

**MANAJEMEN KINERJA GURU BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DI
SMPN 7 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat untuk
Dimunaqosahkan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

acc utk dimunaqosahkn



11 Des 2020, Pemb. 1

Oleh :
GUSTAV TRI SAMBODO
NPM : 1611030098

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



Acc Munaqosah
12 Nov 2020



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020 M**

**MANAJEMEN KINERJA GURU BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DI
SMPN 7 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat untuk
Dimunaqosahkan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

**GUSTAV TRI SAMBODO
NPM : 1611030098**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Yetri, M.Pd

pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

ABSTRAK

Budaya religius yang dikembangkan di SMP Negeri 7 Bandar Lampung berkaitan dengan unsur-unsur moral dan aqidah yang tidak dapat dipisahkan antara iman, islam, dan ihsan. Budaya ini berkembang melalui kegiatan sholat jum'at dan sholat dzuhur berjamaah, pembiasaan membaca Al-Qur'an, melakukan peringatan hari besar islam dan kegiatan keagamaan. Selanjutnya tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pelaksanaan dan juga dampak budaya religius dilingkungan sekolah. Sedangkan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius meliputi : manajemen perencanaan, kepala sekolah mengajak guru agar dapat mengaplikasikan amalan budaya religius yang sepele tetapi mempunyai arti yang besar. Manajemen pelaksanaan dalam hal ini kepala sekolah mengajak para wakil kepala sekolah untuk bekerja sama melaksanakan semua kegiatan keagamaan disekolah. Pada tahap ini kepala sekolah membimbing para guru untuk melakukan dua hal yaitu, pembiasaan dan kedua pemberi keteladanan. Manajemen evaluasi, menggunakan dua langkah pertama partisipasi langsung kedua pemberian motivasi. Selanjutnya penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan sumber data penelitian menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi dan narasumber penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru PAI dan siswa. Data yang didapat kemudian dianalisis dengan beberapa langkah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan data. Sedangkan uji keabsahaan dilakukan dengan ketekunan dan pengamatan yang teliti. Adapun faktor pendukung adanya, kerja sama antara kepala sekolah dengan guru yang menjadi pendukung dalam membudayakan nilai-nilai religius islam, banyak siswa yang ikut kedalam kegiatan budaya religius islam dan adanya fasilitas memadai yaitu masjid. Sedangkan faktor penghambat yaitu sebagian kecil siswa yang beragama selain islam kurang setuju terhadap pelaksanaan kegiatan keagamaan. Hal ini dikarenakan hanya agama islam saja yang didukung kegiatan keagamaan sedangkan agama selain islam kurang mendapat perhatian mengingat sekolah ini berjenis sekolah negeri umum.

Kata kunci : Manajemen, Kinerja Guru, Budaya Religius



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, Telp(0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : MANAJEMEN KINERJA GURU BERBASIS BUDAYA RELIGIUS
DI SMP NEGERI 7 BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : GUSTAV TRI SAMBODO

NPM : 161030098

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dipertahankan dan dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN RadenIntan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001

Pembimbing II

Dr. OKI DERMAWAN, M.Pd

NIP. 197610302005011001

**Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

Dr. HJ. ETI HADIATI, M.Pd

NIP. 1964071119910320003







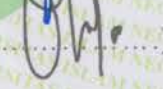
KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMP Negeri 7 Bandar Lampung” disusun oleh Gustav Tri Sambodo NPM : 1611030098 Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Selasa 22 Desember 2020

Tim Penguji

Ketua	: Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd	(..... )
Sekretaris	: Indarto, M.Si	(..... )
Penguji Utama	: Dr. H. Subandi, M.M	(..... )
Penguji Pendamping I	: Dr. Hj. Yetri M.Pd.	(..... )
Penguji Pendamping II	: Dr. Oki Dermawan, M.Pd	(..... )

