Tata tertib guru dan karyawan.

a) Hari Dinas selama 6 hari kerja.

b) Mempersiapkan sarana dan kelengkapan proses pembelajaran.

c) Mengisi daftar hadir saat datang dan pulang.

d) Mengisi jurnal kegiatan pembelajaran sehari-hari.

e) Mengumpulkan jurnal kegiatan pada akhir semester.

f) Melaksanakan tugas piket sesuai jadwal yang telah disepakati.

g) Melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya.

h) Memahami dan mengamalkan Wawasan Wiyata Mandala.

i) Apabila berhalangan hadir dalam dinas, harus:

(1) Ada pemberitahuan.

(2) Substansi izin harus jelas dan sesuai ketentuan kedinasan.

(3) Ada surat dokter (apabila sakit lebih dari 3 hari).

(4) Memberikan/mengirimkan tugas untuk peserta didik melalui guru piket.

j) Memakai seragam dengan atribut lengkap:

(1) Hari Senin memakai PDH warnakeki

(2) Hari Selasa memakai PSL seragam Kementerian Agama

(3) Hari Rabu memakai baju warna putih dan rok/celana hitam, jilbab putih.

(4) Hari Kamis memakai baju batik.

(5) Hari Jum’at pakaian olah raga.

(6) Hari Sabtu memakai pakaian PGMI/PGRI.

(7) Setiap tanggal 17 Agustus memakai pakaian KORPRI.

(8) Mengikuti upacara bendera setiap hari Senin/hari besar nasional.

(9) Wajib masuk paling lambat Pukul 07.30 setiap hari kerja (hari senin dan Jum’at masuk pukul 07.00).

(10) Wajib pulang paling cepat pukul 14.30 setiap hari (kecuali hari Jumat paling cepat 11.30.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1. Perencanaan Kinerja Guru Berbasis Religius di MAN Parepare.

Perencanaan utama dalam proses pengembangan budaya religius di madrasah terdiri dari visi misi agar madrasah memiliki arah kebijakan yang diharapkan. Visi merupakan gambaran yang akan diraih dimasa yang akan datang. Sebelum pencapaian target tersebut, perlu adanya penyelarasan pikiran dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah urusan kurikulum, wakil kepala madrasah urusan kesiswaan, para guru, dan ketua yayasan sebagai tahap awal membentuk satu jalur yang sama. Visi MAN 2 Parepare adalah: Mewujudkan generasi yang berkualitas, terampil dalam berkarya dan amanah dalam bersikap.

Seperti yang dikemukakan Michali dan Hidayat Mengenai teknik merumuskan visi, meliputi: meriview masalah yang dihadapi baik eksternal maupun internal dengan analisis *SWOT*, melibatkan seluruh *stakeholder* madrasah, menumbuhkan sikap rasa saling memiliki, mengakomodasi cita-cita dan keinginan seluruh *stakeholder* melalui pendekatan parsitipatif dan *buttom up.* Jika rumusan visi berasal dari pimpinan *(top down)*, maka disosialisasikan kepada seluruh komponen madrasah dengan pendekatan demokratis dan terbuka.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 2 Parepare, peneliti hanya mendapatkan informasi bahwa terbentuknya visi mengacu pada MAN 2 Parepare. Sehingga kepala madrasah hanya mensosialisasikan kepada seluruh warga madrasah. Kepemimpinan ini sangat terpusat, sehingga Kepala Madrasah MAN 2

Parepare memiliki gaya kepemimpinan campuran. Misi adalah pencapaian dari visi, sehingga sebuah lembaga madrasah atau madrasah harus membuat misi yang berhubungan dengan tujuan utama visi. MAN 2 Parepare mengembangkan sebagai berukut: Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN 2 Parepare, menyatakan bahwa:

> Misi: 1. Mengembangkan proses pembelajaran yang efektif, 2. Mengembangkan kajian MAFIKIBB (Matematika, Fisika, Kimia, Biologi dan Bahasa) yang bernuansa Islami, 3. Menumbuhkan semangat jiwa kepeloporan dan kepemimpinan Islam, 4. Mengembangkan kreativitas dan profesionalisme guru, khususnya dalam menyiasati program kurikulum, dan 4. Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif.[212]

Misi di atas telah dijelaskan oleh Kepala MAN 2 Parepare bahwa: misi MAN 2 Parepare adalah untuk mencapai tujuan visi dalam kurun waktu tertentu. Sehingga ada program jangka pendek, menengah, dan panjang. Semua program itu dirumuskan berdasarkan masukan dan segenap pihak yang berkepentinga termasuk komite madrasah dan saya sebagai kepala Madrasah. Misi kedepan madrasah ini mengembangkan kreativitas dan profesionalisme guru.

Menurut Muhaimin, memformulasikan misi itu harus menggambarkan berbagai kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah atau madrasah, misi harus berorientasi ke masa depan dan mampu menggambarkan madrasah pada masa yang akan datang dengan berpijak pada apa yang telah ada,

Pernyataan di atas dengan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa MAN 2 Parepare mewujudkan misinya mewujudkan generasi yang berkualitas yang ada pada visi dan telah diprogramkan dalam program jangka pendek, menengah, dan panjang. Orientasinya mewujudkan madrasah yang mampu menjadi benteng

[212]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 29 November 2022.

moralitas seluruh *stakeholder* madrasah, sehingga mampu menjadi madrasah ini mampu men jadi madrasah teladan. Tujuan madrasah sebagai dari tujuan pendidikan nasional merupakan meningkatkan pengetahuan, kecerdasan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup lebih mandiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Tujuan merupakan penjabaran misi. Tujuan merupakan apa yang diraih dan dihasilkan oleh madrasah.

Tujuan perencanaan berfungsi untuk: standar pengawasan yaitu mencocokan pelaksanaan dengan perencanaanya, mengetahui kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan, mengetahui saja yang terlibat (struktur organisasinya), baik kualifikasinya maupun kualitasnya, mendapatkan kegiatan yang sistematis termasuk biaya dan kualitas pekerjaan, meminimalkan kegiatan yang tidak produktif dan menghemat biaya, tenaga dan waktu, memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan pekerjaan, menyerasikan dan memadukan beberapa sub kegiatan, mendeteksi hambatan kesulitan yang bakal ditemui.

Dari data tujuan MAN 2 Parepare dan beberapa pendapat ahli mengenai tujuan perencanaan, peneliti melihat bahwa tujuan pertama berfungsi sebagai standar pengawasan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas, berkarakter kebangsaan dan kewirausahaan, berbudaya lingkungan, dan mengisi dunia kerja. Tujuan kedua berfungsi untuk mengukur kualitas dan kuantitas dan kualitas dengan meningkatkan kepemimpinan dan kinerja seolah untuk mencapai citra dan reputasi yang baik. Tujuan ketiga menunjukan bahwa MAN 2 Parepare bukan hanya milik lembaga melainkan milik masyarakat dengan mengadakan beberapa kegiatan seperti shalat jum’at bersih dan santunan anak yatim piatu. Tujuan ke empat berfungsi untuk menyajikan pendidikan karakter sebagai konsep pengembangan budaya rekigius.

MAN 2 Parepare merupak Madrasah yang mempunyai beberapa program pengembangan budaya religius. Program tersebut dibuat oleh tim madrasah yang terdiri dari kepala madrasah sabagai pimpinan tertinggi, wakil kepala madrasah urusan kurikulum, wakil kepala madrasah urusan kesiswaan, para guru, dan staf. Hal tersebut dilakukan untuk mengakomodir saran dan pendapat juga kebutuhan dalam pelaksanaan program.

Keberadaan guru dalam suatu lembaga pendidkan mempunyai peranan yang sangat penting. Karena tanpa adanya guru maka kegiatan belajar mengajar di madrasah tidak dapat terlaksana. Selain itu, guru juga dapat berperan sebagai orang tua yang kedua di lingkungan madrasah bagi peserta didik, karenanya secara *implicit* mereka telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak para orang tua.

Guru merupakan aspek terpenting dalam dunia pendidikan, sebab guru sebagai pengajar, pembimbing, ilmuan dan pribadi. Keberadaan guru memiliki peranan penting untuk mendidik dan mengembangkan potensi peserta didik. Guru merupakan figure dalam mengembangkan kepribadian dan minat belajar peserta didik. Guru atau pengajar di MAN 2 Parepare ini berasal dari latar belakang pendidkan yang berbeda. Oleh karena itu mereka mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan bidang dan kemampuannya masing-masing.

Adapun jumlah guru yang ada di MAN 2 Parepare meiliki tenaga kependidikan 72 orang. Lembaga pendidikan ini bernaung di bawah Kementerian Agama. Berdasarkan data peserta didik MAN 2 Parepare dari tahun 2021/2022 MAN 2 Parepare memiliki peserta didik 570 peserta didik terdiri dari 206 laki-laki dan 364 perempuan. Dari data di atas, sehingga perlu adanya koordinasi baik

melauli rapat, pembinaan dan konsultasi dengan seluruh guru sebelum rencana tersebut dilakukan. Jumlah keseluruhan warga madrasah termasuk dalam rencana kerja madrasah di mana madrasah akan membagi job masing-masing, selain itu madrasah akan leboh mudah untuk menganggarkan biaya yang harus dikeluarkan guna pelaksanaan pengembangan budaya religius.

Data tersebut berfungsi untuk menimbang dan menilai baik buruknya program yang akan dibuat. Berikut struktur kepengurusan MAN 2 Parepare. Dari observasi dan data di lapangan, peneliti menyimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang menunjang pengembangan budaya religius meliputi lambang asmaul husna, kaligrafi, motivasi Islam, dan tempat wudhu di depan kelas, madrasah memiliki mushola sendiri, biasanya digunakan sebagai tempat shalat dan menjalankan keagamaan yang lain. Meskipun dalam setiap perencanaan program tersebut banyak atau bahkan hampir semua ide pertama kali muncul dari sosok kepala madrasah, sebagai seorang pemimpin tentu tidak berjalan sendiri. Berdasarkan hasil struktur kepengurusan yang sudah dipaparkan di atas kepala madrasah berjalan bersama guru, waka, serta tata usaha. Hal ini diungkapkan oleh kepala madrasah, bahwa:

> Merencanakan sesuatu itu butuh proses untuk memandang jauh kedepannya, tentu saya punya rencana sendiri untuk pengembangan budaya religius di madrasah ini. Namun saya tidak bekerja sendiri. Madrasah kan sebuah organisasi dimana saya memiliki beberapa anggota yang bias membantu penyusunan rencana kerja, seperti guru, waka, Tu, anggota Osis. Rencana kerja madrasah terkait pengembangan budaya religius itu sudah ada dalam program kami, namun kegiatan tersebut belum kita klasifikasukan ke dalam program panjang, menengah, dan pendek.[213]

Beberapa kegiatan budaya religius yang sudah terlaksana di madrasah yaitu sebelum jam pelajaran dimulai seluruh peserta didik melakukan pembacaan *asmaul*

[213]Mariana, Kepala Madrasah MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 1 Desember 2022.

husna, dan *tadarus*, sebelum dan sesudah pembelajaran di wajibkan berdoa, lapangan, yasinan setiap hari jumat pagi, memakai seragam muslim/muslimah setiap hari jumat, shalat dhuha di lapangan, shalat dzuhur dan asar berjamaah, shalat jumat berjamaah, menerapak 4S (senyum, salam, sapa dan santun). Program keagmaan yang tiap tahun dilaksanakan dibawah program OSIS, seperti peringatan maulid Nabi Muhammad saw. Selain itu juga salah seorang guru mengungkapkan bahwa:

> Jadi setiap peraturan yang terkait dengan karakter religius itu seperti tata tertib yang mewajibkan seluruh peserta didik berdoa sebelum dan sesudah pembelajaran. Kemudian tegur, sapa. Salam terhadap guru yang mereka temui walaupun guru itu bukan yang mengajar mereka tetap ada tegur. Sapa, salam. Melaksanakan ibadah sehari-hari minimal mereka bisa shalat, di sini ada pembelajaran rohis, di dalamya ada pmbelajaran ngaji, shalat dan sebagainya dan itu harus di wajibkan. Dan Budaya religius yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru, yakni disiplin datang dan mengajar tepat waktu, menjadi teladan yang baik, melaksanakan literasi Al-Qur'an, shalat dhuhur secara berjamaah, berkolaborasi mencari solusi dari masalah terkait pekerjaan dan tugas guru[214]

Dari hasil wawancara tersebut, Rencana Kerja Madrasah (RKS) terkait budaya religius di MAN 2 Parepare sudah di programkan ke dalam beberapa bentuk kegiatan. Kesemua program tersebut merupakan program yang sehari-hari dilaksanakan, sehingga menjadi kebiasaan warga madrasah. Kemudian ada beberapa kegiatan keagamaan yang dilakukan setiap tahun yaitu peringatan maulid Nabi Muhamamd saw, wisata kebangsaan, *ramadhan in school*. Beberapa kegiatan keagamaan yang dilakukan secara terus menerus tersebut merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan madrasah.

Berdasarkan wawancara di atas, rencana kerja di MAN 2 Parepare memiliki proram jangka pendek, menengah, panjang. Berikut penjelasan dari hasil wawancara dan beberapa data yang telah ditemukan dilapangan

[214]Muhammad Sabik, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 1 Desember 2022.

1. Program Jangka Pendek.

Perencanaan jangka pendek termuat dalam program seperti proposal peringatan maulid Nabi, proposal wisata kebangsaa, dan proposal *ramadhan In School.* Dalam proposal tersebut para peserta didik khususnya para pengurus organisasi yang ada di madrasah melaksanakan berbagai kegiatan yang merupakan refleski perjuangan Islam oleh Nabi Muhamamd saw, kemudian mengenang, menghormati. Menghargai dan menumbuhkan semangat juang, dan memaknai ramadhan dengan al-Qur'an. Program jangka pendek tersebut menjadi dasar penting dalam program osis di MAN 2 Parepare untuk menumbuhkan serta menggali potensi peserta didik MAN 2 Parepare.

Jadi peneliti dapat menyimpulkan bahwa proposal peringatan Maulid Nabi atau peringatan hari besar Islam merupakan program pengembangan budaya rekigius yang dilaksanakan oleh seluruh warga madrasah. Kegiatan ini diadakan oleh OSIS dalam kurun waktu setahun sekali. Pelaksanaannya berlangsung sehari biasanya diisi dengan beberapa kegiatan seperti pengajian dan sholawat bersama. Menurut salah seorang guru, mengatakan bahwa:

> Panitia Hari-hari Besar Islam (PHBI) yang sudah berjalan itu peringatan maulid Nabi Muhammad saw. Kegiatan ini termasuk program OSIS. Mereka membuat proposal dulu setelah itu kami presentasikan kepada kepsek.Kegiatan ini berlangsung sehari, namun persiapan kami sudah jauh-jauh hari. Karena dalam kegiatan ini biasanya diisi dengan pengajian akbar dan sholawat bersama. Maka dari itu, sebisa mungkin anggaran biaya yang kami keluarkan tidak membengkak, karena kegiatan ini diikuti oleh seluruh warga madrasah kecuali bagi non muslim.[215]

Peneliti mendapat informasi dari informan bahwa peringatan maulid Nabi Muhammad saw, adalah kegiatan yang diadakan oleh Osis di bawah bimbingan

[215]Masdalia, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 1 Desember 2022.

langsung kepsek. Kegiatan ini dilaksanakan setahun sekali bertujuan untuk menghormati nabi yang diisi dengan kegiatan Islami. Kegiatan ini wajib diikuti seluruh peserta didik muslim.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Osis, perencanaan yang dilakukan dalam menyusun panitia cara, meliputi: pelindung, tanggu jawab, panitia pengarah, koordinator, ketua pelaksana, sekretaris, bendahara, logistic, MC, keamanan, menyusun anggaran dana yang dikeluarkan untuk konsumsi, dedok (dekorasi dokumentasi), dan buah tangan untuk penceramah.

Proposal peringatan maulid Nabi Muhammad saw, yang diajukan dalam bentuk proposal diajukan kepada kepala madrasah untuk mendapatkan izin pelaksanaan dan bantuan dana. Untuk mengantisipasi kekurangan biaya, Osis menganggarkan dana dari uang kas. Maka dari penyusunan kegiatan ini benar-benar matang. Hal ini juga diungkapkan oleh salah seorang guru, bahwa:

> Osis sangat aktif dalam kegiatan keagamaan, mereka selalu yang mengusung budaya religius. Sebelumnya saya meminta agar Osis menganalisis terlebih dahulu kekuatan kelemahan, peluang seta ancaman dari program agama yang akan dibuat supaya mereka bias menggunakan dana dengan hemat. Saya tidak perlu jauh-jauh mencontohkan kepada mereka bias melihat program budaya religius di madrasah seperti sholat duha berjamaah. Tugasnya Osis terkhusus perempuan yang tidak ikut shalat. Sehingga terjalin kedekatan serta komunikasi yang baik antara anak-anak dan guru. Kegiatan inu terbukti sangat efek meskipun cukup menyita waktu.[216]

Dari pemaparan di atas, perencanaan peringgatan maulid Nabi Muhammad saw, disusun langsung oleh Osis yang kemudian diajukan kepada kepsek. proposal ini sebagai bukti bahwa MAN 2 Parepare tersusun rapi. Budaya religius juga mencakup spiritual atau pendidikan religi. Anak tidak hanya mendapat pelajaran mengenai agama di madrasah namun juga dapat di implementasikan dalam

[216]Abd. Asis, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 1 Desember 2022.

kehidupan sehari-hari. Budaya Islam yang diajarkan di madrasah berasal dari tuntunan Rasulullah Muhammad saw. Misalnya melaksanakan shalat Dhuha.

Bentuk-bentuk kegiatan religius yang dilaksanakan merupakan wujud dari visi misi di MAN 2 Parepare, yaitu menjadi lembaga diklat yang unggul, mampu menghasilkan lulusan yang profesional, beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing di pasar global. Wujud kegiatan itu adalah tadarus al-Quran disetiap pagi. Salah seorang guru kelas menjelaskan mengenai hal tersebut:

> Kegiatan tadarus al-Quran ini dilakukan setiap pagi hari sebelum pelajaran dimulai, pembacaan ayat suci al-Quran ini di lancut dengan artinya agar peserta didik memahami makna dari apa yang mereka baca, dan pembacaan nya hanya sekitar 2 lembar saja, agar lebih terfokus, kecuali hari jumat peserta didik membaca yasin.[217]

Tujuan dari kegiatan ini adalah membekali peserta didik untuk mampu berdakwah, membekali peserta didik untuk mampu menjadi imam, dan membentuk pribadi peserta didik yang mantap. Dalam melaksanakan kegiatan kegagamaan. Mengenai hal tersebut dijelaskan guru MAN 2 Parepare sebagai berikut:

> Selain tadarus alquran dan ibadah wajib kami juga melaksanakan ibadah ibadah sunah lainya seperti shalat dhuha, puasa senin kamis, ini dilakukan agar melatih peserta didik disiplin dan selalu menjaga keimananya.[218]

Peserta didik MAN 2 Parepare mulai masuk pada pukul 07.15 WITA dan jam pelajaran pertama dimulai pada pukul 07.30 WIB jadi peserta didik diberi waktu 15 menit untuk melakukan kegiatan *tadarus* al-Quran, dan membaca doa sebelum belajar. Setelah jam pelajaran berakhir ada istirahat pertama yaitu jam 9.30 waktu ini dilakukan untuk melaksanakan shalat dhuha dan istirahat. Mengenai hal tersebut salah seorang guru menjelaskannya sebagai berikut:

---

[217]Said Jusman, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 5 Desember 2022.
[218]Saidah Hamid, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 5 Desember 2022.

> Sebelum jam pelajaran dimulai para peserta didik melakukan tadarus al-Quran dan membaca doa sebelum belajar setelahitu melakukan aktifitas belajar sampai pada istiarahat pertama, pada jam istirahat pertama inilah kesempatan untuk melaksanakan shalat dhuha di musolah madrasah atau kelas masing masing. Kegiatan tadarus al-Quran dipimpin oleh anggota Rohis yang sudah ditugaskan, melalui radio madrasah atau spiker madrasah, dan diikuti oleh seluruh peserta didik.[219]

Kegiatan tadarus ini para peserta didik, di pandu atau dipimpin oleh petugas dari anggota rohis yang diikuti oleh seluruh peserta didik, dan di awasi langsung oleh guru piket di kelas masing masing pembacaan ayat suci ini di lakukan segaligus dengan bacaan artinya agar peserta didik bisa memahami isi dari kandungan isi dari kandungan ayat tersebut. Berikut penjelasan terkait hal tersebut oleh Saodah:

> Dalam tadarus al-Quran ini biasanya dimulai dari peserta didik Rohis Melalui Spiker madrasah kemudian Saodah lain mengikutinya. Peserta didik rohis membacakan dengan jelas dan benar sesuai dengan tajwid dan mahkraj beserta artinya. Hal ini dilakukan setiap pagi sebelum pelajaran dimulai.[220]

Para pendidik atau guru di MAN 2 Parepare harus mempunyai kemampuan lebih dalam bidang agama khususnya dalam membaca al-Qur'an, karena para guru dituntut agar dapat membimbing anak-anak dengan baik dan benar. Mengenai hal tersebut pernah disampaikan oleh salah seorang guru, sebagai berikut:

> Guru di sini sangat mumpuni karna banyak yang mengerti dan memmahami tentang agama. Selain tadarus kita juga ada kegiatan *hadrohan* dalam kegiatan di dalam exkul rohis, kegiatan ini dilakukan untuk menyelingi agar anak anak tidak bosan.[221]

Setiap hari-hari besar Islam, MAN 2 Parepare selalu merayakan dengan kegiatan yang dilakukan. Peneliti pernah ikut serta dalam kegiatan gebyar maulid yang dilaksanakan dalam rangka merayakan maulid Nabi Muhammad saw. Dalam acara gebyar maulid tersebut MAN 2 Parepare mengadakan lomba-lomba. Selain itu

---

[219]Mardang, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 5 Desember 2022.
[220]Saodah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 5 Desember 2022.
[221]Ramlah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 7 Desember 2022.

setiap tahun juga diadakan kegiatan manasik haji yang dilaksanakan pada saat Idhul Adha. Dan pesantren kilat saat menyambut bulan suci ramadhan kegiatan in merupakan program tahunan yang dilaksanakan di MAN 2 Parepare. Salah seorang guru menjelaskan mengenai hal tersebut:

> Setiap hari besar Islam kita juga melakukan kegiatan kegiatan untuk memperingati hal tersebut. Misal saat Maulid Nabi Muhammad saw, kami mengadakan pengajian dan lomba menghias bertemakan maulid Nabi Muhammad saw. Mengadakan pesantren kilat saat menyambut bulan ramadhan.[222]

Peserta didik MAN 2 Parepare ini setiap hari jum'at para warga madrasah yang laki laki wajib shalat berjamaah di masjid dekat madrasah bagi peserta didik yang tidak mematuhinya biasanya di beri teguran dan sangsi. *Istigosah* dan doa bersama untuk seluruh peserta didik MAN 2 Parepare. Hari sabtu terdapat ektrakulikuler Rohis. Mengenai tersebut diceritakan oleh salah seorang guru yaitu:

> Ekstrakulikuler yang bernuansa religius di madrasah kami adalah Rohis. Untuk saat ini ekstra di sini hanya Rohis yang berbau religius. Pembina Rohis ini dari guru MAN 2 Parepare sendiri dan sudah mendapat juara dari bidang keagamaan ini. Hal tersebut merupakan suatu kebanggaan bagi warga madrasah tentunya hal tersebut merupakan hasil kerja keras dari guru yang tak kenal lelah dalam melatih, mengembangkan bakat peserta didik.[223]

Bentuk kegiatan religius yang diharapkan dapat memberi dampak besar bagi kehidupan peserta didik, merasa kegiatan religius ini sangat penting. Berikut pernyataan dari salah seorang peserta didik, bahwa:

> Menurutku kegiatan ini sangat penting pak. Kita jadi lebih paham dan kita juga dapat mempersiapkan diri untuk terjun di masyarakat.[224]

Peserta didik kelas yang lain juga berpendapat yang senada dengan hal tersebut. Berikut pernyataannya:

---

[222]Faradilla Salim, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 7 Desember 2022.
[223]Rahmat, Peserta Didik MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 10 Desember 2022.
[224]Munawarah, Peserta Didik MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 10 Desember 2022.

