# MODEL MANAJEMEN KINERJA BERBASIS RELIGIUS DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU PADA MAN 2 PAREPARE

**(***Religious-Based Performance Management Model In Developing Professionalism The Man In The Mirror 2)*

**HISBUL**
**Universitas Muhammadiyah Parepare**
**hisbulrauf522@gmail.com**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: Mendeskripsikan model manajemen kinerja dengan menerapkan kinerja berbasis religius di MAN Parepare. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dan berlokasi di MAN. Pendekatan penelitian adalah fenomenologi dengan sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengolahan dan analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan Menarik kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian ini adalah: model manajemen 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 madrasah sesuai dengan aturan agama dan Negara dan lain-lain. Pengembangan Profesionalisme Guru 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 itu. 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).

**Kata kunci: Kinerja Berbasis Religius, Profesionalisme Guru**

## ABSTRACT

*This study aims to: describe the performance management model by applying religious-based performance in MAN Parepare. This type of research is qualitative research and is located at MAN. The research approach is phenomenology with primary and secondary data sources. Data collection methods are observation, interviews, and documentation. Data processing and analysis techniques are data reduction, data presentation, and draw conclusions or verification. The results of this study are: teacher performance management model based on religious culture in MAN 2 Parepare which is triggered by the leadership of the head of the madrasah as a leader in Islamic education is able to organize and run an organization within the scope of Islamic education in the Madrasah. A leader who is the head of a madrasah must have good leadership, which is reflected in his attitude that must have the nature of shiddiq, amanah, tabligh and fathanah. The development of the madrasah both in terms of development and in terms of teacher skills in teaching, the passage of all madrasah activities in accordance with religious and state rules and others. A) a good teacher maintains open communication with parents and keeps them updated on what is going on in the classroom in terms of curriculum, discipline, and other issues, b) a good teacher has in-depth knowledge of madrasah curriculum and other standards. They make every effort to ensure that their teaching meets that standard. Knowledge about the subjects taught, and C) the implementation of teacher professional development programs in order to improve teacher professionalism arises from the teacher himself or from the encouragement of the head of the madrasah or from a teacher organization container or so-called KKG (teacher working group).*

***Keywords: Religious Based Performance, Teacher Professionalism***

## PENDAHULUAN

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.[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 رَبَّٰنِيِّـۧنَ 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]

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.[3]

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 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.[4]

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.[5] 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

---

[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.

[3]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.

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

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

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.[6]

Program ini selain bermunculan dari pemikiran yang komplementer dalam penyadaran nilai agama, dapat dianggap sebagai hal baru oleh sejumlah sekolah yang baru melaksanakannya.[7] 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 pada suatu hal, serta menghindar dari yang lain.[8] Budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan di antara para anggota kelompok atau organisasi.[9] Nilai-nilai sosial budaya sekolah tentu saja dapat dibangun, diubah sesuai dengan budaya baru yang tumbuh dalam masyarakat.[10]

Budaya religius merupakan cara berfikir dan bertindak warga sekolah yang didasari atas nilai-nilai religius (keberagaman).[11] Budaya relegius sekolah merupakan cara berpikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan).[12] 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.[13] 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.[14] 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.

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## TINJAUAN PUSTAKA

### 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.[15] Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.[16] 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/ perusahaan.

b. Fungsi Manajemen.

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 بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ ٱلْمُؤْمِنِينَ ٱلَّذِينَ يَعْمَلُونَ ٱلصَّٰلِحَٰتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Terjemahnya:

> 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.[17]

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:[18]

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.[19]

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.

---

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

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

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

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

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

3) *Organizing.*

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

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.[20]

Tujuan dari sistem manajemen kinerja ada 3 menurut Noe, dkk yaitu *strategic, administrative, and development*.[21] 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.[22] Permasalahan yang dihadapi oleh manajemen perusahaan juga menjadi masalah yang harus dipecahkan oleh pihak pemegang saham.[23]

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 إِنِّى جَاعِلٌ فِى ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّىٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

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.[24]

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.

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.[25]

---

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

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

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

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

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

[25]Amirullah, *Pengantar Manjemen,* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), h. 32.

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.[26] 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.

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.[27]

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:[28]

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 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.

Tujuan tahunan ditindak lanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi, dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.[29] 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.

**2. Religius**.

Religius menggambarkan bangunan integral dari dirinya, yang nampak pada wawasan, motivasi, cara berfikir, sikap, perilaku dan tingkat kepuasan pada 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.[30] Ahli lain berpendapat istilah *religio* mengacu pada perasaan yang muncul ketika manusia menyadari adanya kekuatan lebih besar dari dirinya.