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408261988032002

MOTTO

تَّبِعُوا مَهْتَدُوا هُمْ أَجْرًا يَسْأَلُكُمْ لَمَنْ وَنَ

Artinya : Ikutilah orang yang tidak meminta imbalan kepadamu; dan mereka adalah orang-orang yang mendapat petunjuk. (Q.S Yasin ayat : 21)



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada kita. Sehingga selesailah skripsi ini. Sebagai mana tanda bukti, hormat dan kasih sayang ku persembahkan karya ini kepada :

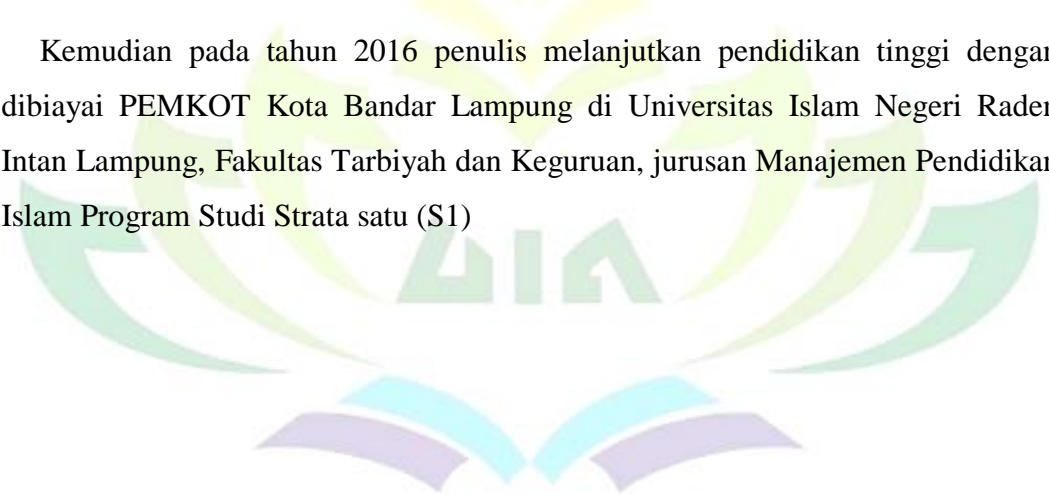
1. Kedua orang tua ku tersayang Bapakku Alm Djoko Subagio dan Ibundaku Sriyanti yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang dan kesabaran luar biasa dalam mendidik, membimbing, membiayai pendidikan, memberi semangat serta senantiasa mendoakan ku demi keberhasilanku, dan atas pengorbanan yang ikhlas baik moril maupun non materil terimakasih atas segalanya, semoga Allah SWT memuliakan keduanya baik didunia maupun diakhirat.
2. Adikku serta kakakku yang senantiasa menjadi penghiburku dikala saat penyelesaian skripsiku dan memberiku motivasi serta memberikan gambaran tentang seberapa penting memperjuangkan pendidikan.
3. Kawan-kawan Muhammad Faris Al-Faruq dan Tri Wahyu Kurniawan serta kumpulan pemuda ratulangi yang senantiasa mensupport dan menjadi tempat bersenda gurau dikala bosan.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Gustav Tri Sambodo, dilahirkan di Jakarta, pada tanggal 04 Agustus 1997, anak ketiga dari empat saudara dari pasangan ayahanda Alm. Djoko Subagio dan ibunda Sriyanti

Penulis bermula di TK. Tunas Mitra Cipinang Muara Dua Jakarta 2003, kemudian melanjutkan sekolah dasar di SDN 13 Pagi Jakarta 2004, kemudian pindah di SDN 1 Gedong Air Bandar Lampung pada tahun 2008, kemudian melanjutkan menengah pertama di SMP Negeri 7 Bandar Lampung dan tamat pada tahun 2013 kemudian, melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 16 Bandar Lampung tamat pada tahun 2016, pada saat duduk dibangku sekolah menengah atas penulis mengikuti ekstrakurikuler basket.

Kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan tinggi dengan dibiayai PEMKOT Kota Bandar Lampung di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Studi Strata satu (S1)



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sholawat dan salam tetap tercurahkan kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat melaksanakan segala aktivitas dalam menyelesaikan proposal yang berjudul “Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMP Negeri 7 Bandar Lampung” dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Sholawat serta salam atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, para sahabat, keluarga serta pengikutnya yang taat menjalankan syariat-Nya.

Dalam penyusunan skripsi penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd sebagai Ketua Jurusan prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Oki Dermawan, M. Pd selaku Sekretaris Jurusan prodi Manajemen Pendidikan Islam yang membantu dalam proses perkuliahan.

3. Ibu Dr. Yetri, M. Pd selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan waktunya sehingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Dr. Oki Dermawan, M. Pd selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing, memberikan arahan serta meluangkan waktunya sehingga skripsi ini selesai.
5. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung khususnya dosen jurusan MPI yang telah memberikan pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini.
6. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literature yang relevan dengan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat seperjuanganku di Organisasi Eksternal HMI, maupun di Organisasi internal HMJ, dan MPI B yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini semoga tali silaturahmi kita tetap terjaga.
8. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman yang sangat berharga untuk membuka pintu dunia kehidupan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya. Semoga usaha dan jasa baik dari Bapak,

Ibu, Saudara/i sekalian menjadi amal ibadah dan Allah SWT membalasnya

Aamiin Ya Robbal A'lamin...

Waalaikumussalam Warohmatullahi Wabarokatuh

Bandar Lampung, Desember 2020
Penulis.

GUSTAV TRI SAMBODO
1611030098



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PERSETUJUAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang	2
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	8
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Masalah.....	9
G. Signifikasi Penelitian	10
H. Metode Penelitian	10
1. Sumber Data Penelitian	12
2. Tehnik Pengumpulan Data.....	12
3. Metode Analisis Data	15
4. Penguji Keabsahan	16
5. Penarikan Kesimpulan	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Guru	18
B. Kinerja Guru	21

C. Manajemen Kinerja Guru	34
D. Pengembangan budaya Religius di Sekolah	43
E. Kinerja Guru Dalam Pengembangan Budaya Religius disekolah	48
F. Tinjauan Pustaka	55

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian	57
1. Sejarah Singkat SMPN 7 Bandar Lampung	57
2. Visi Misi dan Tujuan	58
3. Struktur Organisasi Sekolah	60
4. Keadaan Guru.....	62
5. Data Keadaan Siswa.....	65
6. Keadaan Sarana dan Prasarana Pendidikan	66
B. Deskripsi Data Penelitian.....	68
1. Perencanaan Kinerja Guru	68
2. Pelaksanaan Kinerja Guru.....	69
3. Evaluasi Kinerja Guru.....	70

BAB IV ANALISI PENELITIAN

A. Temuan Penelitian	72
B. Pembahasan	73
1. Perencanaan Kinerja Guru	74
2. Pelaksanaan Kinerja Guru	75
3. Evaluasi Kinerja Guru	78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	79
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Nama dan Periode Jabatan Kepala Sekolah SMPN 7 Bandar Lampung	57
TABEL 1.2 Data Keadaan Guru SMPN 7 Bandar Lampung	62
TABEL 1.3 Data Siswa SMPN 7 Bandar Lampung	65
TABEL 1.4 Data Keadaan Ruangan SMPN 7 Bandar Lampung	67
TABEL 1.5 Data Fasilitas Pendukung SMPN 7 Bandar Lampung.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara, Observasi dan Dokumentasi di SMP Negeri 7 Bandar Lampung

Lampiran 2. Nota Dinas Pembimbing

Lampiran 3. Surat Izin Pra Penelitian

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Lampiran 5. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari SMP Negeri 7 Bandar Lampung

Lampiran 6. Surat Keterangan Similarityturnitin

Lampiran 7. Kartu Konsultasi



BAB I

PENDAHUUAN

A. Penegasan Judul

Dalam memperjelas judul yang penulis amati maka, penulis terlebih dahulu menegaskan judul tersebut, agar tidak terjadi kekeliruan dan salah dari para pembaca. Penelitian ini berjudul : Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung.