> Penting soalnya kita juga bisa belajar dan memahaminya kak dan bisa buat bekal saat terjun ke masyarakat nantinya.[225]

Selain penting kegiatan religius ini memberikan dampak yang besar bagi kehidupan para peserta didik. Berikut pernyataan dari peserta didik lainnya, bahwa:

> Dampaknya kita jadi lebih paham dan mengerti mengenai agama. Shalat dhuha tidak di madrasah saja tapi juga ketika di rumah. Walaupun masih bolong-bolong.[226]

Mengenai dampak kegiatan religius di madrasah juga di jelaskan oleh salah seorang peserta didik, sebagai berikut:

> Dampaknya ketika di luar madrasahan kita jadi terbiasa mengimami, tidak malu. Ketika itu ada kegiatan *study tour* di luar kota. Terus kita shalat berjamaah di masjid besar. Teman-teman tidak bingung memilih siapa yang jadi imam. Mereka langsung kesadaran diri.[227]

Kegiatan religius ini telah memberikan dampak yang positif bagi peserta didik. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, peserta didik tidak merasa terbebani oleh adanya kegiatan religius di Madrasah. Mereka terlihat antusias. Para peserta didik melaksanakan kegiatan tanpa dipaksa atau disuruh oleh guru. Apabila telah waktunya kegiatan, mereka langsung bergegas untuk melaksanakannya.

2. Program Jangka Menengah.

Perencanaan jangkah menengah adalah perencanaan dalam jangka 1 semester. Berdasarkan wawancara dengan bapak kepala madrasah MAN 2 Parepare mengatakan:

> Untuk program budaya religius jangka menengah, madrasah juga mengalokasikan KBM agar dilaksanakan di luar kelas. Semisal di Masjid

---

[225]Nur Istiqamah, Peserta Didik MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 10 Desember 2022.

[226]Khairullah, Peserta Didik MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 10 Desember 2022.

[227]Alfian, Peserta Didik MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 10 Desember 2022.

> untuk melatih peserta didik dan semakin memperdalam pengetahuan mereka terkait keagamaan.[228]

Dari wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa program jangka menengah dimasukkan juga kedalam kegiatan instrakurikuler yaitu kegiatan pembelajaran. Kegiatan yang dimaksudkan juga sesuai dengan mata pelajaran masing-masing. Contohnya untuk mapel umum dilakukan di masjid sebagai penanaman nilai religius. Kemudian peneliti mendapat informasi dari salah seorang guru, beliau mengatakan bahwa:

> Tujuan diadakannya kegiatan KBM di luar kelas secara umum adalah menumbuhkan kecintaan pada lingkungan. Dan untuk Mapel yang saya ampuh yaitu mata pelajaran umum. Saya mengalokasikan 2-3 kali pertemuan KBM di Masjid yang ada di lingkungan madrasah. Perencanaan ini dilaksanakan dalam jangka waktu satu semester.[229]

Program jangka menengah terkait pengembangan budaya religius dilaksanakan oleh semua guru, mereka mengalokasikan beberapa kali pertemuan diadakan di masjid yang bertujuan agar anak-anak tidak bosan belajar di dalam kelas, suasana baru dan lebih dekat dengan rumah Allah swt. Kepala Madrasah memberi kewenangan kepada guru mapel untuk melaksanakan KBM di luar kelas, oleh karena itu guru mapel untuk saling komunikasi agar tidak terjadi benturan waktu. Dalam perencanaan jangka mengengah ini sudah ditampilkan sasaran meski masih bersifat umum. Sebagaimana pernyataan wakamad kurikulum menyatakan bahwa:

> Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Manajemen Berbasis Budaya Religius di Madrasah berbasis budaya religius tidak terlepas dari perilaku atau cara yang diterapkan disekolah dalam mempengaruhi para guru utamanya dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kelancaran dan

[228]Martina, Kepala Madrasah MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 13 Desember 2022.

[229]Sunarti, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 13 Desember 2022.

keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas di Madrasah sangat ditentukan oleh profesionalisme para guru, baik menyangkut proses tugas yang sedang dilaksanakan maupun hasil tugas yang telah dilaksanakan. Upaya kepala Madrasah 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 memilki komitmen yang kuat terhadap suatu panggilan tugas dan memiliki mental positif dalam segala tindakan.[230]

3. Program Jangka Panjang.

Perencanaan jangka panjang termuat dalam visi dan misi MAN 2 Parepare. Menurut kepala madrasah bahwa program jangka panjang madrasah ini ya visi misi madrasah. Menjadi madrasah berkarakter merupakan program jangka panjang yang diterapkan pada semua peraturan madrasah. Jadi madrasah memiliki buku kejar prestasi untuk peserta didik, di dalamnya lagi masih ada pembagiaanya. Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan data di lapangan peneliti menemukan pengembangan budaya religius, yaitu:

a) Ketentuan berpakaian dan berpenampilan. Dalam bab ini peneliti menemukan pengembangan terkait budaya religius, setiap hari jumat seluruh peserta didik wajib berpakaian seragam muslim/muslimah.
b) Ketentuan kegiatan pembentukan karaker dibagi menjadi 4 sub bab yaitu kegiatan lingkunganm kewirausahaan, keagamaan, kebangsaan, dan pengembangan diri. Dari hasil analisis data serta wawancara dengan pihak terkait, pengembangan budaya religius diaplikasikan pada kegiatan jumat bersih di Masjid sekitar dan lingkungan tempat tinggal, shalat dhuha berjamaah, PHBI, pengajian jumat malam, upacara bendera dan hari besar nasional.
c) Kesepahaman peserta didik, berisi tentang penghargaan, peringatan, dan pembinaan peserta didik.
d) Pada bab ini ketiga hal tersebut merupakan poin nilai sebagai tambahan prestasi kepada peserta didik. Semisal anak sebagai imam shalat fardhu secara rutin skornya 100, tidak shalat 5 waktu pengurangan poin.
e) Tata tertib di atas merupakan perencaan jangka panjang yang di dalamnya terdapat budaya religius yang tanpa disadari sudah mereka laksanakan tanpa beban. Tata tertib tersebut wajib ditaati oleh semua peserta didik. MAN 2 Parepare memang tidak merinci secara jelas budaya religius yang

[230]Irham, Wakamad Kurikulum, *Wawancara*, pada tanggal 17 Desember 2022.

ada namun secara umum sudah menunjukkan beberapa aktifitas yang menunjukkan budaya religius.

f) Kemudian pengembangan budaya religius terdapat dalam setiap silabus. Silabus tersebut memuat unsur karakter yang dikembangkan lebih modern terutama teknologi. Delapan belas karakter yang sudah ditetapkan pemerintah dalam pencapaian unsur karakter yang dibuat senantiasa peneliti lihat dalam silabus pelajaran.[231]

Program jangka panjang meliputi shalat dhuha berjamaah wajib bagi seluruh warga madrasah, shalat dzuhur dan asar berjamaah, shalat jumat berjamaah, memakai seragam muslium/muslimah setiap hari jumat. Peneliti dapat menyimpulkan dari beberapa data bahwa proses perencanaan pengembangan budaya religius MAN 2 Parepare. Proses pertama perencanaan pengembangan budaya religious di MAN 2 Parepare adalah adanya kepemimpinan kepala madrasah yang mempunyai visi, misi, dan tujuan yang jelas. Kemudian kepala madrasah mengajak wakil kepala madrasah, waka kurikulum, waka kesiswaan, para guru, dan staf untuk membentuk program yang menanamkan nilai-nilai religius di madrasah.

Kemudian menganalisis *SWOT*, sehingga program tersebut dapat berjalan dalam tiga macam program antara lain: program jangka pendek (peringatan malid Nabi Muhammad saw/hari besar Islam), jangkah menengah (KBM di masjid), jangka panjang (shalat dhuha, shalat jumat berjamaah, kajian keislaman, mamakai seragam muslim/muslimah setiap hari jumat). Selankutnya pelaksanaan program yang wajib diikuti seluruh warga madrasah. Setelah berjalan maka madrasah mengevaluasi program ini. Jadi penyusunan program tersebut bertujuan untuk memberikan pedoman umum bagi pelaksanaan program yang akan dilaksanakan oleh masing-masing pimpinan, staf, unit pelaksana, guru, karyawan di bawah

[231]Martina, Kepala Madrasah MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 13 Desember 2022.

koordinasi kepala madrasah. Selanjutnya diimplementasikan atas dasar asumsi perencanaan dan perkiraan gambaran situasi kondisi mendatang, masalah yang dihadapi, peluang yang tersedia dengan menyerap berbagai informasi yang di terima, dan perkiraan proyeksi MAN 2 Parepare.

Penyesuaian dengan kondisi dan situasu internal maupun eksternal MAN 2 Parepare ini dilakukan agar program yang telah dirumuskan dan tuangkan ke dalam program jangka pendek, menengah, dan tahunan terkait budaya religius dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan tetap memperhatikan kepentingan situasi dan kondisi. Maka penjabaran pelaksanaan program budaya religius diharapkan tetap konsisten dengan apa yang telah dirumuskan dalam rencana kerja madrasah. Salah seorang guru menjelaskan mengenai budaya religius di MAN 2 Parepare:

> Di MAN 2 Parepare ini memang memiliki budaya atau kebiasaan religius yang lumayan kuat. Kebiasaan itu kita mulai dari sebelum jam pertama pelajaran. Yaitu bersalaman dengan guru di depan gerbang madrasah sebelum masuk, pemeriksaan atribut lengkap, membaca al-Quran sebelum pelajaran dimulai, kemudian masuk ke jam pelajaran yang pertama. Istirahat pertama pelaksanaan shalat Dhuha, istirahat ke 2 shalat Dzuhur.[232]

Meskipun MAN 2 Parepare adalah madrasah umum Namun madrasah ini sangat favorit selain kualitas madrasah yang bagus juga sangat mengedepankan nilai nilai keagamaan. Wakamad Kurikulum menjelaskan hal tersebut sebagai berikut:

> 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. Pelaksanaan budaya religius di sekolah yang dilakukan oleh para guru, selalu melakukan yang terbaik dan dijadikan sebagi pembiasaan untuk menjalankan ajaran agama agar budaya religius tersebut melekat diri masingmasing. Adapun budaya religius yang paling menonjol dan dilakukan setiap hari yang diterapkan oleh kepala sekolah di Madrasah yakni pelaksanaan sholat berjamaa'ah dan, himbauan untuk sholat dhuha, tadarrus pagi dengan harapan

[232]Hidayah Ahmad, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 17 Desember 2022.

> ditahun depan mereka bisa khatam bersama baik guru maupun siswa di madrasah.[233]

Dari paparan waka kurikulum di atas diperkuat dengan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, yaitu kurikulum 2013 telah diterapkan di semua kelas. Selain mengenai kurikulum, salah seorang guru juga menjelaskan mengenai perencanaan kegiatan khususnya dalam pembentukan budaya religius di MAN 2 Parepare:

> MAN 2 Parepare ini berada dibawah naungan Kementerian Agama. Mulai dibuka Pada tahun 1965 sudah menerapkan kegiatan-kegiatan religius yang wajib dilakukan oleh peserta didik. Namun kegiatan tersebut belum seperti sekarang ini. Semua mengenai kegiatan tersebut dibuat dari pusat. Untuk awal perencanaan kegiatan keagamaan semua dari pusat, kita hanya menjalankan, melaksanakan, mengembangkan dan mengevaluasi.[234]

Semua program yang ada di MAN 2 Parepare berasal dari internal madrasah. Budaya religius telah dilakukan mulai dari awal berdirinya MAN 2 Parepare. Mengenai pengorganisasian budaya religius dijelaskan oleh salah seorang guru sebagai berikut:

> Pengorganisasian dalam mengembangkan budaya religius ini yaitu kita sebagai pelaksana. Jadi semua perencanaan pusat yang mengatur, kemudian pusat memberikan perintah atau mandat kepada kepala madrasah dan kepala madrasah menjadi penggerak dalam pelaksanaannya. Selain itu religius ini juga merupakan salah satu pilar kita, jadi tanpa adanya aturan atau perintah dari pusat pun kita juga telah melakukan kegiatan yang bernilai tentang agama.[235]

Kepala Madrasah menambahkan pernyataan tersebut, bahwa:

> Perencanaan dan pengorganisasian dalam mengembangkan budaya religius ini kita tidak membuat secara tertulis, namun spontanitas saja kita laksanakan dan biasanya kita sampaikan secara lisan saja. Contohnya mengenai kegiatan tadarus al-Quran setiap pagi sebelum pelajaran dimulai, yang *alhamdulillah* berjalan dengan baik dan peserta didik yang sudah ditugaskan untuk menjadi

---

[233]Irham, Wakamad Kurikulum, *Wawancara*, pada tanggal 17 Desember 2022.
[234]Salmiah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 17 Desember 2022.
[235]Muh. Yunus, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 17 Desember 2022.

> pemimppin membacanya pun selalu siap stanby setiap pagi tanpa di perintah, karna itu telah menjadi kebiasaan bagi mereka.[236]

Meskipun perencanaan pembentukan budaya religius MAN 2 Parepare ini tidak di tulis dalam sebuah tulisan atau tidak tercatat, namun kegiatan-kegiatannya dapat dilaksanakan oleh semua warga madrasah dan dari tahun ke tahun mengalami perkembangan. Konsep yang diusung MAN 2 Parepare ini adalah *Triple R*, yaitu *Reasoning, Research, Religius.* Konsep tersebut yang menjadi dasar keseluruhan aktivitas yang ada di MAN 2 Parepare. Mengenai hal tersebut, salah seorang guru kembali memberi penjelasan sebagai berikut:

> Kita meskipun ini adalah Madrasah yang keberadaannya lebih sedikit ketimbang sekolah umum, namun kami sangat menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman, itu kami berikan secara tersurat dan senantiasa diberikan melalui kegiatan yang secara langsung di perintahkan. Itulah yang melandasi semua aktivitas kita disini. Kemudian *triple* R tadi mempunyai tiga pilar yang pertama al-Islam yaitu isinya mengenai mengaji, ibadah. kemudian pilar yang kedua penalaran dan abstraksi, dan pilar yang ketiga adalah bahasa, ada bahasa Arab dan bahasa Inggris.[237]

Dari hasil pengamatan peneliti, MAN 2 Parepare ini memiliki iklim religius yang begitu terasa sekali. Setiap hari sebelum Masuk madrasah siswa diwajibkan bersalaman dengan guru madrasah, biasanya guru sudah memiliki jadwal piket masing-masing, membaca al-Quran atau Tadarus sebelum pembelajaran dimulai yang di awasi langsung oleh guru piket, shalat Dhuha.

Kegiatan keagamaan tersebut menjadi sebuah budaya yang dilakukan setiap hari oleh semua warga madrasah. Namun dalam sebuah pelaksanaannya, tentu saja tidak lepas dari manajemen yang baik dalam pembentukan budaya religius di MAN 2 Parepare ini. Namun program tentang kegiatan religius yang ada di MAN 2

[236]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 17 Desember 2022.
[237]Rusni, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 17 Desember 2022

Parepare ini tidak tercantum ke dalam sebuah program jangka pendek ataupun jangka panjang. Proses evaluasi yang dilakukan di MAN 2 Parepare mengenai penilaian sukses atau tidaknya suatu kegiatan yang telah dijalankan menggunakan pengamatan dari hasil belajar peserta didik. Seperti yang telah dijelaskan oleh para guru, setelah suatu program dilaksanakan dan melihat hasil akhirnya kurang maksimal, maka kepala madrasah beserta guru berdiskusi untuk mencarikan solusi. Ketika semua guru melakukan diskusi mengenai hal tersebut, guru dapat menyalurkan ide-idenya untuk membenahi, mencarikan solusi atau memunculkan ide baru dalam pembentukan kegiatan tersebut.

Biasanya ide tersebut muncul secara spontan. Ide tersebut dikaji lebih lanjut dan di musyawarahkan bersama. Dan dikonfirmasi oleh kepala madrasah, ide kegiatan tersebut baru dilaksanakan. Di MAN 2 Parepare dalam suatu kegiatan terdapat buku monitoring peserta didik. Budaya religius madrasah dilaksanakan dengan tujuan membentuk pribadi muslimah yang tidak hanya unggul dalam bidang umum namun juga unggul dalam bidang keagamaan. Selain itu juga untuk mempersiapkan anak sebelum baligh menuju baligh. Sehingga ketika mereka telah mencapai usia baligh, perintah dan larangan yang telah disyariatkan agama akan lebih mudah dan ringan untuk dikerjakan. Seperti perintah shalat, puasa, mengaji, haji, dan sebagainya. Tidak hanya ibadah yang bersifat wajib, namun juga ibadah yang sunnah juga diharapkan mampu dilaksanakan oleh peserta didik dengan *istiqamah*.

Pelaksanaan pembentukan budaya religius sebagai bentuk konsep madrasah dalam rangka untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dalam prestasi, terdepan dalam inovasi dan maju dalam kreasi, yang mampu membentuk insan yang

berakhlakul karimah sesuai dengan harapan madrasah tersebut. Demikian pula yang terlihat di MAN 2 Parepare. Proses yang terjadi dalam pembentukan budaya religius di MAN 2 Parepare adalah *Pertama* perencanaan yang akan dilakukan dalam pembentukan budaya religius yang merupakan orientasi dari visi, misi, tujuan dan konsep yang ada di MAN 2 Parepare.

Perencanaan pertama dalam menciptakan kegiatan keagamaan ini dilakukan oleh pemerintah. *Kedua,* pengorganisasian tersebut dipercayakan kepada kepala madrasah untuk mengelola sumber daya yang ada di madrasah dalam pembentukan budaya religius. *Ketiga,* memimpin merupakan tugas dari kepala madrasah untuk menggerakkan semua warga yang ada di madrasah untuk melaksanakan kegiatan dari wujud budaya religius.

Kepala madrasah tidak hanya memimpin namun juga memberikan contoh dan ikut serta dalam melaksanakan kegiatan religius. *Keempat,* kepala madrasah mengendalikan semua kegiatan dalam pelaksanaan budaya religius. Kepala madrasah merupakan pimpinan tertinggi yang ada di madrasah, namun dalam pelaksanaannya kepala madrasah juga dibantu oleh beberapa dewan guru.

Pembentukan budaya religius di MAN 2 Parepare dapat terwujud karena adanya proses sosialisasi yang dilakukan oleh manajemen para pemimpin kepada seluruh pegawai dalam mengimplementasikan dan menginterpretasikan visi, misi, tujuan dan konsep madrasah secara optimal. Dalam proses perencanaan pihak yayasan melibatkan tokoh-tokoh yang paham betul akan visi, misi, tujuan dan konsep MAN 2 Parepare. Target diharapkan adalah membentuk insan *berakhlakul karimah* maka hal tersebut tentu berhubungan dengan nilai-nilai keislaman. Kegiatan keagamaan sebagai wujud dari bentuk budaya religius yang telah

direncanakan ditanamkan kepada peserta didik melalui pembiasaan praktek keagamaan. Dengan praktek keagamaan yang istiqamah diharapkan dapat menumbuhkan nilai-nilai keagamaan yang terkandung dari setiap bentuk kegiatan religius yang tumbuh di lingkungan madrasah.

2. Pelaksanaa Kinerja Guru Berbasis Religius di MAN Parepare.

Guru merupakan seseorang yang mempunyai peranan penting yang mempunyai pengaruh besar di dalam kelas, untuk itu dalam proses belajar mengajar diperlukan seorang guru yang benar-benar memiliki ketajaman wawasan dan kompetensi yang tinggi. Berdasarkan pernyataan salah seorang guru bahwa:

> Kinerja guru adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilam nilai dan sikap yang dimiliki oleh seorang guru PAI yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam menilai dan mengukur proses pembelajaran di madrasah.[238]

Lebih lanjut menegaskan bahwa:

> Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan.[239]

Artinya ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di madrasah. Maka bagaimanapun kinerja guru akan menjadi tolak ukur dalam mengukur kualitas madrasah tersebut. Disamping itu, pernyatan wakamad kurikulum menyatakan bahwa:

> Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.[240]

---

[238]Kasmawati, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 10 Januari 2023.
[239]Masdalia, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 10 Januari 2023.
[240]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Januari 2023.

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa secara akademis tidak dapat disangkal terkait dengan profesionalitas guru, karena lembaga pendidikan adalah dunia kehidupan guru. Sebagian besar waktu guru ada di madrasah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat, sehingga kesempurnaan dalam menjalankan tugas guru secara umum masih mencari pendapatan sampingan, lebih-lebih guru dengan status swasta dan belum bersertifikasi. Lebih lanjut menegaskan bahwa:

> Sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kinerja guru.[241]

Maksud bahwa guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik. Sehingga minimal guru mampu mengaktualisasikan nilai-nilai yang edukatif dan dapt menjadi suri tauladan. Lebih lanjut salah seorang guru menegaskan bahwa:

> Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya.[242]

Meskipun demikian, namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Sebagaimana pernyataan salah seorang guru bahwa:

> Pelaksanaan proses pembelajaran di kelas tidak selamanya memberikan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan, ada saja kekurangan dan kelemahan yang dijumpai pada guru saat melaksanakan proses pembelajaran.[243]

---

[241]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Januari 2023.

[242]Abd. Asis, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Januari 2023.

[243]Said Jusman, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Januari 2023.

Atas dasar hal tersebut, maka untuk memperbaiki kondisi demikian peran supervisi pendidikan menjadi sangat penting untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja guru yang pada gilirannya meningkatkan prestasi madrasah. Pelaksanaan supervisi bukan untuk mencari kesalahan guru tetapi pelaksanaan suparevisi pada dasarnya adalah proses pemberian layanan bantuan kepada guru untuk memperbaiki proses pembelajaran yang dilakukan guru dan meningkatkan kualitas hasil belajar. Sejalan dengan hal tersebut salah seorang guru menegaskan bahwa:

> Kepala madrasah yang melaksanakan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pencari kesalahan.[244]

Langkah yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa ada upaya untuk menghindari kesalahpahaman dan penafsiran yang berbeda antara guru dengan kepala madrasah, selain itu untuk memberikan rasa nyaman guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan menerima segala perbaikan yang diberikan kepala madrasah. Tujuan akhir dari kegiatan supervisi pendidikan adalah untuk memperbaiki guru dalam hal proses pembelajaran agar tercapai kualitas proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik.

Kinerja guru yang berbasis religius akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen permadrasahan, apakah itu kepala madrasah, guru, karyawan maupun peserta didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik yang diikuti dengan memperbaiki

[244]Saidah Hamid, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.

faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagaimana pernyataan wakamad kurikulum menyatakan bahwa:

> Guru memahami tugas pokok, fungsi dan tujuan mengajar yang berbasis budaya religi. Dan budaya religious dierapkan di MAN 2 Parepare, berjalan secara baik dan sesuai dengan rencana pengembangan madrasah.[245]

Secara garis besar, terkait dengan budaya religi merupakan salah satu bentuk penerapan diri sebagai guru dalam memahami prinsip dasar mengajar yang berbasis budaya religi, sehingga guru mampu melaksanakan langkah-langkah pokok mengajar yang berbasis budaya religi; seperti mampu menjadi tauladan, berakhlak yang baik, dan lain-lain. Lebih lanjut menegaskan bahwa:

> Gambaran budaya religius di Madrasah tidak hanya siswa melaksanakan budaya religius tetapi guru juga melaksanakan budaya religius sesama guru seperti pengajian rutin tiap bulan, serta adanya kegiatan khusus keputrian bagi guru-guru perempuan pada saat guru-guru lelaki melaksanakan sholat jum'at. Upaya peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius di madrasah 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 sangat ditentukan oleh profesionalisme para guru, baik menyangkut proses tugas yang sedang dilaksanakan maupun hasil tugas yang telah dilaksanakan.[246]

Berdasarkan pernyatan tersebut, kinerja guru tersebut meliputi: Menguasai bahan ajar, Menguasai landasan-landasan kependidikan, Mampu mengelola program

---

[245]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Januari 2023.