Nilai-nilai etika dan moral dalam masyarakat Islam, sering kali tercermin dalam konsep-konsep seperti Siddik (kejujuran), Amanah (kepercayaan), Tabligh

---

[26]Amirullah, *Pengantar Manjemen*, h. 34.

[27]Dermawan Wibisiono, *Manajemen Kinerja,* (Cet. Ke. Tiga, Jakarta: Erlangga, 2019), h. 8.

[28]Aswaja Abdullah, *Manjemen Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Persindo, 2014), h. 183.

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

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

(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:[31]

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 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.[32] Nilai dasarnya adalah integritas, nilai-nilai dalam bisnisnya berupa jujur, ikhlas, terjamin, dan keseimbangan emosional.[33] Rasulullah jujur terhadap semua pelanggannya saat memasarkan barang, Beliau menjelaskan keunggulan dan kelemahan produk, kejujuran adalah brandnya.[34] 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.[35]

2. *Amanah:* Tanggung Jawab dan Kepercayaan

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.[36] 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.[37]

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

---

[31] 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.

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

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

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

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

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

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

moralitas dalam masyarakat.[38] Nilai dasarnya adalah komunikatif dan nilai bisnisnya ialah supel, penjual yang cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, koordinasi, mempunyai kendali dan supervisi.[39] 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.[40]

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.[41]

a) Dimensi Religiusitas.

Bentuk religiusitas masyarakat dapat terlihat dari dimensi religiusitas yang dikemukakan oleh Yanuar dalam Anita Novianty, dkk, terdapat lima dimensi dalam religiusitas, yaitu:[42]

1) *Religious Belief* (*The Ideological Dimension*) adalah tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik dalam agamanya.
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.
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.
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

---

[38]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.

[39]Alma Buchari, *Manajemen Pemasaran,* h. 257

[40]Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* h. 318.

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

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

kesulitan, mendermawankan hartanya, dan sebagainya.

**Profesionalisme Guru.**

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. 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.[43] 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:[44]

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.[45]

b) Kompetensi Kepribadian.

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.[46]

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.[47]

d) Kompetensi Sosial.

Standar Nasional Pendidikan penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa;[48] 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:[49] (a) kemampuan profesional, (b) kemampuan sosial, dan (c) kemampuan personal (pribadi).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan

---

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

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

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

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

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

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

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

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 menggambarkan makna dari pengalaman hidup yang dialami oleh beberapa individu, tentang konsep atau fenomena tertentu, dengan mengeksplorasi struktur kesadaran manusia. Teknik Pengumpulan Data Dengan Observasi dimana 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.[50] Wawancara bertujuan 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 Parepare tentang pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik. Dan Dokumentasi. Yang merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.[51]

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.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 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.

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.[52]

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

[50]Joko Subagyo, *Metode Penelitian,* h. 64.

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

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

madrasah dan saya sebagai kepala Madrasah. Misi kedepan madrasah ini mengembangkan kreativitas dan profesionalisme guru. 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.

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. 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.

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.[53]

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

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

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

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. Peneliti mendapat informasi dari informan bahwa peringatan maulid Nabi Muhammad saw, adalah kegiatan yang diadakan oleh Osis di bawah bimbingan langsung kepsek. Kegiatan ini dilaksanakan setahun sekali bertujuan untuk menghormati nabi yang diisi dengan kegiatan Islami. Kegiatan ini wajib diikuti seluruh peserta didik muslim.

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.[54]

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 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.[55]

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 untuk melatih peserta didik dan semakin memperdalam pengetahuan mereka terkait keagamaan.[56]

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

[54]Said Jusman, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 5 Desember 2022.

[55]Faradilla Salim, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 7 Desember 2022.

[56]Martina, Kepala Madrasah MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 13 Desember 2022.

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.[57]

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.

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 ditahun depan mereka bisa khatam bersama baik guru maupun siswa di madrasah.[58]

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 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

[57]Martina, Kepala Madrasah MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 13 Desember 2022.

[58]Irham, Wakamad Kurikulum, *Wawancara*, pada tanggal 17 Desember 2022.

menyalurkan ide-idenya untuk membenahi, mencarikan solusi atau memunculkan ide baru dalam pembentukan kegiatan tersebut.

**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.[59]

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.[60]

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.[61]

Berdasarkan pernyatan tersebut, kinerja guru tersebut meliputi: Menguasai bahan ajar, Menguasai landasan-landasan kependidikan, Mampu mengelola program 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.