1. Manajemen

Manajemen adalah sebuah gerakan dalam menyatukan sumber daya yang ada di lingkungan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan.¹

2. Kinerja

Sebuah prestasi untuk menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan.²

3. Guru

Sebagai pendidik adalah seseorang yang membantu peserta didik untuk dapat memperoleh pembinaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki.³

4. Budaya

¹ Kompri, *Manajemen Pendidikan : Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. (Yogyakarta: Ar-Ruz, 2015) h. 5

² Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta : RajaGrafindo Persada 2016) h. 45

³ Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. (Bandung : Alfabeta , 2013) h. 21

Budaya adalah penyesuaian kebiasaan baru manusia terhadap alam disekitarnya untuk lebih selektif dalam menghadapi lingkungannya.

5. Religius

Religius adalah sebuah aturan yang berkewajiban dan harus dilaksanakan berfungsi untuk mengikat seseorang atau kelompok dalam menyempurnakan hubungannya dengan tuhan, manusia dan alam sekitar.⁴

B. Alasan Memilih Judul

Penulis memiliki alasan kuat dalam memilih judul Manajemen Kinerja Guru berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung. Adalah penulis ingin mengetahui tentang pelaksanaan dan mengaplikasikan budaya religius dilingkungan sekolah, bahkan sampai tahap pembiasaan dirumah.

C. Latar Belakang

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

⁴ Jaih Mubarak, *Metode Studi Islam*. (Bandung: Remaja Rosdakarya 2015) h. 27

masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru.⁵

Oleh sebab itu, 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, pengetahuan dan keterampilan.⁶

Penilaian kinerja mengukur sejauh mana guru telah melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan pada bidang tugasnya dengan tujuan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Ini relevan dengan pendapat Mardapi, bahwa usaha peningkatan kinerja guru harus didasarkan pada kondisi saat ini yang diperoleh melalui kegiatan penilaian. Selain untuk meningkatkan kinerja, hasil penilaian kinerja dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan sesuai bidangnya.⁷

Pendidikan religiusitas mengandung arti pendidikan yang tidak sebatas mengenalkan kepada peserta didik ajaran agama yang dianutnya, melainkan

⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Model Pembelajaran Saintifik Mata Pelajaran PAI pada kurikulum 2013*. (Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 2013) h. 10

⁶ Kemendiknas, *Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru*. (Jakarta : Kementrian Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan 2010) h. 22

⁷ Djemari, *Tehnik Penyusunan Instrumen Tes dan non Tes*. (Yogyakarta : Mitra Cendekia Press 2009) h. 19

juga mengajarkan penghayatan visi kemanusiaan ajaran agama tersebut. Hal ini diperlukan untuk menghadapi era globalisasi, agar umat beragama tidak dikungkung oleh pandangan kebangsaan yang sempit dan parokialistik. Maka dari itu, pendidikan agama di Indonesia setidaknya ada dua fungsi. Fungsi pertama adalah mendukung kebutuhan agama para peserta didik untuk memperkuat keimanan mereka. Dalam hal ini, pendidikan agama berarti tersedianya pelajaran agama masing-masing peserta didik. Fungsi kedua adalah untuk meningkatkan sikap saling menghormati antar pemeluk agama yang berbeda, kerukunan antar-agama, dan persatuan kesatuan nasional.⁸

Kurang tertariknya masyarakat untuk memilih lembaga pendidikan islam sebenarnya bukan karena terjadinya pergeseran nilai, melainkan karena sebagian besar kurang menjanjikan masa depannya dan kurang responsi terhadap tuntutan dan permintaan saat ini maupun mendatang. Padahal, paling tidak ada tiga hal yang menjadi pertimbangan masyarakat dalam memilih lembaga pendidikan islam yaitu : nilai agama (moral) , status sosial, dan cita-cita.⁹