[246]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Januari 2023.

pembelajaran, Mampu mengelola kelas, Mampu menggunakan media/sumber belajar, Mampu menilaik prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran, Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, Mengenal penyelenggaraan administrasi madrasah. Memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran, dan lain-lain. Meskipun demikian menurut Kepala MAN 2 Parepare menyatakan bahwa:

> Ilmu pengetahuan pada dasarnya mempunyai dua aspek yaitu aspek teori dan aspek aplikasi.[247]

Aspek aplikasi ilmu pengetahuan merupakan penerapan teori ilmu pengetahuan untuk membuat sesuatu, mengerjakan sesuatu atau memecahkan sesuatu yang diperlukan. Profesi merupakan penerapan ilmu pengetahuan untuk mengerjakan, menyelesaikan atau membuat sesuatu lebih lanjut menyatakan bahwa:

> Kaitan dengan profesi, guru tidak hanya ilmu pengetahuan yang harus dikuasai oleh guru tetapi juga pola penerapan ilmu pengetahuan tersebut, sehingga guru dituntut untuk mengusai keterampilan mengajar.[248]

Mencermati hal demikian maka pendidik bukan lagi sekedar pengajar tetapi pendidik adalah agen pembelajaran yang membantu peserta didik yang secara mandiri mengembangkan potensi dirinya melalui olah bathin, olah pikir, olah rasa dan olah raga, serta aktivitas yang mencerminkan guru yang berbudi luhur. Terkait dengan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius, salah seorang guru menyatakan bahwa:

> Mekanisme manajemen kinerja guru yang berbasis religius yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencermikan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik.[249]

---

[247]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal, 29 Desember 2022.
[248]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal, 29 Desember 2022.
[249]Mardang, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.

Lebih lanjut masih terkait dengan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius, salah seorang guru menyatakan bahwa:

> Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.[250]

Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas. Jadi betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi. Di samping itu, keberadaan guru MAN 2 Parepare memiliki kualifikasi yang mayoritas lulusan sarjana. Sebagaimana pernyataan seorang guru bahwa:

> Guru yang memiliki kinerja yang baik dan berbasis religi tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi yang paripurna.[251]

Artinya tingkat komitmen guru terbentang dalam satu garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah menuju paling tinggi; misalnya tetep konsisten pada perilaku yang mencerminkan budaya religi (aktif kegiatan keagamaan di masyarakat, *tahlilan, manaqiban,* dan lain-lain). Lebih lanjut terkait dengan pola manajemen kinerja guru berbasis religius di MAN 2 Parepare. Berikut pemaparan Kepala Madrasah menyatakan bahwa:

> Penataan manajemen pendidikan selanjutnya yaitu mengoperasionalkan paradigma *School Based Management* (SBM) ke dalam *school based budgeting* (SBB).[252]

---

[250]Saodah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.
[251]Ramlah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.
[252]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal, 30 Desember 2022.

Oleh karena itu, berarti penganggaran keuangan didasarkan kepada kebutuhan madrasah. Kalau madrasah ingin menfokuskan kepada peningkatan kualitas guru, berarti membawa implikasi bahwa segala kebutuhan guru harus terakomodasi. Misalnya pemenuhan gaji, honor, insentif, penghargaan, promosi, pemotongan birokrasi, pengembangan karier, dan sebagainya. Penerapan *School Based Budgeting* (SBB) ini cukup efektif dalam meningkatkan kualitas guru. Lebih lanjut menjelaskan bahwa:

> Untuk menata manajemen pendidikan yang efektif di era otonomi daerah, diperlukan *need assessment. Need assessment* dilakukan untuk mengakomodasikan kebutuhan yang sesuai dengan karakteristik daerah.[253]

Faktor keuangan daerah tersebut cukup dominan dalam keberhasilan otonomi. *Need assessment* dilakukan terhadap kurikulum, kesiswaan, guru dan pegawai madrasah, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, dan aktivitas lain yang mendukung pendidikan. Madrasah menerapkan langkah strategis terkait dengan mekanisme manajemen yang diberlakukan di madrasah. Hal tersebut sebagaimana pernyataan wakamad bidang kurikulum bahwa:

> Langkah lain yang dilakukan oleh madrasah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya.[254]

Artinya melalui teknologi informasi yang dimiliki baik oleh daerah maupun oleh individual madrasah, guru dapat melakukan beberapa hal diantaranya: (1) melakukan penelusuran dan pencarian bahan pustaka, (2) membangun program *artificial intelligence* (kecerdasan buatan) untuk memodelkan sebuah rencana

[253]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal, 30 Desember 2022.
[254]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Januari 2023

pengajaran, (3) memberi kemudahan untuk mengakses apa disebut *virtual clasroom* ataupun *virtual university*, (4) pemasaran dan promosi hasil karya penelitian.

Langkah strategis demi terwujudnya kinerja guru berbasis religius, perlu mengoptimalkan integrasi seluruh komponen yang terlibat dalam madrasah melalui pendekatan yang manusiawi dan memahami serta mencermati faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangat urgen sebagai langkah antisipasi dalam mencari pemecahan terhadap peningkatan mutu pendidikan secara umum. Sehingga dukungan yang dapat diberikan dalam manajemen pendidikan yaitu sebagai acuan dan pedoman bagi pengambil kebijakan tehnis untuk mengelola pendidikan secara profesional terutama dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru.

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik. Kehadiran guru tidak tergantikan oleh unsur yang lain, lebih dalam masyarakat kita yang multikultural dan multidimensional, dimana peranan teknologi untuk menggantikan tugas guru sangat minim. Sebagaimana pernyataan salah seorang guru menyatakan bahwa:

> Guru merupakan salah satu bidang profesi yang memiliki satu kesatuan peran sekaligus sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih yang saling kait mengait.[255]

Sistem pendidikan nasional, guru memiliki posisi sentral dan strategis dalam rangka upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu seorang guru harus selalu meningkatkan kompetensinya. Sehingga setiap guru minimal memiliki karakteristik sendiri yang bertujuan untuk mengatasi kelemahan dan kelebihan yang dimilikinya. Sebagaimana hal tersebut, lebih lanjut guru menyatakan bahwa:

[255]Faradilla Salim, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.

> Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi peserta didik guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.[256]

Lebih jauh dijelaskan pula bahwa:

> Di madrasah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur peserta didik dan fasilitas lainnya.[257]

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Ketika keberhasilan lembaga pendidikan dipengaruhi oleh fasilitas yang dimiliki, maka hal lain yang tidak kalah pentingya adalah kesejahteraan guru. Sebagaimana pernyataan salah seorang guru yang menyatakan bahwa;

> Kalau seorang guru dapat membeli pesawat televisi, radio tape, sepeda motor, dan barang-barang mewah lainnya atau mengangsur perumahan, hal itu karena utang dengan menggunakan agunan gaji mereka setiap bulan dipotong. Sedangkan gaji guru di negara lain cukup untuk kebutuhan satu bulan, berekreasi, membeli buku, dan menabung. Bila dibandingkan dengan kesejahteraan PNS lain di Indonesia, secara nominal gaji guru lebih tinggi untuk golongan yang sama, misalnya sama-sama golongan III C antara PNS guru dan non-guru, karena guru mendapat tambahan tunjangan fungsional. Tetapi, jam kerja PNS non guru terbatas, sehari hanya delapan jam atau seminggu 42 jam. Sedangkan jam kerja guru tidak terbatas. Memang mengajarnya hanya pukul 07.00-13.45, tetapi sebelum mengajar harus menyiapkan bahan, administratif (buat satuan pelajaran), dan setelah mengajar mereka harus mengoreksi hasil pekerjaan peserta didik.[258]

Disisi lain peluang untuk memperoleh pendapatan tambahan di luar gaji bagi PNS non-guru lebih terbuka karena sering ada proyek atau urusan lain dengan masyarakat. Artinya adapun guru, peluangnya untuk memperoleh tambahan

---

[256]Sunarti, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.
[257]Hidayah Ahmad, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.
[258]Salmiah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.

pendapatan hanya bila melakukan pungutan tambahan kepada peserta didik atau bisnis. Namun, hal itu langsung akan mendapat respons negatif dari masyarakat.

Harapan masyarakat terhadap guru memang bukan hanya perannya di dalam kelas saja, tetapi juga di luar kelas juga dapat memberikan teladan. Tetapi peran memberi teladan ini tidak pernah dihargai secara material dan sosial. Sedangkan yang menjadi pendukung dalam penerapan manajemen kinerja guru berbasis religius; sebagaimana pernyataan dari saseorang guru, menyatakan bahwa:

> Untuk mendukung program yang terkait dengan manajemen kinerja guru berbasis religius.[259]

Maksud untuk menunjang program yang berbasis budaya religious diadakannya program pelatihan terintegrasi berbasis religius, program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), program supervisi pendidikan, program penyetaraan dan sertifikasi, dan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru. Sejalan dengan hal tersebut di atas, menurut wakil kepala bidang kurikulum menyatakan bahwa:

> Persoalannya sekarang adalah bagaimana menemukan pendekatan yang terbaik untuk menyampaikan berbagai konsep yang diajarkan di dalam mata pelajaran tertentu sehingga semua siswa dapat menggunakan dan mengingat lebih lama konsep tersebut.[260]

Alasan yang terkait dengan hal tersebut adalah bagaimana setiap individual mata pelajaran dipahami sebagai bagian yang saling berhubungan dan membentuk satu pemahaman yang utuh bagaimana seorang guru dapat berkomunikasi secara efektif dengan siswanya yang selalu bertanya-tanya tentang alasan dari sesuatu, arti dari sesuatu dan hubungan dari apa yang mereka pelajari.

---

[259]Muh. Yusuf, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 21 Januari 2023.

[260]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 26 Januari 2023.

Bagaimana guru dapat membuka wawasan berpikir yang beragam dari seluruh peserta didik, sehingga mereka dapat mempelajari berbagai konsep dan cara mengaitkannya dengan kehidupan nyata, sehingga dapat membuka berbagai pintu kesempatan selama hidupnya. Hal ini merupakan tantangan yang dihadapi guru setiap hari dan tantangan bagi pengembangan kurikulum. Sedangkan menurut salah seorang guru menyatakan bahwa:

> Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius, yaitu kedisiplinan, keteladanan, kebersamaan, mendampingi peserta didik dalam literasi Alqur'an dan shalat berjamaah.[261]

Guru memiliki motivasi diri dan aktif mengusahakan suasana pembelajaran dengan berbagai cara dan metode misalnya; (1) di dalam kelas penggunaan metode mengajar yang sesuai maupun penyediaan alat belajar yang cukup serta pengaturan organisasi kelas yang mantap atau pendekatan lain yang diperlukan, (2) di luar kelas dapat menciptakan hubungan yang lebih dengan guru lain, pegawai dan Kepala Madrasah serta peserta didik itu sendiri.

Sebagian informan khususnya dari kalangan guru mengatakan kepemimpinan dalam pendidikan Islam di MAN 2 Parepare sudah berjalan dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh salah seorang guru, bahwa:

> Di MAN 2 Parepare, corak kepemimpinan dalam pendidikan Islam sudah nampak dari kepala madrasah dan wakil kepala madrasah. Hal itu bisa terlihat dari bagaimana cara mereka memimpin yang tidak otoriter atau memaksakan kehendak sendiri. Tapi lebih memilih untuk bermusyawarah untuk mencapai kesepakatan terkait suatu kebijakan madrasah.[262]

Pendapat ini kemudian diperkuat oleh guru lain, bahwa:

---

[261]Muhammad Sabik, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 26 Januari 2023.
[262]Muh. Yusuf, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 21 Januari 2023.

> Kepemimpinan dalam pendidikan Islam nampak dari kepala madrasah dan jajarannya. Ia menilai bahwa sesuatu yang demikian adalah hal wajar karena sekolah yang ia tempati adalah sebuah madrasah, dimana tentu setiap hal atau setiap unsur yang ada dalam madrasah tersebut haruslah bercorak Islam termasuk masalah kepemimpinan.[263]

Pendapat ini diperkuat oleh guru lain, bahwa:

> Kepemimpinan dalam pendidikan Islam yang ada di Madrasah Tsanawiyah Madani Alauddin sudah baik. Hal itu bisa dibuktikan dengan sikap dari seorang kepala madrasah dan wakil kepala madrasah. Sikap dalam kesehariannya maupun dalam menentukan suatu kebijakan. Tidak ada kebijakan yang diberlakukan tanpa adanya musyawarah terlebih dahulu bersama dengan rekan-rekan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.[264]

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan Islam di tiap-tiap tingkatan sudah baik. Baik dari segi sikap dari seorang kepala madrasah dan jajarannya beserta kebijakan yang mereka buat semuanya memiliki corak pendidikan Islam.

Adapun terkait dengan sikap kepala madrasah, seorang kepala madrasah harus memiliki sifat *siddiq, amanah, tabligh* dan *fathanah*. Informan memiliki jawaban yang beragam terkait hal tersebut. Salah satu guru di MAN 2 Parepare mengatakan bahwa:

Kepala MAN 2 Parepare adalah sosok yang memiliki sifat *siddiq, amanah, tabligh* dan *fathanah*. Hanya saja berkaitan dengan sifat tabligh atau komunikasi, hanya saja masih dirasa kurang sempurna. Hal itu ditandai dengan kurangnya pemberian informasi dan komunikasi kepada rekan-rekan guru. Namun secara keseluruhan sikap yang dimiliki oleh kepala madrasah sudah mencerminkan kepemimpinan dalam pendidikan Islam.[265]

---

[263]Salmiah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.
[264]Hidayah Ahmad, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.
[265]Faradilla Salim, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Januari 2023.

Berbeda dengan salah seorang guru mengatakan bahwa:

> Kepala madrasah yang baru masih butuh beradaptasi agar memiliki komunikasi yang baik dengan rekan-rekan guru lainnya. Namun kepala madrasah yang baru patut diacungi jempol karena kemampuannya untuk memimpin madrasah.[266]

Peneliti juga melakukan beberapa wawancara terhadap informan yang merupakan peserta didik di MAN 2 Parepare. Salah seorang peserta didik mengatakan bahwa:

> Setiap manusia pasti memiliki kekurangan, begitu pula dengan kepala madrasah. Namun kepala MAN 2 Parepare sudah memiliki sikap siddiq, amanah, tabligh dan fathanah. Hanya saja untuk masalah tabligh dalam hal ini adalah komunikasi, sangat kurang komunikasi yang terjalin antara kepala madrasah dan peserta didik. Padahal mereka membutuhkan bantuan bukan hanya dari pembina OSIM maupun wakamad kesiswaan. Tapi mereka juga merasa perlu untuk sering berkomunikasi dengan kepala madrasah terkait kinerja guru dalam mengajar maupun kegiatankegiatan yang hendak dilakukan.[267]

Menyambung pernyataan tersebut, salah seorang peserta didik mengatakan bahwa:

> Sikap seorang pemimpin sudah ada pada diri seorang kepala madrasah. Akan tetapi komunikasi antar peserta didik dan kepala madrasah seringkali tidak berjalan dengan baik yang membuat meereka kebingungan untuk melakukan sesuatu. Seperti misalnya ketika pengurus OSIM ingin melakukan sebuah kegiatan, namun tidak mendapatkan dukungan yang maksimal dari pihak madrasah dengan alasan yang beragam. Meskipun demikian kepala Madrasah sudah mempunyai sifat yang siddiq, amanah, tabligh dan fathanah.[268]

Dilanjutkan oleh peserta didik lain yang mengatakan bahwa:

> Kepala Madrasah pastilah orang yang cerdas, orang yang jujur dan orang yang dapat dipercaya serta memiliki komunikasi yang baik. Hanya saja kepala madrasah juga harus melihat dari sisi peserta didik yang sangat ingin mengembangkan minat dan bakatnya dalam sebuah kegiatan.[269]

---

[266]Rusni, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 31 Januari 2023.
[267]Peserta Didik MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 31 Januari 2023.
[268]Peserta Didik MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 31 Januari 2023.
[269]Peserta Didik MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 31 Januari 2023.

Kepemimpinan adalah sesuatu yang mutlak ada dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi politik organisasi masyarakat termasuk organisasi sekolah. Sebagai salah satu jenis sekolah di Indonesia merupakan sekolah yang berlabel agama Islam, yang keseharian dan pembelajarannya lebih banyak kepada pembelajaran akhlak agar tercipta peserta didik yang *berakhlakul karimah*. Kepemimpinan dalam pendidikan Islam adalah kemampuan untuk mengatur dan menjalankan suatu organisasi dalam lingkup pendidikan Islam yang berada di Madrasah. Seorang pemimpin yang merupakan kepala madrasah harus memiliki kepemimpinan yang baik, yang tercermin dari sikapnya yang harus memiliki sifat shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah.

Kepala madrasah juga memiliki sifat shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah. Sifat shiddiq bisa dilihat dari transparannya kepala madrasah dalam memberikan instruksi terkait sebuah kegiatan. Amanah bisa dilihat dari adilnya kepala madrasah dalam pemberian peringatan dan penghargaan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, semakin berkembangnya madrasah baik dari segi pembangunan dan segi keterampilan guru dalam mengajar, berjalannya semua kegiatan madrasahsesuai dengan aturan agama dan Negara dan lain-lain.

Fathanah bisa dilihat dari kualifikasi akademik para kepala madrasah yang sudah memiliki gelar magister, terbentuknya sebuah kebijakanyang sesuai dengan perkembangan zaman, tercapainya kegiatan-kegiatan yang sangat diperlukan oleh masyarakat madrasah.

Terciptanya iklim kerja yang lebih baik tidak terlepas dari kemampuan guru dalam memahami keadaan yang terjadi disekelilingnya, guru berusaha semaksimal mungkin untuk bersikap terbuka terhadap persoalan yang menggangu kelancaran

kerjannya baik dengan guru lain maupun dengan kepala madrasah, guru harus berusaha membentuk pikiran yang positif terhadap persoalan yang dihadapi sehingga memberikan jalan terselesaikannya persoalan secara baik dan cepat tanpa ada pihak yang dirugikan.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa untuk mewujudkan guru yang memiliki karakteristik seperti di atas maka perlu dilakukan langkah nyata yang dapat dilakukan pemerintah antara lain: (1) pemerintah harus ada kemauan politik untuk menempatkan posisi guru dalam keseluruhan pendidikan nasional, (2) mewujudkan sistem manajemen guru dan tenaga kependidikan lainnya yang meliputi pengadaan, pengangkatan, penempatan, pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan secara terpadu yang sistematik, sinergik dan simbolik, (3) pembenahan sistem pendidikan guru yang lebih fungsional untuk menjamin dihasilkannya kualitas profesional guru dan tenaga kependidikan lainnya, (4) pengembangan satu sistem pengganjaran (gaji dan tunjangan lainnya) bagi guru secara adil, bernilai ekonomis, dan memiliki daya tarik sedemikian rupa, sehingga merangsang guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan memberikan kepuasan lahir batin.

3. Evaluasi Hasil Kinerja Berbasis Religius di MAN Parepare.

Evaluasi yaitu kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan. Menurut Edwind dan Gerald W. Brown dalam bukunya Sulistyor, ini bahwa evaluasi adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai dari pada sesuatu. Manajemen adalah keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan, baik bersama orang lain atau melalui orang lain dalam

mencapai tujuan organisasi. Jadi yang peneliti maksud manajemen program evaluasi kinerja diskripsi ini adalah proses keterampilan yang dilakukan bersama untuk menilai suatu kinerja guru PAI yang sudah direncanakan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Harapan dalam undang-undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan peserta didik maupun peserta didik dengan peserta didik dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Peranan guru dalam keberhasilan peserta didik maka hendaknya guru mampu beradaptasi dengan berbagai perkembangan yang ada dan meningkatkan kompetensinya sebab guru pada saat ini bukan saja sebagai pengajar tetapi juga sebagai pengelola proses pembelajaran. Proses pembelajaran tentunya harus mampu meningkatkan kemampuan dalam membuat perencanaan pelajaran, pelaksanaan dan pengelolaan pengajaran yang efektif, penilain hasil belajar yang objektif, sekaligus memberikan motivasi pada peserta didik dan juga membimbing peserta didik terutama ketika peserta didik sedang mengalami kesulitan belajar. Salah satu tugas yang dilaksanakan guru dimadrasah adalah memberikan pelayanan kepada peserta didik agar mereka menjadi peserta didik yang selaras dengan tujuan madrasah. Guru mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik sosial, budaya maupun ekonomi.

Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi pembelajaran. Guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar dan karenya guru harus menguasai prinsip belajar di samping menguasai materi yang disampaikan dengan kata lain guru harus menciptakan suatu konidisi belajar yang sebagik-baiknya bagi poeserta didik, inilah yang tergolong kategori peran guru sebagai pengajar. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen madrasah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

Manajemen pendidikan perlu ditata sebagai berikut (1) perlu dilakukan *need assessment* terhadap kebutuhan guru dan operasional madrasah yang terkait. Untuk itu Pemerintah Daerah dan Kementerian Agama diharapkan lebih fokus meningkatkan anggaran bagi perbaikan kualitas guru, terutama untuk

gaji/pendapatan guru, studi lanjut, dan kegiatan pelatihan, (2) perlunya penerapan *school based budgeting* yang operasional dan *out came based*. Dengan demikian untuk mengimplementasikan manajemen kinerja guru dapat dilakukan untuk mewujudkan kinerja guru berbasis budaya religi dalam reformasi pendidikan, secara ideal ada beberapa karakteristik citra guru yang diharapkan antara lain:

1) Guru harus memiliki semangat juang yang tinggi disertai dengan kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap.
2) Guru yang mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan iptek.
3) Guru yang mempunyai kualitas kompetensi pribadi dan profesional yang memadai disertai atas kerja yang kuat.
4) Guru yang mempunyai kualitas kesejahteraan yang memadai.
5) Guru yang mandiri, kreatif, dan berwawasan masa depan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, implementasi manajemen kinerja guru berbasis religi sebagai bagian atau komponen yang tidak terpisahkan dari eksistensi guru dalam melaksanakan profesinya sebab pekerjaan guru tidak gampang dan tidak sembarangan dilaksanakan melainkan harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai pendukung dan penunjang pelaksanaan profesi.

Guru tidak mempunyai kompetensi yang dipersyaratkan sangat mustahil akan terwujud pelaksanaan kegiatan proses pendidikan di madrasah akan menjadi lebih baik dan terarah. Kompetensi tersebut merupakan modal dasar bagi guru dalam membina dan mendidik peserta didik sehingga tercapai mutu pendidikan yang akan menghasilkan peserta didik yang memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan

yang paripurna. MAN 2 Parepare sebagai suatu lembaga yang menerapkan pemberlakuan manajemen program evaluasi kinerja guru.

Program ini diadakan pada setiap semester, dimana kepala madrasah dan kementrian agama melakukan monitoring evaluasi, dengan tujuan para guru dapat meningkatkan pembelajaran. Dalam manajemen evaluasi kinerja guru, pendidikan ini terdapat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan, yang di mana semua itu termasuk dalam prinsip manajemen. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang diperoleh peneliti pada saat wawancara dengan wakamad kurikulum MAN 2 Parepare, bahwa:

> Manajemen program evalausi kinerja guru rutin diadakan setiap semester. Dilakukan evaluasi ini supaya guru dapat mentarget kinerja guru dengan baik. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode yang telah di tentukan di MAN 2 Parepare ini dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru tersebut. [270]

Guru di MAN 2 Parepare memiliki tanggung jawabnya tersendiri dalam mengajar, tanggung jawab yang harus di penuhi dalam setiap pengajaran. Tanpa terkecuali karena guru yang berperan penting dalam pengembangan karakter peserta didik dalam karakter keagamaan. Hal ini di ungkapkan oleh kepala madrasah di MAN 2 Parepare, bahwa:

> Ya tentu saja, setidaknya dengan adanya pengevaluasian manajemen kinerja guru ini, guru akan terus berusaha untuk menjadi guru yang lebih baik lagi. Semua guru tanpa terkecuali yang memang berperan penting dalan pengembangan dan pembentukan terhadap karakter peserta didik, agar peserta didik tersebut memiliki pengetahuan tentang agama yang kuat, serta memiliki

[270]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 26 Januari 2023.