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.

[59]Kasmawati, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 10 Januari 2023.

[60]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Januari 2023.

[61]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 12 Januari 2023.

**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 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.[62]

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. 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.[63]
>
> Hasil dalam perencanaan dalam manajemen evaluasi kinerja guru di MAN 2 Parepare yaitu, guru tersebut semakin memahami dan mendalami tentang bidangnya masing-masing,

[62]Irham, Wakamad Kurikulum MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 26 Januari 2023.

[63]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 31 Januari 2023.

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.[64]

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.

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.

**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.

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.

b. 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.[65]

c. 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

[64]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara,* pada tanggal 31 Januari 2023.

[65]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara,* pada tanggal 4 Februari 2023.

peserta didik, guru melaksanakan proses pembelajaran berdasarkan kondisi peserta didik yang berbeda karakteristik 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.[66]

Dari hasil observasi terlihat guru cukup menguasai karakteristik peserta didik baik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. Hal ini 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.[67]

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.[68]

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.

2) 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

[66]Masdalia, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 9 Februari 2023.

[67]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 11 Februari 2023.

[68]Faradilla Salim, Guru MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 11 Februari 2023.

> Guru menjunjung tinggi kode etik profesi guru.[69]

Pada kompetensi ini guru unggul dan masuk dalam kategori professional. Guru termasuk dalam kategori sangat baik dalam kompetensi kepribadian ini.

3) 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. 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.[70]

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.

4) Kompetensi Profesional.

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.

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.

---

[69]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 14 Februari 2023.

[70]Martina, Kepala MAN 2 Parepare, *Wawancara*, pada tanggal 18 Februari 2023.

**Simpulan**

Perencanaan yang dicanangkan di MAN 2 Parepare terdiri dari; a. program jangka pendek, b. program jangka menengah, dan c. program jangka panjang. Pelaksanaa kinerja guru dipicu oleh kepemimpinan Kepala madrasah 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. Evaluasi hasil kinerja dilakukan karena 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.

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).

**DAFTAR PUSTAKA**


Abdullah, Aswaja. *Manjemen Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Persindo, 2014.

Achmad, S. Ruky. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Aedi, Nur dan Amaliyah, *Manajemen Kurikulum Sekolah*. Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016.

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.

Amirullah. *Pengantar Manjemen.* Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.

Asmaun *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah.* Malang: UIN-Maliki Press, 2009.

Azwar, Widjaya. *Perencanaan Sebagai Fusngsi Manajemen.* Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2019.

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

Buchari, Alma. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta, 2014.

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.

Dessler, Gary. *Human Resources Management*. England: Pearson Education, 2013.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara, 2011.

Irham, Fahmi. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Alfabeta, 2014.

Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya.* Banten: Yayasan Pelayan Al-Quran Mulia, 2017.

Kementerian Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Surabaya: PT. Cahaya Agency, 2019.

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

Kusnawan, Aep et. Al,. *Komunikasi dan Penyiaran Islam Mengembangkan Tabligh Melalui Mimbar, Media Cetak, Radio, Televisi dan Film*. Bandung: Benang Merah Press, 2014.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.

Muhaimin, *Arah Baru Pengembangan Islam, Kurikulum Hngga Radefinisi Islamisasi Pengetahuan,* (Bandung: Nuansa, 2003.

Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.

Novianty, Anita dkk,. *Memahami Makna Religiusitas/Spiritualitas pada Individu Dewasa Muda Melalui Photovoice*. Jurnal Psikologi Integratif Vol. 8, No. 2, 2020.

Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo, 2005.

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

Raymon, Noe, dkk. *Human Resource Management*. 5th edition, New York: MC Graw Hill, , 2014.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,* (Bandung: Fermana, 2006.

Rifai. *Islamic Transaction Law in Business*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2015.

Rohiat. *Manajemen Sekolah.* Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.

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

Sahlan, Zubaedi. *Pendidikan Berbasis Masyarakat.* Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006.

Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Solihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga 2012.

Stoner, James. *Management.* 6th Edition, New York: Prencite Hall Inc, 1995.

Subandi. *Psikologi Agama dan Kesehatan Mental*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja, 2013.

Sutanto, Herry. *Manajemen Pemasaran Bank Syariah.* Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Wibisiono, Dermawan. *Manajemen Kinerja.* Cet. Ke. Tiga, Jakarta: Erlangga, 2019.

Yamin, Martinis. *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran.* Jakarta: Press Grup, 2013.