Pendidikan berbasis moral akan sangat berguna bagi peserta didik dalam mengembangkan diri dan bergaul dengan masyarakat. Moral adalah bekal dalam mengembangkan diri. Hal itu dikarenakan, ketika moral telah diam dalam diri, manusia akan dapat mempertanggung jawabkan segala aktivitasnya terhadap dirinya sendiri, orang lain, dan utamanya kepada Tuhan Yang Maha Esa. Masalah moral, adalah suatu hal yang menjadi perhatian

⁸ Yudian, *Islam dan Nasionalisme*. (Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2006) h. 7-8

⁹ Ali Daud, *Pendidikan Agama Islam*. (Jakarta : Grafindo Persada 2010) h. 30

umat manusia diaman saja, baik didalam masyarakat yang telah maju, maupun masyarakat yang masih terbelakang. Dalam konsep islam, manusia dilahirkan menurut fitrahnya dalam keadaan suci dan sakral sebagaimana didalam firman Allah SWT,

Q.S Ar-Ra'd (13):11

بِقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ أَمْرٌ مِنْ يَحْفَظُونَهُ خَلْفَهُ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مِنْ مُعَقَّبَاتٍ لَهُ مِنْ دُونِهِ مَنْ لَهُمْ وَمَا لَهُ مَرَدٌّ فَلَا سَوْءًا بِقَوْمٍ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا ۖ بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ وَالِ

: Artinya : “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”¹⁰

Maksud dari ayat tersebut adalah yang merubah moral manusia adalah manusia itu sendiri sesuai khendak Allah SWT, melalui perantara pendidikan, dan masyarakat. Dan akan hukuman bagi yang melakukan pelanggaran moral.

Perkembangan pendidikan di Kota Bandar Lampung merupakan proses pembentukan moral masyarakat beradab, masyarakat yang tampil dengan wajah kemanusiaan. Artinya, pendidikan yang dimaksudkan disini lebih dari sekedar sekolah (*education not only education as schooling*) melainkan pendidikan sebagai jejaring kemasyarakatan (*education as community networks*).¹¹

Krisis moral yang melanda bangsa ini tampaknya menjadi sebuah kegelisahan bagi semua kalangan. Bagaimana tidak dari maraknya kasus

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*. (Semarang: Toha putra, 2001) h.115

¹¹ Sudarwan., *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. (Yogyakarta: Pusaka Belajar, 2003) h. 47

korupsi yang tidak pernah surut bahkan mengalami peningkatan dari waktu-kewaktu. Disisi lain krisis ini menjadi kompleks dengan berbagai peristiwa yang cukup memilukan seperti tawuran pelajar, penyalahgunaan obat terlarang, pergaulan bebas, aborsi, penganiayaan, yang disertai pembunuhan. Fenomena ini sesungguhnya berseberangan dengan suasana keagamaan dan kepribadian bangsa Indonesia. Jika krisis ini dibiarkan begitu saja dan berlarut-larut apalagi dianggap sebagai hal biasa maka segala kejahatan moralitas akan dapat merapuhkan nilai-nilai kehidupan berbangsa dan bernegara.¹²

Realitas tersebut mendorong timbulnya berbagai gugatan terhadap manajemen sekolah yang selama ini dipandang oleh berbagai sebagian masyarakat telah gagal..

Krisis tersebut bersumber dari krisis moral, yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pendidikan. Krisis karakter yang dialami bangsa saat ini disebabkan oleh kerusakan individu-individu masyarakat yang terjadi secara kolektif sehingga menjadi budaya. Budaya inilah yang menginternal dalam sanubari masyarakat Indonesia dan menjadi karakter bangsa. Ironis, pendidikan yang menjadi tujuan mulia justru menghasilkan *output* yang tidak diharapkan.¹³

Pendidikan agama yang syarat dengan pembentukan nilai-nilai moral (pembentukan *afeksi*) Pengalihan pengetahuan agama memang dapat

¹² Buchori, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam : di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010) h. 39