> tata krama. Karna orang yang memiliki pengetahuan tentang agama pasti akan sopan dan santun terhadap orang yang lebih tua.[271]
> Pengevaluasian terhadap guru ini dilakukan dalam per satu semester dan akan selalu di tinjau oleh saya (kepala madrasah), agar tercapai tujuan yang diinginkan.[272]

Mengadakan supervisi secara rutin di MAN 2 Parepare, supervisi akademik merupakan kegiatan pembinanan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran atau mendukung proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga meningkatkan pembelajaran secara efektif. Kepala madrasah kembali memberikan keterangan bahwa:

> Perencanaan di MAN 2 Parepare ini dalam meningkatkan kinerja guru yaitu merencanakan semua kegiatan untuk guru tanpa terkecuali seperti pelatihan, pengadaan buku dan alat tulis, pengadaan sarana dan prasarana dan lain sebagainya. Dan dalam pengorganisasiannya yaitu guru memiliki tanggung jawab tersendiri. Dalam pelaksanaan guru di MAN 2 Parepare ini harus bergerak sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan. dan yang terakhir yaitu dalam pengawasan nya semua yang telah direncangkan tadi harus terlaksana sesuai yang telah di rencanakan sejak awal, pelatihan yang telah di rencakan tadi harus sudah di laksanakan dan harus sesuai dengan acuan yang sudah di rencanakan dan lain sebagainya.[273]

Manajemen program evaluasi kinerja guru di MAN 2 Parepare dengan cara: Perencanaan dan pengorganisasian progam evaluasi kinerja guru yang mana penerapan manajemen itu harus ada SK (Surat Keputusan), hal tersebut tergantung pada kegiatan Rencana Kerja Madrasah (RKS), kemudian ditindaklanjuti melalui pos-posnya atau tugasnya masing-masing serta pelaksanaan dan pengawasan program evaluasi kinerja guru dalam pelaksanaan kinerja atau tugasnya itu harus sudah terjadwal dalam RKS, tetapi RKS itu sifatnya masih umum, kemudian dari

[271]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 26 Januari 2023.
[272]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 26 Januari 2023.
[273]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 26 Januari 2023.

RKS dibuatkan SK (Surat Keputusan) dan dijelaskan siapa petugasnya, kapan pelaksanaannya sampai detail atau semuanya jelas dan memahaminya.

Pengawasan pada program manajemen evaluasi kinerja guru di MAN 2 Parepare ternyata ditemukan kendala yang menghambat terlaksananya evaluasi kinerja guru di MAN 2 Parepare. Kendala tersebut adalah adanya perbedaan para meter terhadap format penilaian kinerja digunakan antara tim evaluator dengan yang dievaluasi. Berdasarkan pengamatan peneliti, kendala tersebut terjadi karena tidak dilibatkannya guru dalam penyusunan instrumen atau format penilaian yang digunakan. Hal tersebut bertentangan dengan teori pengorganisasian yang mengharuskan adanya koordinasi yang baik antar anggota dalam sebuah organisasi. Artinya apabila dalam lembaga tersebut merencanakan suatu program, maka tujuan, prosedur, dan format yang akan digunakan harus disosialisasikan. Ada satu kendala lagi dalam evaluasi manajemen kinerja guru di MAN 2 Parepare, yang di sebutkan oleh kepala madrasah MAN 2 Parepare yaitu;

> Saat ini program manajemen evaluasi kinerja guru di MAN 2 Parepare, sedikit terkendala karna adanya virus covid-19 yang baru kembali ke kondisi normal sehingga membuat guru masih tarik ulur dalam bergerak menyelesaikan tugas mereka membuat kinerja guru seidikit terhambat, karna peserta didik sempat diliburkan dan melaksanakan madrasah *online* melalui *zoom, google form*, serta *goole classroom*, yang membuat kami harus mengubah sedikit program pembelajaran di MAN 2 Parepare. Selebihnya tidak ada kendala yang terlalu besar.[274]

> Saat ini, sudah tidak ditemukan kendala yang berarti yang dapat menghambat proses pembelajaran karena saat ini proses pembelajaran sudah kembali normal seperti sedia kala.[275]

Hasil dalam evaluasi kenerja guru di MAN 2 Parepare yaitu penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau

[274]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 28 Januari 2023.
[275]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 28 Januari 2023.

tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru di tuntut memiliki kemampuan dalam menentukan pedekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Berdasarkan hasil evaluasi kepala madrasah MAN 2 Parepare dalam penyelenggaan program evaluasi manajemen kinerja guru, beliau mengungkapkan, bahwa hasil evaluasi manajemen kinerja guru berikut:

> Hasil dari program evaluasi manajemen kinerja guru di MAN 2 Parepare ini terbilang baik, karna guru tersebut selalu melaporkan peningkatan dalam nilai-nilai peserta didik di MAN 2 Parepare tersebut, kinerja dari guru tersebut juga terbilang baik.[276]
> Hasil dalam perencanaan dalam manajemen evaluasi kinerja guru di MAN 2 Parepare yaitu, guru tersebut semakin memahami dan mendalami tentang bidangnya masing-masing, karena adanya pelatihan yang telah dilakukan. Dalam pengorganisasian para guru tersebut dapat menjalankan tanggung jawab yang telah di tetapkan sebelumnya. Dalam pelaksanaan para guru tesebut telah bergerak sesuai dengan arahan yang telah di berikan sebelumnya oleh kepala madrasah, sehingga para guru dapat memberikan hasil yang terbaik bagi kinerjanya. serta pengawasan para guru sudah tercapai, dan yang telah di rencanakan sejak awal sudah mencapai target yang telah di tentukan.[277]

Evaluasi kompetensi kinerja guru merupakan salah satu program untuk meningkatkan harkat dan martabat guru, amanat Undang-Undang Guru dan Dosen. Melalui evaluasi kompetensi guru diharapkan diperoleh gambaran dan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja guru sebagai dasar untuk melakukan pembiaan agar guru dan tenaga kependidikan lainnya dapat memenuhi standar pelayanan minimal dan juga diperlukan untuk meningkatkan kompetensi guru agar memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan Standar Nasional Pendidikan (SPN) sesuai dengan kebutuhan profesi.

[276]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 31 Januari 2023.
[277]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 31 Januari 2023.

Profesionalisme berbasis budaya religius dalam membangun karakter peserta didik, merupakan tugas guru yang dilakukan pada saat pembelajaran berlangsung dengan menanamkan kebiasaan yang baik terhadap peserta didik. Penanaman kebiasaan yang baik dengan berorientasi pada agama yang dilakukan oleh guru dan orang tuanya merupakan budaya religius, dengan kebiasaan yang baik seperti bersikap yang baik, bertutur dan berpikir yang baik merupakan pondasi membangun karakter peserta didik.

Secara umum hasil wawancara, pengamatan, dan dokumentasi tentang kualitas kompetensi pedagogik guru dalam membangun pendidikan karakter terurai seperti keterangan dari kepala madrasah di bawah ini:

> Menyangkut kualitas kompetensi pedagogik guru dalam membangun pendidikan karakter di MAN 2 Parepare cukup membanggakan. Guru selaku orang tua peserta didik saat mereka berada di lingkungan sekolah merasakan sekali tentang kualitas kompetensi dibidang pedagogik dalam membangun pendidikan karakter, hal ini terbukti dari sikap dan perilaku peserta didik sangat menonjol terlihat mau pergi kesolah maupun datang dari madrasah peserta didik mengucapkan salam. Dari segi tuturnya peserta didik kami sangat sopan. Perilaku terhadap guru di sekolah atau keluarga juga sangat signifikan dalam kesehariannya.[278]

Ungkapan dari Kepala Madrasah menyatakan terkait dengan membangun pendidikan karakter, bahwa:

> Di madrasah yang kami bina menyangkut pendidikan karakter, kami buat semacam team pengembangan penguatan pendidikan karakter dan itu kami SK-kan. Masing-masing team membina pengembangan karakter yang berbeda-beda, ada membina karakter religius, ada membina karakter nasionalis, ada membina karakter mandiri, ada membina karakter gotong royong, dan ada membina karakter integritas. Team inilah yang betul-betul melakuakan pembinaan, sehingga penguatan karater anak didik dapat terpelihara. Kami selaku kepala madrasah memang mengajak guru untuk bekerja sama disamping tugas beliau mengajar juga pengembangan karakter ini juga kami berikan tugas, sehingga tugas guru kami cukup berat.[279]

[278]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 31 Januari 2023.
[279]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 31 Januari 2023.

Terkait kualitas kompetensi pedagogik, hal yang sama diungkap oleh salah seorang guru MAN 2 Parepare menyebutkan bahwa;

> Berbicara kualitas kompetensi pedagogik guru itu masalah keilmuan dan pengalaman dilapangan, dengan banyaknya pengalaman guru secara instan akan mampu menunjukkan kompetensinya berbasis budaya religius dalam membangun pendidikan karakter pada peserta didik. Untuk membangun karakter peserta didik itu tidak bisa serta merta, melainkan perlu tuntunan secara dini dan pelan-pelan. Dengan tuntunan dan menanamkan kebiasaan yang positif yang berorientasi pada ajaran agama itulah disebut budaya religius yang dilakuakn oleh guru.[280]

Uraian di atas dapat sisimpulkan bahwa keberhasilan pedagogik guru dalam membangun pendidikan karakter di madrasah sangat bergantung pada ada tindakan kesadaran, pemahaman, kepedulian dan komitmen dari semua warga madrasah terhadap penyelenggaraan pendidikan. Evaluasi kinerja guru bidang kompetensi pedagogik dapat diketahui melalui; evaluasi kompetensi pedagogik guru, makna dan prinsip evaluasi kompetensi pedagogik guru, jenis kompetensi yang diuji.

Penataan manajemen pendidikan dan upaya mewujudkan kinerja guru bebrbasis religius yang mempunyai kecakapan hidup memerlukan guru yang handal (*the good high teachers*). Upaya ini dapat terwujud jika kualitas dan gaji guru diperbaiki. Rasionalnya, guru yang berkualitas dengan gaji yang cukup, akan lebih kreatif, antusias, dedikatif, dan konsentrasi pada bidang pekerjaannya semata. Dalam pembelajaran, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar peserta didik untuk mencapai tujuan.

Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan peserta didik. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam belajar

[280]Rusni, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 31 Januari 2023.

sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan peserta didik. Lebih terperinci tugas guru berpusat pada:

1. Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motifasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
3. Membantu perkembangan aspek pribadi seperti sikap, nilainilai, dan penyusuaian diri, demikianlah dalam proses pembelajaran guru tidak terbatas sebagai penyampai ilmu pengetahuan akan tetapi lebih dari itu ia bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian peserta didik ia harus mampu menciptakan proses pembelajaran yang sedemikian rupa, sehingga dapat merangsang peserta didik muntuk belajar aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan.

Pokok dasar manajemen kinerja guru berbasis religi di MAN 2 Parepare belum memperhatikan sepenuhnya secara optimal hal-hal berikut:

1. Guru bertanggung jawab terhadap siswa dan belajarnya.
2. Guru mengetahui materi ajar yang mereka ajarkan dan bagaimana mengajar materi tersebut kepada peserta didik.
3. Guru bertanggung jawab untuk mengelola dan memonitor belajar peserta didik.
4. Guru berfikir secara sistematik tentang apa yang mereka kerjakan dan pelajari dari pengalaman.
5. Guru adalah anggota dari masyarakat belajar.

Sehingga untuk memperoleh keberhasilan pendidikan, keberadaan profesi guru sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan dalam hal ini kinerja guru sebab kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja guru dapat diamati melalui unsur perilaku yang ditampilkan guru sehubungan dengan pekerjaan dan prestasi yang dicapai berdasarkan indikator kinerja guru. Meskipun demikian ada delapan hal yang diinginkan oleh guru melalui kerjannya yaitu; (1) adanya rasa aman dan hidup layak, (2) kondisi kerja yang diinginkan, (3) rasa keikutsertaan, (4) rerlakuan yang wajar dan jujur, (5) rasa mampu, (6) pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, (7) ikut bagian dalam pembuatan kebijakan madrasah, (8) kesempatan mengembangkan *self respect.* Menurut hemat penulis, Kepala Madrasah harus memahami dan melakukan tiga fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru berbasis religi antara lain:

1. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
2. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
3. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala madrasah maupun yang diberikan semasa guru, staf tata usaha, peserta didik, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah.
4. Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses pembelajaran dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.

5. Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
6. Membuat kebijakan madrasah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.
7. Melaksanakan tehnik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
8. Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
9. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan madrasah baik antara guru dengan kepala madrasah, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, guru dengan tata usaha.
10. Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan madrasah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup dan bersifat *up to date*, tempat beristirahat di madrasah yang nyaman, kebersihan dan keindahan madrasah, penerangan yang cukup dan masih banyak lagi.
11. Memberiukan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.

12. Mengupayakan adanya efek kerja guru di madrasah terhadap keharmonisan anggota keluarga, pendidikan anggota keluarga, dan terhadap kebahagiaan keluarganya.
13. Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap, sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
14. Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru, misalnya tersediahnya ruang khusus untuk melaksanakan tugas, tempat istirahat khusus, tempat parkis khusus, kamar mandi.
15. Menggerakkan guru, karyawan, peserta didik dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program pendidikan di madrasah.

Satuan pendidikan haruslah mengupayakan terwujudnya standar mutu pendidikan sesuai dengan 8 standar nasional pendidikan. Upaya mewujudkan standar mutu pendidikan tersebut haruslah dilandasi dengan nilai-nilai luhur budaya. Nilai luhur budaya yang dimaksud identik dengan pendidikan karakter yang harus ditanamkan pada peserta didik melalui berbagai strategi.Menanamkan nilai-nilai luhur budaya pada diri peserta didik bukan merupakan hal yang mudah, namun bisa diupayakan dengan strategi keteladanan, program dan tindakan nyata, serta pembiasaan. Dari 8 nilai budaya yang dimuat dalam peraturan daerah tersebut, masih sering dijumpai kesenjangan yang mengilustrasikan belum tertanamnya nilai-nilai tersebut pada diri peserta didik.

4. Pengembangan Profesionalisme Guru dengan menerapkan Kinerja Berbasis Religius di MAN Parepare.

Profesionalisme guru merupakan kompetensi yang sangat urgen dalam upaya menciptakan sumberdaya manusia yang bermutu dan berdaya saing pada *era revolusi industry* 4.0 sekarang ini. Gurulah yang secara langsung berperan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, baik segi kompetensi dan karakternya.

Keberhasilan suatu upaya pembelajaran atau tercapainya tujuan pendidikan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indoensia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan, salah satu penentunya adalah guru. Mengingat peran guru yang begitu dominan dalam proses pembelajaran dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan, maka untuk itu diperlukan guru yang profesional. Profesional guru merupakan suatu kemampuan guru dalam mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari secara profesional dengan sebaik-baiknya.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Kompetensi guru adalah suatu kemampuan tertentu yang dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Guru di dalam lembaga pendidikan secara utuh bertanggung jawab atas segala yang

bersangkutan terhadap peserta didiknya. Guru menjadi figur yang utama, di lembaga pendidikan. Guru bertanggungjawab untuk meningkatkan kualitas perilaku yang Islami dan religius.

Agama Islam memerintahkan umatnya untuk mencari ilmu, tidak hanya mencari saja tetapi juga mempunyai kewajiban untuk menyampaikan walau hanya satu ayat. Tidak hanya mengajarkan ilmu saja, tetapi juga mendidik dan menanamkan rasa keimanan sesuai dengan yang diajarkan agama Islam. Guru bertanggungjawab dan bertugas untuk mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan agama, dan menanamkan keimanan pada diri peserta didiknya. Membimbing kerohanian peserta didik, menumbuhkan sikap beradab peserta didik, menanamkan toleransi antar umat beragama. Peran guru dalam meningkatkan perilaku Islami peserta didik yaitu dengan memberikan pendidikan ilmu agama, dan menanamkan moral pada peserta didik.

Guru adalah figur yang diharapkan mampu menanamkan perilaku Islami kepada siswanya agar terbentuk akhlaqul karimah, sehingga budaya perilaku Islami menjadi kebiasaan baik sehari-hari yang tidak tertanam di lingkungan madrasah saja, tetapi juga diharapkan mampu tertanam di lungkungan masyarakat. Peran guru sebagai pendidik merupakan peran-peran yang berkaitan dengan tugas memberi bantuan dan dorongan, tugas pengawasan dan pembinaan serta tugas yang berkaitan dengan mendisiplinkan peserta didik agar peserta didik itu menjadi patuh terhadap aturan madrasah dan norma hidup dalam keluarga dan masyarakat.

Tugas ini berkaitan dengan meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak untuk memperoleh pengalaman lebih lanjut. Oleh karena itu tugas guru dapat disebut pendidik dan pemeliharaan peserta didik. Guru sebagai penanggung jawab

pendisiplinan peserta didik harus mengontrol. Madrasah merupakan sarana peserta didik untuk mencari ilmu bekal masa depannya. Pengetahuan yang dibutuhkan pada masa yang akan datang tidak hanya terkait dengan akademik saja, tetapi pengetahuan yang dibutuhkan di masa yang akan datang adalah perilaku Islami. MAN 2 Parepare menyusun visi misi yang sesuai dengan kebutuhan dunia pendidikan dan masyarakat saat ini. Seperti tertulis pada hasil dokumentasi di atas.

1. Kualifikasi akademik guru di MAN 2 Parepare.

Data dari hasil wawancara baik dengan para guru maupun dengan kepala madrasah dan observasi tertulis yang yang peneliti dapatkan tentang kualifikasi akademik yang dimiliki oleh para guru di MAN 2 Parepare. Dari penyataan yang peneliti dapatkan dari kepala madrasah sebagai berikut:

> Kualifikasi akademik guru di MAN 2 Parepare ini sudah S1 dan bahkan sudah ada yang S2.[281]

Pernyataan senada oleh kepala madrasah dengan salah seorang guru yang menyatakan bahwa:

> Kualifikasi akademik sudah sarjana (S1).[282]

2. Kompetensi guru di MAN 2 Parepare.

Kompetensi yang dimiliki oleh guru MAN 2 Parepare yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

a) Kompetensi Paedagogik.

Kompetensi paedagogik yang ditemukan di lapangan guru mampu mengidentifikasi dan mengetahui kelemahan peserta didik, guru melaksanakan proses pembelajaran berdasarkan kondisi peserta didik yang berbeda karakteristik

[281]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara,* pada tanggal 4 Februari 2023.
[282]Kasmawati, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara,* pada tanggal 4 Februari 2023.

baik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. Wawancara dengan beberapa guru ditemukan bahwa:

> Peserta didik yang sedikit bermasalah di dalam kelas, pada saat mengajar guru mendudukkan peserta didik yang sedikit bermasalah tersebut di depan kelas, sehingga peserta didik bisa lebih fokus dan guru dapat mengawasi peserta didik tersebut dan guru juga berusaha membantu peserta didik tersebut dalam mengatasi masalah-masalahnya.[283]

Wawancara yang berbeda dan guru yang berbeda ditemukan tujuan yang hampir sama antar dua guru ini. Berikut pertanyaan yang hampir sama, bahwa:

> Dalam hal penguasaan karakteristik peserta didik, guru memahami kekurangan peserta didik dengan cara menampilkan kelebihan peserta didik dalam rangka menutupi kekurangannya. Dalam hal ini guru berusaha dengan cara menonjolkan kelebihan siswa tersebut.[284]

Pendapat lain diungkap dalam wawancara ditemukan guru aktif memberikan tanyajawab, sehingga meningkatkan konsentrasi peserta didik, bahwa:

> Kami melakukan tanya jawab, sehingga peserta didik perhatian terhadap pelajaran. Berusaha mendekati peserta didik di waktu jam pelajaran dengan banyak bercerita, permainan dan bercanda, pokoknya berusaha bagaimana agar peserta didik nyaman dan tertarik untuk belajar.[285]

Beberapa pendapat di atas adalah pendapat dari guru MAN 2 Parepare sendiri namun diperkuat oleh pernyataan kepala madrasah. Dalam pernyataan beliau mengungapkan:

> Guru termasuk mampu berkomunikasi secara efektif dan empatik dengan peserta didik. Hal ini dikarenakan guru sangat dekat dan mengenal dengan baik semua peserta didik dan latar belakangnya karena guru tersebut berbaur hidup dengan peserta didik dimasyarakat.[286]

Dari hasil observasi terlihat guru cukup menguasai karakteristik peserta didik baik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. Hal ini

---

[283]Masdalia, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[284]Abd. Asis, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[285]Said Jusman, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[286]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.

dimungkinkan karena guru yang bersangkutan memang asli dan berdomisili di tempat tugas. Sejak kecil guru sudah berada disana jadi sedikit banyak guru sudah sangat mengenal karakter dan sifat peserta didik. Guru menggunakan berbagai metode yang disesuaikan dengan kondisi siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran. Wawancara pertama pada guru yang berbeda ditemukan guru menguasai kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan kepala madrasah bahwa:

> Sering bercerita untuk membangkitkan semangat peserta didik, banyak anak yang bertempat tinggal jauh digunung disebut anak gunung di beri nasehat karena apabila tertinggal dalam semua hal atau pelajaran maka akan tertinggal dari yang lain baik dari segi ilmu, pekerjaan, informasi dan yang lainnya.[287]

Ungkapan yang lebih detil mengenai metode, strategi pengelolaan kelas serta pendekatan guru kepada peserta didik proses pembelajaran terjadi, bahwa:

> Agar tujuan pembelajaran dapat tercapai biasanya saya sebelum memulai pembelajaran mencoba menjelaskan tentang materi apa yg akan diajarkan. Kemudian di akhir pembelajaran saya akan mengulangi lagi materi yang telah saya sampaikan kemudian memberikan pertanyaan dan kadang diakhiri dengan latihan mengerjakan soal untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran diterima peserta didik. Saat mengajar memang biasanya akan ada beberapa peserta didik yg kurang disiplin, sulit diatur dan mengganggu proses pembelajaran. Untuk mengatasi hal ini biasanya saya akan menegur peserta didik yg membuat masalah tersebut. Bila ternyata masih nakal maka saya akan menghukumnya didepan kelas. Bila dihukum masih cengar cengir maka saya akan mengatakan untuk memanggil orang tuanya kemadrasahan. Biasanya hal ini cukup efektif tapi Cuma bisa bertahan sebentar karena peserta didik kembali menbuat ulah. Kalau saya kehabisan kesabaran biasanya saya akan neninggalkan kelas. Hal ini saya lakukan untuk membuat peserta didik lebih baik dan disiplin atau Untuk membuat kelas agar tertib saat proses pembelajaran dan saling menghormati satu sama lain biasanya saat masuk kelas saya akan pasang mimik muka serius dan saya akan mengatakan didepan kelas bahwa materi hari ini penting dan setelah ini saya akan mengadakan ulangan bila tidak memperhatikan tidak akan bisa menjawab. Untuk peserta didik yg duduknya rapi dan tidak ribut saya akan menambahkan nilainya. Dengan cara demikia maka cukup bisa membuat peserta didik lebih tenang.[288]

---

[287]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 11 Februari 2023.
[288]Saidah Hamid, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.