¹³ Fitri, *Pendidikan Karakter Berbasis Nilai dan Etika di sekolah*. (Yogyakarta : Aruz-Media 2012) h. 16

menghasilkan pengetahuan dan ilmu dalam diri orang yang diajar, tetapi pengetahuan ini belum menjamin pengarahannya untuk hidup sesuai dengan pengetahuan tersebut. Bahkan pengalihan pengetahuan agama sering kali berbentuk pengalihan rumus-rumus doktrin dan kaidah susila. Oleh sebab itu, pengajaran agama menghasilkan pengetahuan hafalan yang melekat dibibir dan hanya mewarnai kulit, tetapi tidak mampu mempengaruhi orang yang mempelajarinya.¹⁴

Melihat fenomena di atas, maka solusi yang ditawarkan adalah pengembangan nilai-nilai religius di lembaga pendidikan. Tentunya untuk mengembangkan ini yang menjadi ujung tombak adalah peran guru yang harus mengoptimalkan dalam mewujudkan pembudayaan nilai-nilai religius. Dengan demikian pembiasaan nilai-nilai religius di sekolah diharapkan mampu meningkatkan dan memperkuat nilai ketauhidan seseorang, pengetahuan dan praktik keagamaan. Sehingga pengetahuan agama yang diperoleh di sekolah tidak hanya dipahami saja sebagai sebuah pengetahuan akan tetapi bagaimana pengetahuan itu mampu diterapkan kehidupan sehari-hari.

Pengetahuan 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 murid, dan peserta didik itu sendiri. Pelaksanaan budaya religius di sekolah mempunyai landasan kokoh yang

¹⁴ Buchori, *Rekonstruksi Pendidikan Islam : Dari Paradigma Pengembangan, Manajemen Lembaga, kurikulum hingga Strategi Belajar*. (Jakarta : Raja Grafindo 2009) h. 57

normatif religius maupun konstitusional sehingga tidak ada alasan bagi sekolah untuk mengelak dari usaha tersebut.¹⁵

Oleh karena itu, penyelenggara pendidikan agama yang diwujudkan dalam budaya religius diberbagai jenjang pendidikan, patut untuk dilaksanakan. Karena dengan tertanamnya nilai-nilai budaya religius pada diri siswa akan memperkokoh imannya dan aplikasi nilai-nilai keislaman tersebut dapat tercipta dari lingkungan disekolah. Untuk membangun budaya religius sangat penting dan akan mempengaruhi sikap, sifat, dan tindakan siswa secara tidak langsung.

Tujuan hakiki pendidikan agama islam, perwujudan kesadaran dalam menerapkan nilai-nilai keagamaan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung

D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Agar permasalahan ini tidak keluar dari permasalahan yang ada, maka penulis hanya membahas tentang manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di SMPN 7 Bandar Lampung.

Sub fokus dari penelitian ini ialah : Perencanaan kinerja guru, Pelaksanaan kinerja guru, dan Evaluasi kinerja guru yang berbasis budaya religius di SMPN 7 Bandar Lampung.

¹⁵ Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*. (Jakarta : Rajawali Pers 2015) h. 26-27

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah ada, jadi permasalahan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perencanaan kinerja guru berbasis budaya religius di SMPN 7 Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pelaksanaa kinerja guru berbasis budaya religius di SMPN 7 Bandar Lampung ?
3. Apa hasil dari Evaluasi hasil kinerja berbasis budaya religius di SMPN 7 Bandar Lampung ?

F. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan masalah yang ingin dicapai oleh penulis yaitu :

1. Agar perencanaan program kinerja guru berbasis budaya religius di SMPN 7 Bandar Lampung ?
2. Agar mengetahui pelaksanaa kinerja berbasis budaya religius di SMPN 7 Bandar Lampung ?
3. Apa hasil dari Evaluasi hasil kinerja berbasis budaya religius di SMPN 7 Bandar Lampung ?

G. Signifikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat antara lain :

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian dapat menjadikan bahan informasi yang positif dalam menerapkan Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung.

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, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar siswa serta manfaat untuk lembaga pendidikan dan pihak-pihak yang memanfaatkan hasil penelitian untuk referensi ilmiah pada perpustakaan.

H. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristiwanya.¹⁶

Metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Pendekatan kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut

¹⁶ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta : Rineka Cipta 2014) h. 36

sesuai dengan ungkapan oleh Lexy J. Moleong. Bahwa: “data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambaran dan bukan angka-angka”.¹⁷

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.¹⁸

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi.¹⁹

Dalam penelitian kualitatif yang bersifat holistik, jumlah teori yang harus dimiliki oleh peneliti kualitatif jauh lebih banyak karena harus disesuaikan dengan fenomena yang berkembang di lapangan.

¹⁷ Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007) h. 11

¹⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, Dan R &D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 2

¹⁹ Chalid Narbuko, *Metode Penelitian*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) h. 4

1. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ialah subjek dimana data diperoleh. Jika penulis menggunakan metode wawancara dalam pengumpulan data disebut dengan responden, ialah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan pewawancara, pertanyaan lisan ataupun tertulis.

Data yang diambil dalam penelitian ini ialah Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung. Dengan sumber, pokok yaitu : Kepala sekolah, Guru (khususnya guru agama), dan peserta didik.

2. Tehnik Pengumpulan Data

Dari beberapa tehnik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, tampak bahwa intrument utamanya adalah peneliti itu sendiri (human instrument), sehingga mutu dan validasi data yang dikumpulkan sangat tergantung pada bagaimana peneliti melaksanakan pengumpulan data tersebut dengan menggunakan tehnik yang telah disebutkan.²⁰

Untuk mengumpulkan data yang objektif dan falid, penulis menggunakan tehnik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara (interview), dan dokumentasi.

²⁰ Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. (Bandung : Refika Aditama, 2018) h. 209

a. Metode observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek alam yang lain. Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.²¹

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 dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil maupun yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.²² Dengan teknik observasi ini, peneliti mendapat gambaran mengenai penelitian Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung. Hal yang diobservasikan ialah interaksi kepada kepala sekolah, guru, dan peserta didik

b. Metode wawancara/interview

Teknik wawancara/interview merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan secara langsung dengan informan. Menurut Cholid Narbuko dan Abu Achmad wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua

²¹ Cholid Narbuko & Abu Achmadi, *Ibid*, h. 72

²² Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 83

orang atau lebih secara bertatap muka dengan mendengarkan secara langsung informasi yang disampaikan²³

Berdasarkan kutipan diatas penulis menyimpulkan bahwa wawancara/interview ialah metode yang digunakan untuk memperoleh data yang falid dan objektif secara langsung dengan pewawancara. Metode ini merupakan metode yang praktis untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, dan informasi yang dibutuhkan terkait masalah penelitian yang diteliti dapat diperoleh dengan pihak-pihak yang mewakili.

Penelitian menggunakan metode wawancara bebas terpimpin karena dalam pelaksanaannya tidak terlalu formal dan terbuka tetapi tidak menyimpang dari permasalahan penelitian. Wawancara bebas tepimpin adalah kombinasi antara wawaran bebas dan wawancara terpimpin. Jadi dalam wawancara hanya memuat pokok-pokok masalah yang diteliti selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara, apabila menyimpang dari pokok permasalahan yang dibahas.²⁴ Penulis menggunakan metode ini untuk mewawancarai kepala sekolah, guru, dan peserta didik untuk mendapatkan informasi Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung.

c. Metode dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data penting dalam analisis konsep. Metode dokumentasi ialah cara memperoleh data mengenai penelitian yang

²³ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Ibid*, h. 83

²⁴ S. Margono, *Ibid* h. 85

bersifat dokumen yang berada di lingkungan penelitian, seperti profil sekolah, data pengurus sekolah (kepala sekolah, guru, karyawan, dan peserta didik).