Pendapat lain dari kepala madrasah tentang guru tentang keterkaitan dalam hal lain yang mampu di lakukan oleh guru dalam proses pembelajaran, yaitu:

> Kami bisa mengaitkan berbagai mata pelajaran yang terkait dengan mata pelajaran, misalnya mata pelajaran PAI dikaitkan dengan mata pelajaran PKn dan IPS.[289]

Selain keterkaitan dengan hal lain kemampuan guru dalam mempersiapkan rancangan pembelajaran dan kemampuan guru dalam mendesain serta mengembangkan baik dalam hal ekspansi maupun mempersempit kurikulum sesuai dengan filosofis kemampuan psikologis peserta didik. Dua pernyataan di bawah ini dapat kita ambil maksud yang terkandung dari hasil wawancara dengan dua orang guru sekaligus kepala madrasah yang berbeda. Mereka memberikan pernyataan bahwa:

> Sebelum memulai pembelajaran guru melakukan rancangan pembelajaran untuk dilaksanakan di dalam kelas. Biasanya guru sudah membuat RPP diawal tahun sehingga ketika ingin masuk kelas guru hanya melihat kembali rancangan pembelajarannya.[290]
> Dalam mengajar tidak terlalu bergantung kepada apa yang ada di dalam kurikulum. Tapi disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan peserta didik. Jadi untuk kurikulum yang tingkat kesulitannya cukup tinggi maka akan mengajarkannya pada semester berikutnya. Hal ini berlaku pada materi hapalan atau surahsurah pendek yang kurang bisa dimengerti peserta didik di kelas rendah.[291]

Penguasaan karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek sosial dan intelektual ini dari hasil observasi tergambar bahwa guru mengajar pelan-pelan menjelaskan secara detil, kemudian menyuruh peserta didik maju satu persatu untuk melihat sejauhmana kemampuan peserta didik menangkap materi yang telah diajarkan. Peserta didik yang bermasalah misalnya malas belajar guru berusaha

---

[289]Mardang, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[290]Saodah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[291]Ramlah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.

memahami dan melakukan pendekatan terhadap peserta didik untuk mengetahui masalahnya dan memberikan bimbingan. Dalam hal ini terlihat bahwa guru cukup memahami karakteristik peserta didik. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran lain guru cukup menguasai kompetensi ini. Hal ini dikarenakan selain mengajar mata pelajaran yang diampuh, mereka juga sesekali mengajar mata pelajaran umum.

Pada wawancara kedua dengan guru yang berbeda ditemukan mengenai pengembangan kurikulum, guru menyesuaikan materi dengan kondisi peserta didik, tidak selalu tergantung kepada kurikulum. Untuk materi yang dianggap lebih sulit yang peserta didik belum bisa menguasai guru mengajarkan materi tersebut pada semester berikutnya. Berikut keterangan yang diperoleh dari salah seorang guru yang memberikan pernyataannya bahwa:

> Kami mengajar hanya berdasarkan pada materi yang sudah ada pada kurikulum, tanpa melakukan pengembangan komponen rancangan pembelajaran. Karena kami nilai hal itu masih terlalu sulit bagi peserta didik. Untuk satu atau dua peserta didik kemungkinan bisa saja namun lebih banyak yang tertinggal maka kami putuskan untuk mengajarkannya pada semester berikutnya karena peserta didik akan mampu menyerap sesuai dengan umum dan kondisi serta cara pemikiran peserta didik.[292]

Proses pembelajaran guru terlebih dahulu menguraikan materi ajar, teknik yang digunakan adalah ceramah dan meminta peserta didik untuk mencatat kemudian menyuruh peserta didik mengulanginya. Terkait dengan masalah kurikulum, guru mengembangkan kurikulum sendiri terutama untuk kelas rendah disesuaikan kondisi peserta didik dan kemampuan peserta didik menyerap materi.

Persiapan mengajar, guru tidak menyiapkan materi rancangan pembelajaran terlebih dahulu tetapi langsung mengajar hanya dengan acuan buku paket yang

[292]Faradilla Salim, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 11 Februari 2023.

kurikulumnya telah dianggap sesuai guru mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan materi misalnya, mata pelajaran PAI dengan mata pelajaran lain seperti PKn. Berikut penjelasan yang diperoleh dari salah seorang guru yang memberikan pernyataannya, bahwa:

> Ketika mengajar hanya berpedoman pada buku paket yang ada di madrasah dan bila diperlukan kadang-kadang menggunakan kertas karton yang berisi tulisan huruf hijaiyah dan meminta peserta didik maju kedepan kelas dan menunjukkan huruf-huruf hijaiyah yang diminta.[293]

Wawancara dengan salah seorang guru MAN 2 Parepare tentang perancangan pembelajaran berikut diketahui bahwa:

> Merancang pembelajaran yang lengkap yang sesuai dengan kebutuhan kurikulum dan disesuaikan dengan sarana yang sangat terbatas yang ada dimadrasah.[294]

Berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dari hasil wawancara terlihat guru tidak menggunakan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, guru tidak menggunakan teknologi tersebut dikarenakan ketiadaan sarana pendukung dan dari individu guru yang belum mahir menggunakan fasilitas teknologi itu sendiri dan belum mempunyai motivasi yang tinggi untuk belajar menguasai dan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini dinyatakan baik oleh guru maupun kepala madrasah sebagai berikut:

> Di MAN 2 Parepare tidak ada fasilitas teknologi karena tidak adanya listrik tapi guru yang bersangkutan sebenarnya menguasai teknologi tersebut.[295]

Pada wawancara yang berbeda dengan guru yang berbeda menyatakan:

---

[293]Hidayah Ahmad, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[294]Salmiah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[295]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 14 Februari 2023.

> Menurut kami pembelajaran n itu lebih baik diajarkan dengan kata-kata yang bijak yang harus muncul dari seoarng guru. Laptop, LCD itu hanya sebgai alat saja. Selain itu harga alat mahal mungkin lebih baik menggunakan fasilitas yang sesuai dengan sarana yang ada saja. Selain itu kami juga sudah tua mau pensiun mungkin tidak perlu juga menggunakan alat tersebut.[296]

Pernyataan senada dari beberapa guru yang menyatakan bahwa:

> Tidak bisa menggunakan teknologi informasi seperti laptop. Kalau HP bisa.[297]
> Guru tidak dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi walaupun di madrasah terdapat laptop. Hal ini dikarenakan guru tidak bisa menggunakan alat tersebut.[298]

Guru tidak menggunakan atau tidak memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik. Hal itu dikarenakan keterbatasan dana, keterbatasan fasilitas dan terbatasnya peserta didik yang terlihat berpotensi. Hal ini terlihat pada hasil wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut:

> Keterbatasan dana, fasilitas dan sedikit peserta didik yang berpotensi sehingga guru tidak melakukan pengembangan terhadap potensi peserta didik.[299]

Pada wawancara yang kedua di temukan data guru tidak melakukan fasilitasi dan pengembangan potensi peserta didik karena guru yang bersangkutan keberadaanya tidak lama di tempat tugas jadi tidak cukup waktu mengadakan kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik.

> Kami tidak menetap di dekat madrasah. Rumah kami tidak berada di desa ini jadi jadi setiap hari bolak-balik, otomatis waktu hanya pada waktu madrasah saja tidak di luar jam madrasah.pengembangan peserta didik dilakukan hanya pada saat jam madrasah saja jadi terbatas orangnya tidak keseluruhan.[300]

Pendapat yang berbeda namun dengan hasil yang hampir sama yaitu belum adanya pengembangan potensi peserta didik dapat kita lihat pda wawancara berikut:

---

[296]Muh. Yunus, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[297]Rusni, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[298]Kasmawati, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[299]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, Wawancara, pada tanggal 14 Februari 2023.
[300]Masdalia, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.

> Tidak melakukan fasilitasi pengembangan potensi peserta didik karena keterbatasan kemampuan keilmuan dan tidak adanya faktor-faktor yang mendukung kegiatan tersebut.[301]

Hasil observasi ada aktivitas yang berbeda dari guru yang ketiga. Berkaitan dengan pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan potensinya dalam hal ini guru menyalurkan peserta didik yang berbakat. Misalnya mengikutsertakan peserta didik yang pandai mengaji dalam kegiatan tadarusan dan lomba mengaji, mengikutsertakan dalam kegiatan maulid dan menggunakan rebana/gendang/tarbang.

Hal berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, dari hasil wawancara terlihat dua pendapat yang berbeda pertama bahwa guru tidak dapat maksimal berkomunikasi dengan peserta didik. Hal ini dikarenakan tidak adanya keterbukaan dari peserta didik dan kurangnya pendekatan dari guru serta keterbatasan komunikasi guru dengan peserta didik.

> Antara guru dengan peserta didik kurang komunikasi, kurang dekat hanya ketika di dalam kelas saja.[302]

Pada wawancara yang lain guru menyatakan bahwa berkomunikasi dengan peserta didik, guru hanya berkomunikasi sekadarnya, hal ini dikarenakan apabila guru terlalu dekat dengan peserta didik maka ada kecenderungan peserta didik tersebut berani dan melawan dengan guru. Hasil observasi serta wawancara berbeda ditemuka pada guru MAN 2 Parepare. Dalam hal komunikasi dengan peserta didik guru dianggap mampu berkomunikasi secara efekif dengan peserta didik.

> Dalam hal berkomunikasi dengan peserta didik, seringnya para peserta didik bercerita mengenai permasalahan mereka. Baik itu permasalahan dalam keluarga ataupun masalah dalam menghadapi kesulitan belajar.[303]

---

[301]Abd. Asis, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[302]Hasil Observasi Peneliti pada tanggal 9 Februari 2023.

Guru menyelenggarakan penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar. Guru memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini terlihat pada hasil wawancara dengan salah seorang guru. Beliau menyatakan:

> Hasil nilai kami lengkap. Mulai dari ulangan harian sampai ulangan semester. Misalnya peserta didiknya kurang nilainya maka di remedial. Kadang-kadang nilainya bisa baik semua satu kelas, kadang-kadang ada yang banyak nilai jelek terutama apabila tingkat kesulitan dalam pembelajaran itu tinggi. Misalnya mengenai hapalan al-Qur'an dan kisah sejarah para Nabi (aspek al-Qur'an dan aspek tarikh) agak sulit sedikit bagi peserta didik bisa diundur sampai semester berikutnya tapi apabila aspek moral seperti akhlak terpuji atau keteladanan biasanya peserta didik mampu menguasai cepat dan baik.[304]

> Melaksanakan penilaian dan evaluasi hasil belajar untuk selanjutnya menganalisis hasil belajar tersebut untuk perbaikan selanjutnya dan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.[305]

Pernyataan senada datang dari salah seorang guru pula yang berbeda tempat. Beliau menyatakan dalam suatu wawancara sebagai berikut:

> Menyelenggarkan penilaian dan evaluasi terhadap hasil belajar. Apabila terdapat kekurangan dalam hasil dan proses belajar maka akan melakukan perbaikan strategi dan metode dalam mengajar. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar untuk dapat merancang program remedial. Setelah ulangan semester biasanya melakukan refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran selanjutnya.[306]

Aktivitas profesionalisme guru dalam hal refleksi di kuatkan oleh kepala madrasah. Beliau menyatakan dalam suatu wawancara sebagai berikut:

> Guru melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan hasil pembelajaran.[307]

---

[303]Hasil Observasi Peneliti pada tanggal 9 Februari 2023.
[304]Said Jusman, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.
[305]Saidah Hamid, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Februari 2023.
[306]Mardang, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Februari 2023.
[307]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Februari 2023.

Guru menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar tapi hanya sebatas pemenuhan kebutuhan untuk pengisian raport dan laporan kepada atasan. Setelah melakukan penilaian guru cenderung tidak melakukan tindak lanjut, hanya sampai pada hasil evaluasi kemudian dijadikan sebagai laporan. Namun ada aktivitas yang lain yang peneliti temukan pada saat observasi.

Guru menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses hasil belajar, salah satunya adalah membuat buku nilai dan menggunakan buku nilai tersebut sebagai bahan acuan penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran selanjutnya. Kemampuan lain mengenai profesionalitas guru dalam membuat penelitian tindakan kelas, hampir semua guru tidak pernah melakuan penelitian tindakan kelas ataupun kegiatan ilmiah tertulis. Berikut kutipan wawancara dari Kepala MAN 2 Parepare, bahwa:

> Dalam hal mengembangkan keprofesionalan, guru minim dalam hal ini. guru tidak pernah membuat PTK, guru jarang melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri serta tidak memanfaatkan hasil refleksi untuk meningkatkan keprofesionalan.[308]
>
> Kompetensi guru dalam membuat karya ilmiah sejenis Penelitian tindakan kelas perlu ditingatkan.[309]

Kelemahan dalam bidang pembuatan karya ilmiah atau sejenisnya yang dimiliki oleh guru PAI diakuri oleh semua kepala madrasah. Kemampuan ini sebenarnya bukan hanya dimiliki oleh guru PAI namun hamper keseluruhan guru yang mengajar dalam level SD, SMP, SMA atau SMK. Guru Pendidikan Agama Islam di daerah Kota, belum pernah membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK) karena merasa belum perlu. Dengan wawancara dengan guru MAN 2 Parepare,

[308]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 14 Februari 2023.
[309]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 14 Februari 2023.

meningkatkan profesionalisme guru faktor eksternal dan internal yang mendorong guru dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

> Faktor eksternal yaitu tingkat kesejahteraan guru (gaji guru), kualifikasi atau tingkat pendidikan guru, masa kerja, pengalaman kerja dan latihan yang telah dijalani, penguasaan kompetensi sosial, pedagogik, pribadi, dan profesional yang dituntut pada guru sesuai amanat undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005, penguasaan keterampilan komputer untuk kebutuhan pembelajaran di kelas dan karier akademik, pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi untuk kebutuhan pembelajaran, layanan supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara kontinu dan profesional, iklim kerjasama diantara sesama guru dan staf sekolah lainnya sebagai komponen dari sistem pembelajaran dan pendidikan di sekolah, pengaruh tuntutan sertifikasi guru, dan uji kompetensi yang diharuskan kepada guru-guru di berbagai satuan pendidikan.[310]
>
> Faktor internal yaitu minat dan motivasi bekerja, belajar, dan berprestasi pada diri guru, kemandirian ilmiah dan kerja guru. dilihat dari perspektif proses belajar mengajar di kelas, yaitu mencakup faktor-faktor: motivasi mengajar dan mendidik yang tinggi pada diri guru, motivasi dan minat belajar yang tinggi pada diri peserta didik untuk belajar di sekolah, ketersediaan media dan sumber belajar di sekolah yang memadai, penguasaan guru dalam aplikasi psikologi pendidikian dalam proses pembelajaran di kelas, penguasaan guru dalam aplikasi pengetahuan tentang perkembangan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas, penguasaan guru terhadap landasan pendidikan di kelas, penguasaan guru dalam aplikasi berbagai metode, strategi pembelajaran yang inovatif di kelas, penguasaan guru tentang berbagai teori belajar mutakhir yang relevan dalam pembelajaran di kelas, penguasaan guru terhadap aplikasi metode evaluasi proses dan hasil pembelajaran yang inovatif, penguasaan guru terhadap aplikasi teori bimbingan konseling dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik, penguasaan guru dalam aplikasi teori administrasi pendidikan dalam pembelajaran di kelas, kemampuan guru menguasai materi pelajaran dan mengelola PBM secara profesional, kedisiplinan guru dan peserta didik dalam belajar, bekerja, dan mengajar di kelas, kemampuan guru dalam mengkaji metodologi keilmuan bidang studi, kemampuan guru dalam menguasai struktur dan materi kurikulum, kemampuan guru mengidentifikasi substansi materi bidang studi sesuai perkembangan dan potensi peserta didik, kemampuan guru memilih substansi, cakupan, dan tata urut materipembelajaran secara kontekstual, kemampuan guru menggunakan teknologi komunikasi dan informasi dalam pembelajaran secara kontekstual, kemampuan guru dalam melaksanakan PTK, kemampuan guru berkomunikasi

[310]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 13 Januari 2023.

> sosial dengan peserta didik di kelas, dan kemampuan guru dalam mendisain peningkatan mutu pembelajaran sesuai hasil penelitian tindakan kelas.[311]

Hal ini menjadi pemikiran para kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam membuat karya ilmiah baik dalam bentuk penelitian tindakan kelas atau jenis lain karya ilmiah yang mampu dibuat guru guna mendorong cara berpikir kritis guru, meningkatkan kemampuan dalam mengemukakan pendapat atau menampilkan kretifitas guru dalam bentuk tulisan.

b. Kompetensi Kepribadian.

Kompetensi kedua yng harus dikuasai guru profesional adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian guru dapat kita lihat dari hasil wawancara baik dengan guru maupun dengan kepala madrasah. Hasil wawancara dengan guru sekaligus kepala madrasah, beliau menyatakan bahwa:

> Sesuai dengan kompetensi kepribadian kita harus bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan Indonesia. Guru PAI ikut terlibat aktif dalam kegiatan keagamaan di masyarakat. Misalnya: khutbah, azan dan kadang-kadang ceramah pada acara keagamaan dan Guru menjunjung tinggi kode etik profesi guru.[312]

Pada dasarnya profesionalime dalam dimensi kompetensi kepribadian semua guru unggul dalam bidang ini. Nilai yang terkandung ada dari awal sikap guru sebagai guru. Wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut:

> Guru bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan. Hal ini terlihat dari perlakuan guru terhadap peserta didik yang tidak membedakan keyakinan, adat dan suku. Selain itu guru menampilkan diri sebagai seorang yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat disekitarnya. Guru terlihat menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi terhadap profesinya. Hal ini terlihat dari kehadiran guru yang terbilang rajin. Padahal jarak dari rumah guru sangat jauh dan hanya mengharapkan bantuan dari orang lain untuk mengantar ke tempat kerja. Hal ini dikarenakan medan yang harus ditempuh ke tempat kerja sangat jauh dan

[311]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 13 Januari 2023.

[312]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 14 Februari 2023.

> berat karena jalan yang rusak dan guru berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.[313]

Temuan yang sama pada guru yang lain yang mengajar di kelas yang berbeda. Dari kepala madrasah ditemukan bahwa:

> Sehubungan dengan kompetensi kepribadian, dari hasil pengamatan dan hasil wawancara terlihat guru yang bersangkutan telah bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya. guru dianggap mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan keberadaan guru yang dihargai dan cukup dihormati di masyarakat. Bila ada kegiatan sosial atau keagamaan maka guru akan selalu dilibatkan. Dimasyarakat guru aktif dalam kegiatan sosial seperti aktif menjadi kader PKK dan dalam kegiatan keagamaan seperti menjadi ketua yasinan, ketua maulid. Di tempat kerja guru menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran guru dalam proses mengajar cukup aktif.[314]

Semua guru MAN 2 Parepare rata-rata berdomisili di Parepare, menyatakan hal yang sama tentang profesionalisme guru dari dimensi kompetensi kepribadian. Berikut kutipan wawancara dengan kepala madrasah, bahwa:

> Guru bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya yang berlaku dimasyarakat dan di Indonesia. Dimasyarkat guru menampilkan diri sebagai pribadi yang dapat diteladani. Misalnya dalam acara-acara sosial dan keagamaaan guru sering dilibatkan, selain itu guru juga aktif di masyarakat.[315]

Pendapat yang sama dari wakamad kurikulum yang berbeda tempat. Beliau menyatakan bahwa:

> Dimasyarakat dan dimadrasah guru bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya yang dianut masyarakat setempat. Hal ini juga mungkin tidak terlepas dari keadaan guru yang merupakan anak dari tokoh agama yang cukup disegani disini. Dimasyarakat guru cukup disegani dan kepribadiannya sangat sopan karena guru yang bersangkutan adalah anak tokoh agama. Guru cukup aktif dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran guru yang terhitung aktif. Mungkin ini karena guru berdomisili ditempat tugas jadi tidak perlu

[313]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 14 Februari 2023.
[314]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 14 Februari 2023.
[315]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 14 Februari 2023.

> menempuh waktu berjam-jam untuk sampai ke tempat tugas. Guru terlihat berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.[316]

Dipertegas lagi dengan ungkapan kepala madrasah pada penjabaran profesionalisme guru tentang kompetensi yang dimiliki umumnya:

> Kompetensi guru di MAN 2 Parepare sudah cukup memadai baik kompetensi kepribadian, kompetensi paedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosialnya.[317]

Ungkapan oleh kepala madrasah mengenai guru MAN 2 Parepare, bahwa:

> Kompetensi guru pada intinya juga memenuhi standar kompetensi, ini bisa tergambar pada hampir semua guru yang ada juga sudah mendapatkan sertifikat profesi.[318]

Pada kompetensi ini guru unggul dan masuk dalam kategori professional. Guru termasuk dalam kategori sangat baik dalam kompetensi kepribadian ini.

c. Kompetensi Sosial.

Kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru rata-rata baik. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan kepala madrasah yang menyatakan bahwa kompetensi sosial guru termasuk dalam tahapan profesional. Di bawah ini beberapa hasil wawancara dengan beberapa kepala madrasah tentang profesionalisme guru dalam dimensi kompetensi sosial. Beliau mengungkapkan dalam suatu wawancara sebagai berikut:

> Berusaha hidup bermasyarakat menyesuaikan diri dengan lingkungan, lebih mengedepankan kebersamaan, kerukunan, dan kerjasama dalam peningkatan mutu pendidikan. Melakukakan komunikasi dengan orangtua peserta didik. Misalnya peserta didik yang terkebelakang, guru menyampaikan kepada orangtua peserta didik agar orangtua bersama dengan guru mengadakan bimbingan terhadap peserta didik tersebut. Mampu beradaptasi di tempat tugas yang memiliki keragaman sosial budaya dan adat masyarakat setempat. Guru termasuk jarang berkomunikasi dengan teman sejawat seperti jarang hadir di

[316]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 14 Februari 2023.

[317]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 16 Februari 2023.

[318]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 16 Februari 2023.

> pertemuan seperti KKG karena kesibukan guru diluar mengajar, guru sebagai kepala madrasah.[319]

Pendapat yang serupa dari wakamad kurikulum. Beliau menyatakan bahwa:

> Guru menjalin komunikasi yang cukup baik dengan orangtua peserta didik namun hanya sebatas bila ada pertemuan di madrasah atau saat diluar jam mengajar. komunikasi dengan siswa terjalin hanya sekadarnya. Hal itu dikarenakan peserta didik cenderung lebih berani dengan guru bila siswa terlalu dekat dengan guru, dalam artian peserta didik meremehkan guru. Komunikasi dengan sejawat guru yang bersangkutan lumayan terjalin dengan baik walaupun ada sedikit ketidakcocokan dengan guru yang lain namun hal itu dapat teratasi. guru dianggap mampu beradaptasi ditempat tugas. Hal ini dibuktikan dengan keberadaan guru yang diterima dengan baik di masyarakat dimana guru tersebut bertugas. Guru tidak melakukan tindakan yang berhubungan dengan program pengembangan kualitas pendidikan di tempat tugas. Hal ini dikarenakan guru yang bersangkutan tidak tinggal di tempat tugas sehingga keberadaan guru di tempat tugas hanya saat mengajar dimadrasah saja. Selesai mengajar guru pulang ke rumah yang jaraknya sangat jauh.[320]

Kemampuan berkomunikasi guru yang baik namun hanya banyak berlaku ketika proses pembelajaran karena kondisi tempat tinggal guru yang jauh dari madrasah mengakibatkan waktu untuk berkomunikasi agak kurang. Namun pada dasarnya kemampuan dalam kompetensi sosial dikategorikan baik. Berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah, bahwa:

> Sehubungan dengan kompetensi sosial ini guru dapat dikatakan telah bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini terlihat dari keberadaan guru yang menjadi kebanggaan peserta didik. Hal ini juga dikarenakan guru bergaul dimasyarakat tidak membedakan peserta didik baik dari perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga dan status sosial. Sikap guru berkaitan dengan hubungan dengan kawan sejawat atau kawan sekantor, guru rajin melakukan komunikasi dan konsultasi yang berhubungan dengan kesulitan dalam mengajar. Di dalam hubungan di masyarakat guru dikenal sebagai tokoh agama. Hubungan guru dengan orangtua peserta didik guru terlihat cukup dekat dan orangtua peserta didik sering berkonsultasi masalah anak dengan guru dimaksud. Hal ini memudahkan guru dalam mengatasi

[319]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Februari 2023.

[320]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Februari 2023.

> kesulitan belajar peserta didik. Guru yang bersangkutan berdomisili di tempat tugas dan bergaul dalam masyarakat sehingga dapat dikatakan bahwa guru telah beradaptasi ditempat tugas dan telah melaksanakan berbagai program di masyarakat untuk meningkatkan kualitas pendidikan didaerah yang bersangkutan. Guru dianggap mampu berkomunikasi dengan rekan seprofesi misalnya berusaha hadir dalam kegiatan guru misalnya KKG walaupun tidak terlalu bisa sering mengikuti KKG tersebut karena jauhnya jarak antara tempat tinggal guru dan tempat pelaksanaan kegiatan KKG.[321]

Mengenai hubungan guru dengan teman sejawat lebih lanjut diungkpakn kepala madrasah dalam suatu wawancara sebagai berikut:

> Terkait dengan hubungan dengan rekan sejawat, guru menjalin hubungan yang cukup baik meskipun jarang bertemu namun sejauh ini tidak pernah terjadi konflik. Hubungan guru dengan peserta didik sangat dekat dan guru adalah sosok yang sangat disukai oleh peserta didik dan kehadirannya sangat ditunggu peserta didik dimadrasah. Hubungan guru dengan orangtua peserta didik cukup dekat dan sering berkomunikasi masalah perkembangan peserta didik. Hubungan guru dimasyarakat dimana tempat guru bertugas sepertinya kurang akrab. Hal ini mungkin dikarenakan adat masyarakat di tempat tugas guru yang biasa saja terhadap guru atau pendatang. Guru tidak mengadakan program keagamaan ditempat tugas, karena kegiatan keagamaan sudah berjalan dimasyarakat sebelum guru tersebut ditempatkan di sana dan dikelola oleh masyarakat disana. Guru cukup aktif berkomunkasi dengan rekan seprofesi misalnya mengikuti kegiatan KKG.[322]

Walaupun kompetensi sosial guru di atas sepertinya ada kekuarangan ketika hubungan dengan masyarakat, hal ini dikarenakan tempat tinggal guru berada jauh dari madrasah, lingkungan madrasah maupun masyarakat yang mendukung madrasah. Berikut hasil wawancara dengan salah seorang wakil kepala madrasah yang menyatakan bahwa:

> Terhadap peserta didik guru tidak membedakan, semua dihargai dan diperlakukan sama. Banyak peserta didik yang sering kerumah guru untuk sekedar bertemu dan sesekali bercerita tentang apa saja. Terhadap sesama rekan sekantor/rekan sejawat hubungan terjalin cukup dekat. Tidak pernah terjadi konflik dengan rekan sesama guru. Hubungan guru dengan orangtua peserta didik juga sangat dekat karena guru berdomisili di tempat tugas jadi guru sangat dikenal dan aktif dimasyarakat. Karena guru tinggal ditempat

[321]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Februari 2023.
[322]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Februari 2023.

> kerja maka guru juga terlibat dalam kegiatan dimasyarakat, baik itu kegiatan sosial dan keagamaan. Guru dapat beradaptasi dengan baik ditempat tugas karena guru sejak kecil sudah tinggal disana jadi sangat mengenal baik kondisi adat dan budaya masyarakat. Berkaitan dengan komunikasi dengan rekan sesama guru sangat kesulitan. Hal ini dikarenakan jauhnya jarak antara guru untuk dapat saling bertemu. Hal ini juga yang menjadi penyebab guru tidak pernah mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan keprofesionalan.[323]

Hubungan yang baik antara guru dengan peserta didik, hubungan baik antara guru dengan teman sejawat, dengan warga masyarakat terlihat jelas pada kompetensi sosial ini. Guru Pendidikan Agama Islam dikategorikan profesional dalam kompetensi sosial ini.

d. Kompetensi Profesional.

Poin yang muncul dalam aspek kompetensi profesional ini adalah selalu punya energi untuk peserta didiknya. Seorang guru yang baik menaruh perhatian pada peserta didik di setiap percakapan atau diskusi dengan mereka. Guru yang baik juga punya kemampuan mendengar dengan seksama. Punya tujuan jelas untuk pelajaran. Seorang guru yang baik menetapkan tujuan yang jelas untuk setiap pelajaran dan bekerja untuk memenuhi tujuan tertentu dalam setiap kelas.

Seorang guru yang baik memiliki keterampilan disiplin yang efektif sehingga bisa mempromosikan perubahan perilaku positif di dalam kelas. Punya keterampilan manajemen kelas yang baik. Seorang guru yang baik memiliki keterampilan manajemen kelas yang baik dan dapat memastikan perilaku peserta didik yang baik, saat peserta didik belajar dan bekerja sama secara efektif, membiasakan menanamkan rasa hormat kepada seluruh komponen didalam kelas.

1) Bisa berkomunikasi baik dengan orang tua.

---

[323]Irham, Wakamad Kesiswaan MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 21 Februari 2023.

Seorang guru yang baik menjaga komunikasi terbuka dengan orang tua dan membuat mereka selalu update informasi tentang apa yang sedang terjadi di dalam kelas dalam hal kurikulum, disiplin, dan isu lainnya. Mereka membuat diri mereka selalu bersedia memenuhi panggilan telepon, rapat, email dan sekarang *WA*. Punya harapan yang tinggi pada peserta didiknya. Seorang guru yang baik memiliki harapan yang tinggi dari peserta didik dan mendorong semua peserta didik di kelasnya untuk selalu bekerja dan mengerahkan potensi terbaik mereka.

2) Pengetahuan tentang kurikulum.

Seorang guru yang baik memiliki pengetahuan mendalam tentang kurikulum madrasah dan standar lainnya. Mereka dengan sekuat tenaga memastikan pengajaran mereka memenuhi standar itu. Pengetahuan tentang subyek yang diajarkan. Hal ini mungkin sudah jelas, tetapi kadang-kadang diabaikan. Seorang guru yang baik memiliki pengetahuan yang luar biasa dan antusiasme untuk subyek yang mereka ajarkan. Mereka siap untuk menjawab pertanyaan dan menyimpan bahan menarik bagi para peserta didik, bahkan bekerja sama dengan bidang studi lain demi pembelajaran yang kolaboratif. Selalu memberikan yang terbaik untuk peserta didik dan proses pengajaran.

Seorang guru yang baik bergairah mengajar dan bekerja dengan anak-anak. Mereka gembira bisa mempengaruhi peserta didik dalam kehidupan mereka dan memahami dampak atau pengaruh yang mereka miliki dalam kehidupan peserta didiknya, sekarang dan nanti ketika peserta didiknya sudah beranjak dewasa. Punya hubungan yang berkualitas dengan peserta didik. Seorang guru yang baik mengembangkan hubungan yang kuat dan saling hormat menghormati dengan

peserta didik dan membangun hubungan yang dapat dipercaya. Hasil wawancara dengan guru maupun kepala madrasah sebagai berikut:

> Menguasai materi, dan pola fikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu disesuaikan dengan kondisi peserta didik dan ketersediaan sarana dan prasarana dan disesuaikan juga dengan kemampuan guru dan peserta didik itu sendiri. Tidak melakukan pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dikarenakan terbatasnya kemampuan guru dan terbatasnya sarana pendukung. Hal ini terlihat dari guru tidak melakukan PTK untuk meningkatkan keprofesionalan karena kesibukan yang tidak bisa dihindarkan.[324]

Pendapat yang hampir sama ditemukan dalam wawancara dengan kepala madrasah, beliau menyatakan bahwa:

> Guru cukup mampu menguasai materi pendukung mata pelajaran yang diampu. Hal ini terlihat pada saat mengajar guru juga sesekali memasukkan unsur-unsur pelajaran lain seperti PKN dan IPS. Guru menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. Dalam mengajar guru mengembangkan materi pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Hal ini terlihat pada materi yang dianggap sulit dan peserta didik kurang bisa menerima maka guru akan menunda materi pembelajaran tersebut dan mengajarkannya pada semester selanjutnya. Guru tidak dapat mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan tersebut dikarenakan berbagai faktor seperti dari peserta didik, orang tua peserta didik, lingkungan peserta didik, masyarakat, materi, bahan ajar, atasan dan kurangnya dukungan dari pihak terkait dan kendala terbesarnya adalah kondisi wilayah. Guru tidak menguasai teknologi informasi dan komunikasi dan tidak dapat menggunakannya dengan baik.[325]

Pendapat yang sama datang dari kepala madrasah yang berbeda. Namun ketika berbicara pada kategori kompetensi profesional ini jawaban yang diberika kepala madrasah hampir semua menunjukkan kemampuan guru ketika dalam kelas pada saat proses pembelajaran baik, pada saat berhubungan atau mengerti keadaan peserta didik baik hanya kelemahan pada kemampuan pembuatan karya ilmiah atau yang biasa dilakukan oleh guru yaitu penelitian tindakan kelas dan penggunaan

[324]Muh. Sabik, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 24 Februari 2023.
[325]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 24 Februari 2023.

teknologi dan informasi atau penggunaan alat yang berhubungan dengan teknologi selain telepon selular. Berikiut hasil wawancara dengan salah seorang wakamad MAN 2 Parepare, bahwa:

> Guru menguasai materi keilmuan lain yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. Dalam mengembangkan materi pembelajaran guru dalam mengajar mengolah materi mata pelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Guru yang bersangkutan tinggal di tempat tugas yang masuk dalam kategori desa terpencil, maka guru agak lumayan tertinggal dalam hal berkaitan dengan informasi, sehingga jarang ikut serta dalam acara yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru. Guru tidak dapat menggunakan teknologi informasi karena memang tidak mempunyai kemampuan dan memanfaatkan teknologi tersebut.[326]

Ucapan senada juga diungkapkan oleh kepala madrasah, bahwa:

> Dalam mengajar guru menghubungkan materi yang diampu dengan mata pelajaran lain yang mendukungnya, hal ini juga dikarenakan guru selain mengajar PAI juga mengajar mata pelajaran umum. Guru cukup memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar dan cukup memahami tujuan pembelajaran. Guru mengembangkan materi pembelajarn disesuaikan dengan perkembangan kemampuan peserta didik. Untuk mengembangkan keprofesionalan guru biasanya membaca buku-buku yang ada di perpustakaan madrasah. Guru tidak pernah membuat PTK. Guru tidak dapat memanfaatkan teknologi seperti laptop karena guru yang bersangkutan tidak mahir menggunakan fasilitas tersebut.[327]

Ungkapan yang lain kembali terungkap oleh kepala madrasah. Adanya kemauan guru untuk selalu memperbaiki diri dengan cara yang memungkinkan guru kerjakan misalnya membaca buku di perpustakaan.

> Guru terlihat mampu menguasai materi dan keilmuan lain yang mendukung mata pelajaran yang diampu karena guru juga mengajar mata pelajaran umum lainnya selain mengajar. Guru menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar yang ada didalam kurikulum dan yang termasuk di buku paket. Dalam mengajar guru mengolah dan mengembangkan mata pelajaran sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik dan disesuaikan dengan kondisi peserta didik. Guru dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk

[326]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 27 Februari 2023.

[327]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 27 Februari 2023.

> berkomunikasi dan untuk pengembangan diri karena guru belajar menggunakan teknologi tersebut.[328]

Program yang dilakukan guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Dalam wawancara dengan salah seorang guru, beliau menyatakan bahwa:

> Aktif memberikan tanya jawab, meningkatkan konsentrasi peserta didik.[329]

Strategi yang digunakan juga berbeda-beda mampu meningkatkan motivasi bagi peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Sesuai dengan wawancara dengan guru berikut:

> Strategi yang digunakan di kelas yang heterogen adalah dengan cara bercerita kepada peserta didik, langkah selanjutnya memberikan timbal balik berupa pertanyaan. Dengan cara demikian peserta didik lebih fokus karena bila tidak mendengarkan penjelasan maka tidak akan bisa menjawab pertanyaan. Metode yang digunakan adalah ceramah, demontrasi dan tanya jawab.[330]

Teori pembelajaran masih belum tersentuh dalam usaha untuk mengembangkan profesionalisme pada kelas heterogen. Diungkapkan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

> Mengenai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik yang seharusnya dikuasai oleh guru nampaknya hal ini dikuasai oleh guru yang bersangkutan. Hal ini terlihat saat mengajar guru hanya menggunakan metode ceramah dan tanya jawab. Guru yang bersangkutan juga mengatakan kalau dia pernah mengikuti kegiatan ilmiah atau semacam pelatihan dan seminar yang diadakan di Kota. Hal ini tidak aneh karena letak geografis tempat tinggal guru yang berada didesa sangat terpencil, sehingga sangat ketinggalan informasi. Kalaupun ingin mengikuti kegiatan tersebut maka untuk pergi menuju ke kota tanjung saja guru harus menempuh perjalanan satu hari penuh.[331]

Usaha lain yang dilakukan oleh guru adalah menyediakan fasilitas belajar di luar madrasah yaitu dengan menyediakan rumahnya untuk pembelajaran mengaji atau pendalam keagamaan peserta didik. Dan juga menggunakan fasilitas

---

[328]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 27 Februari 2023.
[329]Hidayah Ahmad, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 27 Februari 2023.
[330]Muh. Yusuf, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 27 Februari 2023.
[331]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 27 Februari 2023.

perpustakaan sebagai gudang ilmu dan mencoba mengubahnya untuk dijadikan suatu perilaku dalam pembelajaran. Hal ini terungkap dalam wawancara dengan salah satu guru. Beliau menyatakan sebagai berikut:

> Di tempat tugas menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal. Misalnya menyediakan rumahnya untuk peserta didik yang ingin belajar mengaji atau lebih mendalami pelajaran agama, kadang-kadang juga memanfaatkan fasilitas perpustakaan yang ada dimadrasah untuk bersama-sama peserta didik membaca bukubuku yang ada di sana.[332]

Data lain yang ditemukan adalah guru mencoba membuat alat peraga yang baik untuk pembelajaran sesuai dengan lingkungan, kondisi dan dana yang ada. Pembuatan alat peraga dengan bahan seadanya dan kalau bisa memanfaatkan bahan yang ada, mengolahnya tanpa harus mengeluarkan dana. Dan memperbanyak praktek daripada aspek kognitif.

> Program Guru dalam rangka meningkatkan profesionalnya adalah membuat perencanaan belajar yang baik, alat peraga yang akan digunakan dalam pembelajaran dan alat penilaian baik penilaian proses ataupun penilaian akhir pembelajaran. Kemudian memperbanyak praktek.[333]

Mengikuti kegiatan di wadah pertemuan kelompok kerja guru dan kegiatan lain yang memungkinkan seperti yang ada dalam wawancara berikut:

> Mengadakan kegiatan KKG, pelatihan ISQ dari lembaga yang peduli akan moralitas peserta didik (pembentukan karakter peserta didik) dan sharing dengan teman yang lebih kompeten.[334]

Mencoba menguak wawasan dengan mengikuti pelatihan. Namun cara ini sangat kecil frekuensinya dilakukan karena memang jarang sekali adanya pelatihan untuk guru yang berada di desa terpencil.

---

[332]Kasmawati, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 27 Februari 2023.
[333]Rusni, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 2 Maret 2023.
[334]Mardang, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 2 Maret 2023.

> Memahami karakteristik peserta didik. Mengikut sertakan dalam pelatihan yang sesuai dengan tugas yang diembannya. Pelaksanaan program belum optimal.[335]

Pelaksanaan program pengembangan profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru muncul dari guru sendiri maupun dorongan dari kepala madrasah ataupun dari suatu wadah organisasi guru atau yang disebut dengan Kelompok Kerja Guru (KKG). Dalam wawancara berikut ini dijelaskan oleh kepala madrasah bahwa:

> Guru aktif dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG). Dan juga meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dengan terus menerus belajar.[336]

Dari wawancara dengan wakamad juga terlihat bagaimana aktifnya guru mengikuti Kelompok Kerja Guru (KKG). Dibawah ini adalah hasil wawancara yang telah dilakukan.

> Pelaksanaan program pengembangan professional guru dalam rangka meningkatkan professional guru cukup baik dengan terlihat akan kehadiran dari guru dalam mengikuti baik kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) meupun kegiatan lain yang sifatnya untuk peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) khusus bagi anak sudah bagus.[337]

Pendapat lain dari guru sekaligus kepala madrasah, beliau dalam wawancara menyatakan bahwa:

> Untuk meningkatkan keprofesionalan guru hanya belajar dari buku-buku diperpustakaan.[338]

Wawancara dengan guru. Beliau berpendapat bahwa kerjasama hanya mampu dilakukan ketika waktu guru berada dalam suatu wadah Kelompok Kerja Guru (KKG). Dari sana muncul kerjasama baik dengan sesama rekan guru maupun dengan instansi yang terkait.

---

[335]Ramlah, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 2 Maret 2023.
[336]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 2 Maret 2023.
[337]Masdalia, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 6 Maret 2023.
[338]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 6 Maret 2023.

Ya. Utamanya di Kelompok Kerja Guru (KKG).[339]

Dari hasil wawancara dengan ketua Kelompok Kerja Guru (KKG), beliau menyatakan bahwa di Kelompok Kerja Guru (KKG) sebenarnya wadah atau tempat datang atau didatangkan seseorang dengan instansi yang berhubungan erat dengan guru dapat diihat bahwa:

> Biasanya yang memberi materi pengawas dari diknas, pengawas dari UPTP serta guru yang telah mengikuti diklat.[340]

Pengawas memberikan solusi kerjasama yang mungkin dapat dilaksanakan oleh guru yaitu:

> Bentuk kerjasama dengan pihak lain dalam pengembangan guru jelas ada dan bias dilakukan dengan pihak asesor karakter anak (ISQ), juga dengan pihak kementerian agama kabupaten, propinsi agar apa yang menjadi harapan kita guru yang professional bisa terwujud dengan baik.[341]

Namun juga kepala madrasah yang berpendapat lain menyatakan bahwa:

> Belum ada. masih tergantung pada instansi induk (Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama).[342]

Dari pernyataan di atas dapat kita simpulakan bahwa kerjasama antar suatu wadah organisasi pada dasarnya baik. Namun untuk tingkat perseorang misalnya guru dengan dinas yang terkait masih sangat kekurangan. Solusinya adalah guru memang harus bergabung dalam suatu organisasi yang mampu memberikan kesempatan bagi guru untuk membuka kerjasama. Kerjasama guru dengan rekan sekerja dapat kita lihat dari hasil wawancara sangat bagus.

Guru pada dasarnya ingin bergabung dengan Kelompok Kerja Guru (KKG) namun kondisi tidak memungkinkan untuk itu. Khusus untuk guru yang bertempat

---

[339]Abd. Asis, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 6 Maret 2023.
[340]Said Jusman, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 6 Maret 2023.
[341]Pengawas, Kementerian Agama Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 6 Maret 2023.
[342]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 6 Maret 2023.

tinggal jauh dari madrasah yang bertempat tinggal di kota bukan di gunung (sebutan untuk madrasah daerah terpencil) aktif dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG). Sedangkan guru yang berdomisili di tempat kerja atau daerah dekat madrasah sudah dapat dipastikan akan sulit sekali bergabung dengan Kelompok Kerja Guru (KKG).

b. Pembahasan

Penerapannya manajemen kinerja guru berbasis budaya religius tidak hanya dilaksanakan di madrasah atau di madrasah yang bernuansa Islami tetapi juga di madrasah-madrasah umum. Hal ini sangat penting karena pelaksanaan Pendidikan Agama Islam di butuhkan pembiasaan atau praktek-praktek agama yang menghubungkan manusia dengan Tuhannya.

Dari proses pembiasaan itulah akan membentuk pendidikan Tauhid pada diri anak, yang akan membawa pada proses kesadaran bahwa apa yang dilakukan manusia setiap hari akan senantiasa terlihat dan tercatat dengan baik oleh Allah swt. Dengan demikian Pendidikan agama di madrasah bukan hanya pada tataran kognitif saja, namun bagaimana membentuk kesadaran pada peserta didik untuk melaksanakan dan membudayakan nilai-nilai pendidikan agama dalam kehidupan sehari-hari. Realitas dilapangan terkait dengan implementasi manajemen kinerja guru berbasis religius di MAN 2 Parepare menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru berbasis religi membuat dirinya lebih baik lagi dalam masyarakat melalui penyesuain diri dengan adat istiadat masyarakat karena guru adalah tokoh milik masyarakat. Tingkah laku guru di Madrasah dan di masyarakat menjadi panutan masyarakat.

Namun dalam temuan penelitian dapat diketahui bahwa manajemen kinerja guru berbasis religi minimal mampu mewujudkan antara lain: *Pertama* Membantu madrasah dalam melaksanakan teknik hubungan madrasah dengan masyarakat. *Kedua* guru hendaknya selalu berpartisipasi lembaga dan organisasi di masyarakat. *Ketiga* guru hendaknya membantu memecahkan yang timbul dalam masyarakat. Secara umum penerapan sistem pengelolaan kinerja guru berbasis budaya religi direfleksikan pada bentuk kompetensi yang dipersyaratkan guna melaksanakan profesinya agar mencapai hasil yang memuaskan yang mencakup kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Hal tersebut diterapkan di MAN 2 Parepare sebagai aktualisasi nilai-nilai religius sesuai dengan karakteristik madrasah. Tata kelola kinerja guru berbasis budaya religius di madrasah sesungguhnya adalah proses pembudayaan atau pembiasaan nilai-nilai PAI dalam kehidupan di Madrasah. Karena Madrasah merupakan pendidikan formal yang bertugas mempengaruhi dan menciptakan kondisi yang memungkinkan perkembangan peserta didik secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ditemukan manajemen kinerja guru di MAN 2 Parepare, dimana dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Manajemen kinerja yang dimaksudkan adalah:

1. Program Jangka Pendek.
    a) Peringatan maulid Nabi Muhammad saw,
    b) Wisata kebangsaan,
    c) Proposal *ramadhan In School.*

Bentuk-bentuk kegiatan religius yang dilaksanakan merupakan wujud dari visi misi di MAN 2 Parepare, yaitu menjadi lembaga diklat yang unggul, mampu

menghasilkan lulusan yang profesional, beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing di pasar global.

2. Program Jangka Menengah.

Mengalokasikan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) agar dilaksanakan di luar kelas. Semisal di Masjid untuk melatih peserta didik dan semakin memperdalam pengetahuan mereka terkait keagamaan. Program jangka menengah terkait pengembangan budaya religius dilaksanakan oleh semua guru, mereka mengalokasikan beberapa kali pertemuan diadakan di Masjid yang bertujuan agar peserta didik tidak bosan belajar di dalam kelas, suasana baru dan lebih dekat dengan rumah Allah swt. Kepala Madrasah memberi kewenangan kepada guru mapel untuk melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di luar kelas, oleh karena itu guru mapel untuk saling komunikasi agar tidak terjadi benturan waktu. Perencanaan jangka mengengah ini sudah ditampilkan sasaran masih bersifat umum

3. Program jangka panjang dengan mewujudkan visi, misi dan tujuan Madrasah.

Beberapa bentuk pengembangan budaya religius di madrasah adalah adalah; membiasakan salam, senyum, dan sapa, membiasakan berjabat tangan antara peserta didik dengan guru, peserta didik laki-laki dengan peserta didik laki-laki, peserta didik perempuan dengan peserta didik perempuan, membiasakan berdoa pada saat akan mulai dan akhir pembelajaran, membaca al-Qur'an sebelum pelajaran dimulai, membiasakan shalat Dhuha, shalat dhuhur berjamaah, dzikir setelah shalat, membiasakan pendalaman materi setelah shalat berjamaah dhuhur, menyelenggarakan PHBI (Maulid Nabi, Nuzul al-Qur'an, penyembelihan hewan Qurban pada Idul Adha), menyantuni anak yatim dan kaum dhu'afa, acara *halalbihalal*, dan sebagainya.

Kinerja guru dalam manajemen kinerja ini berbentuk siklus atau proses yang berulang-ulang. Tahap pertama adalah perencanaan kerja oleh guru bersama atasan dan tim penilai yang ditunjuk oleh pimpinan. Kegiatan perencanaan kinerja meliputi penentuan tugas yang diampu, penentuan sasaran kerja yang akan dilaksanakan, pengukuran kemampuan individu, dan ekspektasi tanggung jawab yang dibebankan pada guru. Tahap kedua adalah pembinaan yang dilakukan secara intensif oleh pimpinan dan tim penilai kinerja. Kerja dalam Islam mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah swt, menuju sukses di akhirat kelak. Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Bekerja keras dalam kehidupan tidak hanya memberikan keuntungan bagi diri sendiri saja melainkan bagi umat muslim yang lain.Bagaimana pun juga manusia harus ingat kalau tujuan penciptaan manusia itu adalah untuk beribadah kepada Allah swt.[343] Bekerja ini pun merupakan salah satu bentuk ibadah seperti ibadah-ibadah lainnya. Dari titik ini, orang muslim belajar tentang kepatuhan, kesetiaan, tanggung jawab, dan komitmen. Nilai-nilai ini bisa dijadikan salah satu indikator untuk melakukan penilaian kerja/kinerja yang berwujud non fisik. Sebab hasil kinerja seseorang dapat berwujud fisik dan dapat berwujud non fisik.[344]

Hal ini merupakan nikmat yang sangat besar yang seharusnya seorang hamba mau memenuhi hak-hak Allah swt, bersyukur kepada-Nya atas nikmat-Nya dan tidak menggunakan nikmat tersebut untuk bermaksiat kepada-Nya. Namun sayang, sebagaimana diterangkan pada ayat selanjutnya, ia tidak mau

[343]Sari Narulita, *Spektrum Zakat dalam Membangun Ekonomi Kerakyatan*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2008), h. 48.

[344]Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011), h. 127.

melakukannya. Dari penafsiran ayat tersebut dapat dipahami bahwa manusia dapat mungkin melakukan pekerjaan yang baik ataupun yang buruk, hal ini karena di dalam diri manusia terdapat perpaduan sifat yang berlawanan (potensi baik dan buruk).[345] Prinsip dijelaskan dalam QS. An-Nisa/4:32 yang berbunyi:

وَلَا تَتَمَنَّوْا۟ مَا فَضَّلَ ٱللَّهُ بِهِۦ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۚ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا ٱكْتَسَبُوا۟ ۖ وَلِلنِّسَآءِ نَصِيبٌ
مِّمَّا ٱكْتَسَبْنَ ۚ وَسْـَٔلُوا۟ ٱللَّهَ مِن فَضْلِهِۦٓ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَىْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Terjemahnya:

> Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.[346]

Manfaat yang dimaksud dalam ayat ini adalah hasil dari kerja yang dilakukan oleh manusia. Kinerja harus berorientasi pada hasil kinerja (*result oriented*). Hasil kinerja merujuk pada apa yang harus dilakukan atau barang yang harus dihasilkan manusia.[347] Hasil dari kerja seorang manusia adalah untuk dirinya sendiri. Hal ini jelas terlihat dalam firman Allah swt, dalam QS. Al-Israa'/17:7 sebagai berikut:

إِنْ أَحْسَنتُمْ أَحْسَنتُمْ لِأَنفُسِكُمْ ۖ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا ۚ فَإِذَا جَآءَ وَعْدُ ٱلْـَٔاخِرَةِ لِيَسُۥٓـُٔوا۟ وُجُوهَكُمْ
وَلِيَدْخُلُوا۟ ٱلْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا۟ مَا عَلَوْا۟ تَتْبِيرًا ﴿٧﴾

Terjemahnya:

> Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, Maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila

---

[345]Marwan bin Musa, *Tafsir Al Qur'an Hidayatul Insan*, (Jilid 4, t.tp: t.p, t.t,), h. 458.

[346]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Banten: Yayasan Pelayan Al-Quran Mulia, 2017), h. 171.

[347]Herman Aguinis, *Performance Management*, (3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2013), h. 46.

> datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.[348]

Ayat ini menjelaskan bahwa perbuatan kebaikan mendatangkan kebaikan bagi manusia itu sendiri karena sesungguhnya pahala kebaikan itu untuk diri kalian sendiri (dan jika manusia berbuat jahat) dengan menimbulkan kerusakan (maka kejahatan itu bagi diri mereka sendiri) sebagai pembalasan atas kejahatan mereka. Allah swt, mengungkapkan bentuk balasan hasil kerja manusia dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah swt, maka Allah swt, memberinya pahala.[349] Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah swt, akan mengazabnya dengan siksa yang pedih.[350] Sebagaimana dijelaskan dalam beberapa ayat Al-Quran di antaranya QS. Al-Kahfi/18:87- 88 yang berbunyi:

قَالَ أَمَّا مَن ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُۥ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِۦ فَيُعَذِّبُهُۥ عَذَابًا نُّكْرًا ﴿٨٧﴾ وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَٰلِحًا فَلَهُۥ جَزَآءً ٱلْحُسْنَىٰ ۖ وَسَنَقُولُ لَهُۥ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا ﴿٨٨﴾

Terjemahnya:

> Berkata Dzulkarnain: Adapun orang yang aniaya, Maka Kami kelak akan mengazabnya, kemudian Dia kembalikan kepada Tuhannya, lalu Tuhan mengazabnya dengan azab yang tidak ada taranya. Adapun orang-orang yang beriman dan beramal saleh, Maka baginya pahala yang terbaik sebagai balasan, dan akan Kami titahkan kepadanya (perintah) yang mudah dari perintah-perintah kami.[351]

Yang dimaksud orang zalim di sini adalah orang yang musyrik yang di akhhirat akan memperoleh azab yang sangat keji di neraka jahanam. Sebaliknya

---

[348]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an*, h. 315.

[349]Jalaluddin As-Suyuthi, *Tafsir Al-Jalalain Lengkap dan Disertai Asbabun Nuzul*. Terj. Al-Kautsar., (Ed. Cet. 1. Jakarta: Pustaka Al-Kautsa, 2017), h. 172.

[350]Ima Amaliah, dkk, *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*, (Jurnal Mimbar. Vol 29 No. 3. 2013), h. 168.

[351]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an* ,h. 316.

orang-orang yang beriman dan beramal yang mengesakan Allah swt, dan membenarkan seruan dan mengerjakan berbagai perbuatan yang merupakan konsekuensi dari keimanannya, maka pahalanya di surga.[352]

Ketika Al-Qur'an menggunakan teknik pahala dan siksa ini, tujuannya ialah untuk mendorong manusia agar melakukan kebaikan dan menjauhi perbuatan buruk. Jika kita berpindah ke bidang pendidikan, kita mesti memberitahu siswa bahwa apabila dia berbuat baik, dia akan mendapat bagian pahala yang konkret dan maknawiyah. Akan tetapi, jika dia berbuat salah, pertama-tama kita akan menasehatinya dan menjelaskan akibat dari perbuatannya. Jika kesalahan itu dilakukan secara berulang-ulang, dia wajib dihukum.[353] Prinsip ini di dalam dunia pendidikan saat ini dikenal dengan sebutan *reward* dan *punishment.*

Hasil kinerja, maka perlu dilakukan penilaian kinerja agar bisa diketahui apakah kerja yang sudah dilakukan sudah baik atau belum. Caranya adalah dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif hasil kerja sesuai tolak ukur yang telah ditentukan dan dilakukan secara berkala. Dalam bidang pendidikan, penilaian kinerja secara sederhana dapat dinyatakan sebagai penilaian terhadap kemampuan dan sikap peserta didik yang ditunjukkan melalui suatu perbuatan.

Penilaian kinerja merupakan penilaian terhadap perolehan, penerapan pengetahuan dan keterampilan yang menunjukkan kemampuan peserta didik dalam proses maupun produk. Penilaian tersebut mengacu pada standar tertentu.[354]

---

[352]Az-Zuhaili, Wahbah, *Al-Tafsir al-Munir fi al-Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj,* (Juz 28, Damaskus: Darul Fikri, 2009), h. 1051.

[353]Ahmad Ali Budaiwi, *Imbalan dan Hukuman Pengaruhnya Bagi Pendidikan Anak,* (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 11.

[354]Ana Ratna Wulan, *Contextual Teaching And Learning, Rehayasa Research & Training,* (Yogyakarta Danie beulieu, 2019), h. 1.

Adapun budaya religius pada hakikatnya adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga sekolah.

Hal ini berkaitan dengan profesionalisme guru yang tercermin pada pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Uraian dibawah ini menjelaskan keadaan manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Parepare.

a. Perencanaan Kinerja Berbasis Budaya Religius.

Proses penyusunan rencana manajemen kinerja yang dilakukan oleh ketua yayasan, kepala sekolah, dan wakasek-wakasek adalah dengan memperhatikan visi dari MAN 2 Parepare itu sendiri, yaitu menjadi sekolah yang berkualitas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang menyatu dalam tauhid di lingkungan yang bersih, indah dan nyaman. Kata "tauhid" ini memiliki arti bahwa seluruh warga sekolah diharapkan dapat menjadikan tauhid sebagai landasan, baik itu dalam beriman, bertindak, dan bertugas.

Religius ini tentunya berkaitan erat dengan tauhid yang peneliti maksud dalam landasan Islam. Hal ini berarti manajemen kinerja MAN 2 Parepare harus berbasis budaya religius yang bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih mendalam tentang tauhid itu sendiri, serta memperbaiki sistem yang ada supaya sejalan dengan landasan religius yang diterapkan yakni ketauhidan. Tauhid

memperbaiki moral agama, dan akhlak bagi setiap warga sekolah yang ada di dalamnya.

Kemudian dalam merencanakan manajemen kinerja berbasis budaya religius tersebut, dimulai dari rumusan perencanaan yang dibuat oleh divisi keagamaan, para wakil kepala sekolah setiap bidang, serta kepala sekolah MAN 2 Parepare. Dan disetujui oleh Ketua Umum serta Pembina YPSPIAI. Perencanaan manajemen kinerja berbasis budaya religius melibatkan beberapa pihak.

Awal dari perencanaan adalah dengan melakukan tes kepada calon guru MAN 2 Parepare, baik itu secara tertulis, wawancara, psikotest, tes kemampuan bakat mengajar, menilai latar belakang pelamar, dan nilai akademiknya. Sekolah mewajibkan pelamar minimal pendidikan terakhir adalah S1 selain itu sekolah juga mewajibkan untuk setiap pelamar yang perempuan wajib menutup aurat dengan sempurna, berkerudung menutupi dada. MAN 2 Parepare juga mengutamakan pelamar yang sudah fasih membaca al-Qur'an dan memahami Islam tentunya.

b. Pembinaan Kinerja Berbasis Budaya Religius

1. Rapat mingguan.

Rapat mingguan dilakukan guna me-refresh kembali guru-guru dalam sepekan. Dalam artian mengingatkan kembali visi misi serta tujuan dari MAN 2 Parepare. Rapat mingguan sebagai bentuk upaya pembinaan yang dilakukan oleh internal sekolah. Selain itu rapat mingguan juga dilakukan sebagai ajang pertukaran informasi dari wakasek kepada guru terkait kegiatan dan perencanaan pembelajaran dalam sepekan atau sebulan. Rapat mingguan juga sebagai ajang komunikasi yang baik untuk menyampaikan keluhan para guru atau hal-hal lain yang perlu

disampaikan ke kepala sekolah. Apabila ada masalah yang disampaikan pada rapat mingguan, masalah tersebut dapat dipecahkan bersamasama secara musyawarah dengan semua peserta rapat.

2. Mengadakan dan melibatkan guru dalam forum ilmiah.

Pendidikan dan pelatihan (*inservice training/upgrading*) adalah upaya guna meningkatkan kompetensi guru. Disamping dimaksudkan untuk mendapatkan informasi baru yang berhubungan dengan perkembangan pendidikan, pengajaran, model-model yang baru dalam bidang pembelajaran sekaligus berguna untuk guru yang sedang menyusun portofolio persyaratan sertifikasi guru sebagai nilai tambahan untuk mencapai kelulusan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan pengetahuan. Di dalam Islam ayat yang diturunkan pertama kali terdapat dalam QS. al-Alaq/96: 1-5 sebagai berikut;

ٱقۡرَأۡ بِٱسۡمِ رَبِّكَ ٱلَّذِي خَلَقَ ۝١ خَلَقَ ٱلۡإِنسَٰنَ مِنۡ عَلَقٍ ۝٢ ٱقۡرَأۡ وَرَبُّكَ ٱلۡأَكۡرَمُ ۝٣ ٱلَّذِي عَلَّمَ بِٱلۡقَلَمِ ۝٤ عَلَّمَ ٱلۡإِنسَٰنَ مَا لَمۡ يَعۡلَمۡ ۝٥

Terjemahnya:

> Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.[355]

Pada ayat pertama terdapat kata ٱقرأ yang artinya bacalah. Namun disini قرأ tidak terbatas hanya pada membaca saja tapi juga memahami, melihat, mencari, agar mendapat pengetahuan. Maka dengan pembinaan melalui pengadaan dan pelibatan guru dalam forum ilmiah merupakan salah satu ciri bahwa MAN 2

[355]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an* ,h. 531.

Parepare telah menerapkan budaya رأأق yang merupakan salah satu wujud dari budaya religius.

3. Revitalisasi MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Melalui pertukaran informasi dan pengetahuan dengan sesama guru mata pelajaran dari sekolah lain, para guru MAN 2 Parepare bisa dengan mudah mendapatkan pengalaman baru mengenai program pendidikan yang belum mereka pahami atau mengenai bagaimana semestinya guru bersikap dan bertindak dalam membuat kondisi pembelajaran. Tidak hanya itu, dengan diterapkannya desentralisasi pendidikan, maka MAN 2 Parepare dapat mengembangkan kurikulum sejalan dengan keadaan wilayahnya sekaligus menyusun naskah soal yang diujikan pada setiap semester.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) maupun Kelompok Kerja Guru (KKG) (yang ada MAN 2 Parepare dijadikan wadah bagi guru-guru untuk melaksanakan sejumlah program seperti menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan pendidikan di sekolah, menyiasati kurikulum yang padat dan menemukan pilihan pembelajaran yang tepat serta variasi-variasi metode, media untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

MAN 2 Parepare di bawah pimpinan kepala sekolah telah memaksimalkan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) ini mencerminkan salah satu budaya religius yakni kerjasama. Hal ini sejalan dengan pernyataan al-Qur'an surat Al-Maidah/5: 2 terdapat kalimat yang berbunyi sebagai berikut:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحِلُّواْ شَعَٰٓئِرَ ٱللَّهِ وَلَا ٱلشَّهۡرَ ٱلۡحَرَامَ وَلَا ٱلۡهَدۡيَ وَلَا ٱلۡقَلَٰٓئِدَ وَلَآ ءَآمِّينَ ٱلۡبَيۡتَ ٱلۡحَرَامَ يَبۡتَغُونَ فَضۡلٗا مِّن رَّبِّهِمۡ وَرِضۡوَٰنٗاۚ وَإِذَا حَلَلۡتُمۡ فَٱصۡطَادُواْۚ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ أَن صَدُّوكُمۡ عَنِ ٱلۡمَسۡجِدِ ٱلۡحَرَامِ أَن تَعۡتَدُواْۘ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ ٢

Terjemahnya:

> Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.[356]

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) MAN 2 Parepare diselenggarakan setiap sebulan sekali. Tempatnya berdasarkan pada kesepakatan anggota, namun paling sering dilakukan di sekolah ini agar lebih kondusif. Melalui organisasi profesi guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) ini, peneliti menemukan kepala sekolah dapat proses pengembangan profesi guru.

e. Meningkatkan tunjangan kesejahteraan guru

Peningkatan tunjangan kesejahteraan guru menjadi perhatian MAN 2 Parepare diantaranya melalui gaji guru. Guru Tidak Tetap (GTT) dan tunjangan kesejahteraan di setiap bulanya. Selain itu, untuk para guru yang memberi les, intensif diberikan berupa uang insentif atau transport tambahan. Hal ini sejalan dengan salah satu Hadis Rasulullah Muhammad saw, sebagai berikut:

---

[356]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an* ,h. 154.

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:

Berikan pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.[357]

Hadits ini memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaanya. Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan mampu adalah suatu kezaliman. Hal ini sejalan dengan melalui perhatian kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru, terlihat dapat cukup fokus pada pekerjaannya seorang guru dan terdorong untuk meningkatkan kompetensinya.

f. Membuat wadah silaturahmi guru

Wadah silaturahmi untuk guru terbagi kedalam dua aktivitas yakni pengajian khusus pendidik dan tenaga kependidikan MAN 2 Parepare dan program pembinaan yang dilaksanakan oleh Madrasah. Hal ini sejalan karena silaturahmi merupakan salah satu bentuk budaya religius. Dalam Islam silaturahmi dapat melapangkan rezeki dan memanjangkan umur. Seperti yang tertera dalam hadits Rasulullah Muhammad saw, sebagai berikut:

مَنْ أَحَبَّ أَنْ يُبْسَطَ عَلَيْهِ فِي رِزْقِهِ وَأَنْ يُنْسَأَ لَهُ فِي أَثَرِهِ فَلْيَصِلْ رَحِمَهُ

Artinya:

Siapa yang suka dilapangkan rezekinya dan dipanjangkan umurnya hendaklah ia menyambung silaturahmi.[358]

Pembinaan kinerja yang berlangsung kontinyu adalah proses dimana Pembina yayasan, ketua yayasan, kepala sekolah dan guru bekerjasama untuk

[357]Abdillah Abi, *Sunan Ibnu Majah,* (Juz-1, Beirut: Markaz al-Thaqafi, 1993), h. 431.

[358]Al-Bayan, *Shahih Bukhari Muslim (Hadist Yang Diriwayatkan Oleh Imam Bukhari dan Imam Muslim,* (Cet. I. Bandung: Jabal, 2008), h. 211.

banyak informasi tentang kemajuan kerja, hambatan dan masalah potensial, kemungkinan pemecahan persoalan tersebut, serta bagaimana kepala sekolah bisa membantu guru dalam menunaikan tugas-tugasnya. Proses itulah yang mengaitkan antara proses perencanaan dan evaluasi, sehingga diperoleh penilaian kinerja yang objektif sejalan dengan standar yang ditentukan dalam proses perencanaan kinerja.

g. Evaluasi Kinerja Berbasis Budaya Religius

Evaluasi adalah penilaian terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Hasil penilaian, dijadikan sebagai acuan dalam melakukan perbaikan dan penyempurnaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, dari upaya ini dikembangkan pertimbangan nilai objektif dalam menentukan tindakan terhadap seorang tenaga khusus yang dibutuhkan untuk mempertimbangkan gaji, penghargaan, dan lain-lain. Sasaran penilaian adalah melihat kembali catatan-catatan dalam kelas seperti perkembangan dan prestasi peserta didik, hasil tes, pembuatan silabus dan rencana pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penilaian kinerja organisasi khususnya lembaga pendidikan Islam adalah sebagai berikut:[359]

1) Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil kebutuhan personalia.
2) Penilaian memberikan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
3) Penilaian dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.

[359]Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM,* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), 11.

4) Penilaian kinerja untuk memenuhi *feedback* atau umpan balik terhadap para pekerja.

Amstrong, mengemukakan model proses manajemen kinerja yang efektif:[360]

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

Pelaksanaan manajemen kinerja di sekolah secara umum memiliki dasar dan prinsip yang sama dengan jenis organisasi lainnya. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja guru dan para staf agar dapat mencapai tujuan sekolah dan pendidikan. Kepala sekolah dan seluruh tim bekerja sama dan melakukan komunikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sekolah.Secara umum pelaksanaan manajemen kinerja di sekolah dapat memberikan:[361]

1) Kejelasan dan konsistensi peran, tujuan dan perilaku yang dibutuhkan dalam sekolah.
2) Pengembangan dan peningkatan kinerja dari setiap pihak yang terlibat.

---

[360]Michael Amstrong, *Performance Management; Key Strategies and Practical Guidelines*, (USA: Kogan Page Limited, 2016), h. 16.

[361]Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h. 111.

3) Peningkatan kualitas pekerjaan individu dan tim.
4) Pelatihan dan pengembangan yang lebih fokus terhadap kebutuhan.
5) Informasi mengenai hambatan dan permasalahan serta solusi yang dapat dilakukan.
6) Informasi mengenai kinerja yang baik dan yang membutuhkan perbaikan.

Pembinaan mencakup kegiatan pengamatan kinerja guru, pemantauan selama proses kinerja berjalan, sharing dan umpan balik, serta dukungan dari atasan dan penghargaan. Akhir proses rangkaian kinerja ini adalah evaluasi bersama antara kepala madrasah, tim penilai kinerja, dan guru. Evaluasi sebagai bentuk hasil penilaian yang dicapai oleh guru dan identifikasi kekurangan dari komponen-komponen kinerja yang memerlukan perbaikan kinerja. Kinerja guru ini berulang dari awal setiap tahun penilaiannya sebagai suatu siklus manajemen kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai.

Berdasarkan hasil evaluasi dan klasifikasi perbaikan kinerja bagi guru, kegiatan perbaikan kinerja dilakukan dengan model pendidikan berkelanjutan (pegembangan diri), pelatihan, kegiatan lesson study, dan kegiatan guru tingkat sekolah. Bentuk-bentuk perbaikan kinerja guru digambarkan dengan pola bergaris putus-putus dalam satu wadah menggambarkan bahwa perbaikan kinerja ini merupakan pilihan kegiatan yang dapat dilaksanakan seluruhnya atau dipilih sesuai kebutuhan guru yang bersangkutan.

Artinya bentuk-bentuk kegiatan perbaikan kinerja guru sebagai bentuk kegiatan yang bersifat pilihan program atau pilihan kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kesesuaian rekomendasi hasil evaluasi kinerja guru. Implikasi hasil kinerja guru sebagai rekomendasi evaluasi kinerja adalah meningkatknya

kemampuan profesionalisme guru secara utuh dalam bentuk peningkatan kognitif, *performance* (kerja), afektif, produk (hasil pembelajaran), dan kesadaran terhadaplingkungan sekitar sekolah atau madrasah serta meningkatnya kesadaran diri guru untuk bekerja menjalankan tugas dan fungsinya.

Model peningkatan profesionalisme guru melalui proses siklus manajemen kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai yang di gerakkan oleh kepala madrasah dan tim penilaian kinerja guru, dan melaksanakan kegiatan perbaikan kinerja guru sebagai proses peningkatan dan pembenahan kinerja guru.

Tujuan yang diharapkan adalah meningkatnya kemampuan kognitif guru, adanya peningkatan kerjanya, adanya peningkatan afektif atau kepribadian guru, adanya peningkatan produk dan produktivitas guru, serta meningkatnya sikap sosial guru, dimana semua peningkatan tersebut menjadi tolok ukur meningkat tidaknya profesionalisme guru.

Agar pengembangan budaya religius berhasil dengan baik, diperlukan beberapa strategi antara lain; memberikan contoh (teladan); membiasakan hal-hal yang baik; menegakkan disiplin; memberikan motivasi dan dorongan; memberikan hadiah terutama secara psikologis; menghukum (mungkin dalam rangka kedisiplinan); dan pembudayaan agama yang berpengaruh bagi pertumbuhan anak.

Strategi di atas dapat berjalan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari semua pihak baik pemerintah, masyarakat maupun guru dan kepala madrasah. Budaya madrasah merupakan seluruh pengamalan psikologis para peserta didik baik yang bersifat sosial, emosional maupun intelektual yang diserap oleh mereka selama berada dalam lingkungan madrasah. Respon psikologis keseharian peserta didik terhadap hal-hal seperti caracara guru dan personel madrasah lainnya bersikap dan

berperilaku, implementasi kebijakan madrasah, kondisi dan layanan kantin madrasah, penataan keindahan, kebersihan dan kenyamanan lingkungan madrasah, semuanya membentuk budaya madrasah. Semua itu akan merembes pada penghayatan psikologis warga madrasah termasuk peserta didik, yang pada gilirannya membentuk pola nilai, sikap, kebiasaan, dan perilaku.

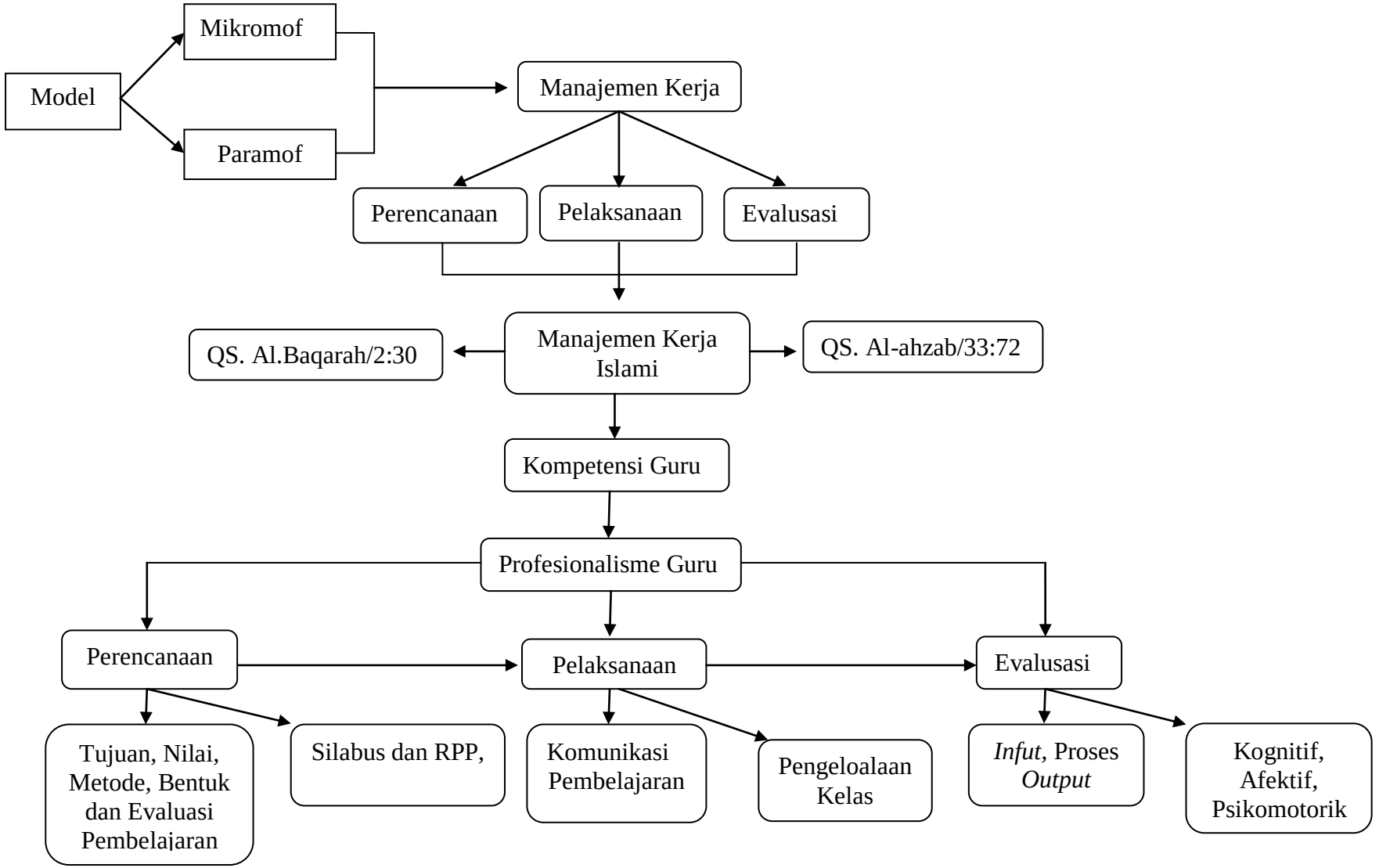
Pelaksanaan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di madrasah adalah bagian dari pembiasaan penerapan nilai-nilai agama dalam kehidupan di madrasah dan masyarakat. Pembiasaan ini memiliki tujuan untuk menanamkan nilai-nilai agama Islam yang diperoleh peserta didik dari hasil pembelajaran dimadrasah untuk diterapkan dalam perilaku peserta didik sehari-hari. Banyak hal bentuk pengamalan nilai-nilai religius yang bisa dilakukan di madrasah seperti; saling mengucapkan salam, pembisaan menjaga hijab antara laki-laki dan perempuan (misal; laki-laki hanya bisa berjabat tangan peserta didik laki-laki dan guru laki-laki, begitu juga sebaliknya), pembisaan berdoa, shalat dhuha, dhuhur secara berjamaah, mewajibkan peserta didik perempuan menutup aurat, hafalan surat-surat pendek dan pilihan dan lain sebagainya.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa mekanisme manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MAN 2 Parepare menggambarkan bahwa Pada posisi terrsebut guru menjaga perilaku yang prima. Apabila masyarakat mengetahui bahwa guru-guru madrasah tertentu dapat dijadikan suri teladan di masyarakat, maka masyarakat akan percaya pada madrasah pada akhirnya masyarakat memberikan dukungan pada madrasah.

Aktualisasi kinerja guru disusun dalam bentuk program tertentu yang menggambarkan sistematika dalam menapaki pekerjaan yang lebih baik untuk

mencapai predikat guru yang profesional berdasarkan visi jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang selalu berorientasi pada tujuan dan selalu berorientasi pada setiap waktu untuk melakukan kegiatan yang terbaik demi memajukan peserta didik dan meraih keberhasilan dan prestasi yang dicita-citakan MAN 2 Parepare. Manajemen kinerja berbasis religius dalam mengembangkan profesionalisme guru sebagai temuan dalam penelitian disertasi ini, adalah: Manajemen Kinerja Berbasis Religius dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru.

Novelty


Model
Mikromof
Paramof
Manajemen Kerja
Perencanaan
Pelaksanaan
Evalusasi
QS. Al.Baqarah/2:30
Manajemen Kerja Islami
QS. Al-ahzab/33:72
Kompetensi Guru
Profesionalisme Guru
Perencanaan
Pelaksanaan
Evalusasi
Tujuan, Nilai, Metode, Bentuk dan Evaluasi Pembelajaran
Silabus dan RPP,
Komunikasi Pembelajaran
Pengeloalaan Kelas
Input, Proses *Output*
Kognitif, Afektif, Psikomotorik

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perencanaan kinerja guru berbasis religius di MAN 2 Parepare dimana perencanaan utama dalam proses pengembangan budaya religius di madrasah terdiri dari visi misi agar madrasah memiliki arah kebijakan yang diharapkan. Visi merupakan gambaran yang akan diraih dimasa yang akan datang**.** Perencanaan yang dicanangkan di MAN 2 Parepare terdiri dari; a. program jangka pendek, b. program jangka menengah, dan c. program jangka panjang.
2. Pelaksanaa kinerja guru berbasis budaya religius di MAN 2 Parepare yaitu dipicu oleh kepemimpinan Kepala madrasah sebagai pemimpin yang dalam pendidikan Islam mampu mengatur dan menjalankan suatu organisasi dalam lingkup pendidikan Islam yang berada di Madrasah. Seorang pemimpin yang merupakan kepala madrasah harus memiliki kepemimpinan yang baik, yang tercermin dari sikapnya yang harus memiliki sifat *shiddiq, amanah, tabligh* dan *fathanah.* Semakin berkembangnya madrasah baik dari segi pembangunan dan segi keterampilan guru dalam mengajar, berjalannya semua kegiatan madrasahsesuai dengan aturan agama dan Negara dan lain-lain.
3. Evaluasi hasil kinerja berbasis budaya religius di MAN 2 Parepare dimana program evalausi kinerja guru rutin diadakan setiap semester. Dilakukan evaluasi supaya guru dapat mentarget kinerja dengan baik. Kinerja guru

merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode yang telah di tentukan di MAN 2 Parepare ini dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Hasil dalam evaluasi kenerja guru di MAN 2 Parepare yaitu penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru di tuntut memiliki kemampuan dalam menentukan pedekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

4. Pengembangan profesionalisme guru dengan menerapkan kinerja berbasis religius di MAN 2 Parepare yaitu; a) Seorang guru yang baik menjaga komunikasi terbuka dengan orang tua dan membuat mereka selalu update informasi tentang apa yang sedang terjadi di dalam kelas dalam hal kurikulum, disiplin, dan isu lainnya, b) Seorang guru yang baik memiliki pengetahuan mendalam tentang kurikulum madrasah dan standar lainnya. Mereka dengan sekuat tenaga memastikan pengajaran mereka memenuhi standar. Pengetahuan tentang subyek yang diajarkan, dan c) Pelaksanaan program pengembangan profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru muncul dari guru sendiri maupun dorongan dari kepala madrasah ataupun dari suatu wadah organisasi guru atau yang disebut dengan KKG (kelompok kerja guru).

B. Implikasi

Pengembangan budaya agama dalam komunitas madrasah/sekolah berarti bagaimana mengembangkan agama Islam di sekolah sebagai pijakan nilai, semangat, sikap, dan perilaku bagi para aktor sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya, orang tua peserta didik, dan peserta didik itu sendiri. Pelaksanaan budaya religius di sekolah mempunyai landasan kokoh yang normatif religius maupun konstitusional, sehingga tidak ada alasan bagi sekolah mengelak dari usaha tersebut.

Penyelenggaraan pendidikan agama yang diwujudkan dalam membangun budaya religius di berbagai jenjang pendidikan, patut untuk dilaksanakan. Karena dengan tertanamnya nilai-nilai budaya religius pada diri peserta didik akan memperkokoh imannya dan aplikasi nilai-nilai keislaman tersebut dapat tercipta dari lingkungan di sekolah. Untuk itu membangun budaya religius sangat penting dan akan mempengaruhi sikap, sifat dan tindakan peserta didik secara tidak langsung**.**

Keberhasilan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berbasis budaya religius, dapat dilihat dari segi seberapa besar perubahan yang ada pada diri guru dan pegawai MAN 2 Parepare. Dalam hal ini juga dapat dilihat dari dua segi, pertama segi kesadaran dan kedua segi sosial. Keberhasilan dalam hal kesadaran dilihat dari pengamalan atau penerapan planning kepala sekolah yang berkaitan dengan budaya religius**.** Strategi ini terwujudkan karena kepala sekolah menciptakan kebijakan sekolah yang strategis, membangun komitmen pimpinan dan warga sekolah serta menerapkan strategi perwujudan budaya religius yang efektif, melalui suasana religius, internalisasi nilai, keteladanan, pembiasaan dan pembudayaan. Penanaman nilai-nilai religius untuk mewujudkan budaya religius sekolah dihadapkan kepada berbagai tantangan, baik

secara internal maupun eksternal. Secara internal, pendidikan dihadapkan kepada keberagaman peserta didik, baik dari sisi keyakinan beragama maupun keyakinan dalam satu agama. Lebih dari itu, setiap peserta didik memiliki latar belakang kehidupan yang berbeda-beda.

Kepala sekolah bukan hanya menjadi fasilitator dari program pelaksanaan budaya kerja berbasis religius di sekolah, tetapi juga menjadi contoh dalam melaksanakannya, dan memperkuat upaya warga sekolah untuk melaksanakannya, misalnya dengan melakukan evaluasi, penilaian, dan memberikan penghargaan atau teguran. Bahwa upaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat memperkuat kepercayaan antara kepala sekolah dengan warga sekolah, indikator kepercayaan inilah merupakan pemicu dari sikap loyal warga sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

C. Rekomendasi

Sejalan dengan kesimpulan di atas, maka peneliti ingin memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dimasa yang akan datang sebagai pertimbangan madrasah untuk memperhatikan hal-hal dalam kinerja berbasis religius dalam meningkatkan profesionalisme guru.

1. Kepala Madrasah sebaiknya dapat selalu mengembangkan program yang ada di sekolah untuk menjaga kualitas dan kuantitas yang dimiliki madrasah dan guru harus selalu meningkatkan kualitas dan potensinya untuk menjaga profesionalisme guru itu sendiri.
2. Wakil kepala madrasah agar lebih optimal untuk membantu terselenggaranya kegiatan di madrasah dan menjaga komunikasi dengan baik kepada kepala madrasah ataupun para guru/karyawan.

3. Para guru dan karyawan agar terus berusaha menjaga semangat dalam setiap kegiatan/program yang diselenggarakan madrasah dan terus menjadi teladan bagi peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Aswaja. *Manjemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Persindo. 2014.

Abdur, R.J. *Tahapan Mendidik Anak Teladan Rasulullah*. Bandung: Irsyad Baitus Salam. 2005.

Afdlila, Milatul. *Manajemen Pengembangan Budaya Religius di SMK Wikrama 1 Jepara*. Semarang: Program Pascasarjana UIN Walisongo Semarang. 2018.

Afifuddin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2009**.**

Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo. 2014.

Alex, Nitisemoto. *Manjemen Personalia: Manjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2000.

Al-Fadhil, Musa. *Kompetensi Profesional Guru (Studi pada Program Dual Mode System Fakultas Ilmu Keguruan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2013).*

Asse, Ambo. *Ilmu Hadis Pengantar Memahami HAdis Nabi SAW*. Makassar: Dar Al-Hikmah Wa Al-Ulum, 2010.

Jurnal Media Pendidikan Kajian Pendidikan Agama Islam, Vol 5, No 1, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry. 2015.

Alfin, Jauharoti. *Analisis Karakteritisk Siswa Pada Tingkat Sekolah Dasar, Prosding Halaqah Nasional & Seminar Internasional Pendidikan Islam*. Surabaya: UIN Sunan Ampel. 2015.

Ali, Muhammad. *Memahami Riset Prilaku Dan Sosial*. Bandung: CV. Pustaka Cendekia Utama. 2011.

Al-Imam Abu Fida Isma'il Ibnu Katsir ad-Dimasyqi, *Terjemah Tafsir Ibnu katsir Juz 7* (Bandung: Sianar Baru Al-Gensindo, 2002.

Alwi, Hasan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2002.

Amirullah. *Pengantar Manjemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2015.

Analisa. *Kompetensi Profesional Guru Pendidkan Agama Islam di SMA Negeri Ajibarang Kabupaten Banyumas*. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri. 2017.

Arifin. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara. 1995.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.

----------. *Pendidikan Guru Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006.

As'ad, Moh. *Psikologi Industri*. Edisi ke empat Jakarta: PT. Rineka Cipta. 1991.

Azwar, Sarifuddin *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2001.

Azwar, Widjaya. *Perencanaan Sebagai Fusngsi Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2009.

B. Mathew, Miles dan Huberman, Michael. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP. 1992.

Bagong Suyanto dan Sutinah. *Metode Penelitian Sosial Barbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media Group. 2006.

Bahri Djamarah Saiful dan Zain, Aswan. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.

Bakar, Abu et. all. *Profesi Keguruan*. Surabaya: Aprinta. 2009.

Dedi, Mulyana. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2006.

Departemen Agama Islam. *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. 2011.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Model Pembelajaran Saintifik Mata Pelajaran PAI Pada Kurikulum 2013*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 2013.

----------. *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah.* Cet. II; Jakarta: Departemen Agama RI. 2005.

Dermawan, Wibisono. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2011.

Dessler, Garry. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga; Jakarta: Erlangga. 2007.

Djamarah, Syaiful. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.

Djojohadikusumo, Soemitro. *Ekonomi Umum*. Jakarta: PT. Pembangunan. 1997.

Donni, Priansa Juni. *Manajemen Perkantoran.* Bandung Alfabeta. 2015.

Echols, John M. dan Shadily, Hassan. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia. 2006.

Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Simbiosa Rekatama Media, 2010.

Gulo. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo. 2000.

Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset. 2004.

Hadjar, Ibnu. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1996.

Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2009.

Hanafie Das, St. Wardah, & Abdul Halik, *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya terhadap Profesionalisme Guru*. cet. 1. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia. 2021.

----------. *Manajemen Pengendalian Mutu Sekolah: Implementasi Pada Sma Negeri Di Parepare*. Prosiding Seminar Nasional, Volume 02, Nomor 1.

----------. *Implementasi Manajemen Pengandalian Mutu di Sekolah.* Cetakan I, Makassar: Global RCI, 2018.

Harbani, Pasolong. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta. 2014.

Hariandja, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Masagung. 2005.

Heinich dan Molenda. *Pengenalan Media Pembelajaran, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Pendidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar sekolah*. Jakarta: Intruction Media. 2009.

Herdiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika. 2012.

Hermawan, Edi. *Peran Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Study Kasus di SMA Ma'arif 4 Lingga Pura Tahun Pelajaran 2015/2016)*. Lampung: Tesis, Program Pascasarjana, Institut Agama slam Negeri Raden Intan. 2016.

Indra Purnama Kasbal, *Profesi Keguruan* (Makasar: UNM. 2019.

Irham, Fahmi. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2013.

----------. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. 2014.

J. W., Creswell, & C. N, Poth. *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Approaches (4th Edition ed.)*. California: Sage Publishing. 2018.

Kemendiknas. *Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan. 2010.

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2011.

Kompri. *Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2015.

Kunandar. *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawal I Press. 2000.

Kuntjaraningrat. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia, Pustaka Utama. 1997.

Kuswarno, Engkus *Metedologi Penelitian Komunikasi Fenomenologi; Konsepsi, Pedoman, dan Contoh Penelitian*. Bandung: Widya Padjajaran. 2009.

Maidi, Nasir dan Halik, Abdul. Dkk,. *Pedoman Penulisan Disertasi*. Parepare: Program Pascasarjana Univeristas Muhammadiyah Parepare, 2018.

Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. 2013.

Manullung, Laurence A. *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Jakarta: Ardianto. 2013.

Miles dan Huberman. *Analisis data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UIP. 1992.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2007.

----------. *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta. 2017.

Muhaimin. *Arah Baru Pengembangan Islam, Kurikulum Hngga Radefinisi Islamisasi Pengetahuan*. Bandung: Nuansa. 2003.

----------. P*engembangan Kurikulum dan Pembelajaran: Upaya Reaktualisasi Pendidikan Islam*. Malang: LKP2I. 2009.

Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2006.

Namsa, Yunus. *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Penganajaran Pendidikan Islam*. Cet. 1; Jakarta: Pustaka Mapan. 2006.

Nasa, M. Yunus. *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Pustaka Mapan. 2006.

Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito. 2003.

Nirwana, Aida et al. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SD Negeri 2 Kota Banda Aceh.* Jurnal Administrasi Pendidikan. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Vol. 3, Nomor. 4. 2015.

Nuraidah. K*ompetensi Profesional Guru untuk Meningatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri SEI Agul Medan*. Medan: IAIN Sumatera Utara. 2013.

Nurdin, Muhammad. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Prismasophie. 2004.

Nurdin, Syafrudin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers. 2002.

Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo. 2005.

Peraturan Pemrintahg RI, *Undang-undang Satandar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 3*(https/pelayanan. Jakarta.go.id, 2005.

Purwadarminta, WJS. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1986.

Quraish Shihab, Muhamamd. *Tafsir La-Misbah.* Jilid 1, Ciputat: Lentera Hati. 2012.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fermana. 2006.

Robbins, Stephen P. Coulter, Mary. *Management*. Eleventh Edition, Amerika: Pearson Education Limited. 2012.

Rohiat. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2010.

Ruky, Achmad, S. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.

Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004.

Sahlan, Asmaun. *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*. Malang: UIN-Maliki Press. 2009.

Syahri, Akhmad. *Manajemen Spritual Leadership dalam Membangun Kecerdasan Integratif*. Mataram: Sanabil Crative, 2020.

Seels Barbara & Richey R.C, *Intructional Technology: The Definition and Domain of The Field.* Wasington: AECT. 1994.

Setyosari. *Model Penelitian Pendidikan dan Penembnagan*. Jakarta: Kencana. 2012.

Shihab Quraish, Muhammad. *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an.* Jakarta: Lentera Hati. 2002.

Shihab, Muhamamd Quraish. *Tafsir La-Misbah, Pesean, Kesan dan Keserasian.* Jilid 1; Tangerang: Lentera Hati. 2002.

Soetjipto dan Kosasi, Raflis. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2004.

Stoner, James dan Freeman, Edward. *Manajemen.* Jilid1, terj. Alexander Sindoro; Jakarta: PT. Prahallindo. 1996.

Stoner, James. *Management.* 6th Edition, New York: Prencite Hall Inc. 1995.

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 1991.

Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Pustaka Pelajar*. Yogyakarta. 2009.

Sudjana, Nana. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo. 2007.

----------. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar.* Bandung: PT. Remaja Rosdajarya. 2016.

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alvabeta. 2005.

Sultoniyah, Luluk dan Ahmad Royani. *Model Pengembangan Budaya Relegius di Madarasah Ibtidaiyah dalam Penguatan Karakter Peserta Didik*. Jurnal An-Nisa', Vol. 12 No. 1 April 2019.

Sumadi, Suryabrata. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2000.

Suplaman. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publising. 2005.

Surya, Muhammad dkk. *Kapita Selekta Pendidikan SD*. Jakarta: Universitas Terbuka. 2003.

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

----------. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru.* Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2007.

Sutanto, Herry. *Manajemen Pemasaran Bank Syariah.* Bandung: Pustaka Setia. 2013.

Syafruddin, Heru. *Pengembangan Budaya Agama Islam Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah dasar Negeri Keputran 2 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2011/2012*. Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga. 2012.

Teguh Ambar, dan Rosidah, Sulistiyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009.

Tilaar, H. A. R. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2002.

Tobroni. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Islam Dalam Al-Qur'an.* Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 6 (1), 37-46, 2021.

Udin, Winataputra. *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Jakarta: Universitas Terbuka. 2001.

Ulfatin, Nurul. *Metode Peneltian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Malang: Bayu Media. 2014.

Undang-Undang Guru dan Dosen. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2006.

Undang-Undang Repubik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Sinar Grafika. 2010.

Undang-Undang RI. Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Pasal 1, Ayat 1. Edisi 2009 ed; Bandung: Depdiknas Citra Umbara. 2005.

Usman, Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2002.

Wibisiono, Dermawan. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga. 2009.

Windayanti dan Adiyasa. *Pengaruh Motiovasi, Kepuasan Kinerja, dan Kepemimpinan Terhadapa Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*. Juirnal Manajemen strategi dan Aplikasi Bisnis, 2(1), 23-30.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.

Yamin, Martinis. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press. 2007.

Yendra. *Mengenal Ilmu Bahasa (Linguistik)*. Yogyakarta: Deepublish Zarella. 2018.

You Yang, Ming dan Chen.F.C. *Competencies And Qualitifation For Industrial Designe Jobs: Inplications For Designe Practice, Education and Student Career Guidance*. Beijing China: Elsevier Ltd. 2005.

Yusuf Namsa, Muhammad. *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengangajran Pengajaran Agama Islam.* Jakarta: Pustaka Mapan. 2006.

Yusuf, Murni. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Group. 2017.

Yusutria. *Pengembangan Manusia Indonesia Seutuhnya Berdasarkan Model Kampus "Rehuh" (Religius, Humanis, Harmonis).* Journal Of Teaching And Learning, Vol 4, No. 2, 2019, doi.org/10.22216/jcc.2019.v4i2.4118.

Zubaedi. *Pendidikan Berbasis Masyarakat*. Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2006.

Zuldafrial, *Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Yuma Pustaka. 2012.