Metode dokumentasi ialah metode pengumpulan data yang berbentuk, tulisan, arsip, gambar, foto dan lain-lainnya

3. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, saat pengumpulan data berlangsung dan telah usai. Data yang diperoleh peneliti selanjutnya dikembangkan melalui pola hubungan tertentu.

Adapun langkah-langkah yang harus penulis tempuh dalam menganalisis data yaitu :

1. Reduksi data adalah proses mengolah data dari lapangan dengan memilah dan memilih, menyederhanakan data dengan merangkum yang penting-penting sesuai dengan fokus masalah penelitian.²⁵

2. Data display (penyajian data)

Dalam penyajian data dilakukan kedalam bentuk uraian yang singkat, jelas dan padat dalam antar kategori. Dalam menyajikan data, penelitian kualitatif ialah menggunakan teks yang sifatnya dan Penyajian data seperti ini bisa memudahkan informasi tertata dengan rapih, baik dan benar menjadi penelitian yang padat dan mudah dipahami dalam menarik kesimpulan.

²⁵ Suharsaputra, *Ibid* h. 220

3. Verifikasi data (*conclusion drawing*)

Langkah ketiga dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan awal yang dikemukakan peneliti masih bersifat sementara, dan bisa berubah bila ditemukan bukti-bukti yang valid dan mendukung pengumpulan data pada tahap selanjutnya. Kesimpulan pada analisis awal telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan sesuai pada saat penelitian kembali kelapangan dalam mengumpulkan data, kesimpulan yang dikemukakan oleh peneliti ialah kesimpulan yang teruji kevalidan datanya.

4. Penguji Keabsahan

Dalam penelitian kualitatif temuan atau data dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan penulis dan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti

5. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan ialah menganalisa atau menafsirkan data untuk menggambarkan masalah yang diteliti oleh penulis. Jika data penelitian terkumpul penulis menganalisis masalah penelitian dengan analisis data kualitatif yang disebut dengan “Metode Kualitatif” yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata lisan dan tertulis dari pengamatan lapangan.²⁶

Dari penarikan kesimpulan penulis menarik kesimpulan menggunakan metode induktif atau analisa sistemik yang bertitik tolak dari fakta yang

²⁶ Suharsaputra, *Ibid* h. 218

bersifat umum. Penulis mencari arti, pola, tema dan konfigurasi-konfigurasi penjelasan sebab akibat dan sebagainya. Dan kesimpulan disampaikan dalam bentuk pernyataan yang singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah terkumpul supaya lebih jelas dan mudah dipahami maknanya.²⁷



²⁷ Trianti, *Pengantar Penelitian, Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara 2010), h. 285

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Guru

Pengertian guru pada umumnya yaitu sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalaman bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan peserta didik dalam proses pembelajaran.²⁸ Adapun disalah satu ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang pengertian guru.

بِأَسْمَاءِ أَنْبِيُونِي فَقَالَ الْمَلَائِكَةُ عَلَى عَرَضَهُمْ ثُمَّ كُلَّهَا الْأَسْمَاءِ ءَادَمَ وَعَلَّمَ

صَادِقِينَ كُنْتُمْ إِنْ هُوَ لَأَء

Artinya : “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 memang orang-orang yang benar.” Q.S Al-Baqarah ayat 31.²⁹

Dalam kata lain dari ayat tersebut adalah bahwa manusia apabila belajar, berlatih dan berusaha keras maka akan memperoleh ilmu barokah dari Allah SWT. Bahkan para Malaikat sujud akan kepintaran Nabi Adam AS.

Peran Guru dalam proses kemajuan pendidikan sangatlah penting. Guru merupakan salah satu faktor utama bagi terciptanya generasi penerus bangsa yang berkualitas, tidak hanya dari sisi intelegititas saja melainkan juga dari tata cara berperilaku dalam masyarakat. Oleh karena itu tugas yang diemban guru tidaklah mudah.³⁰ Guru yang baik harus mengerti dan paham tentang hakekat sejati seorang guru, hakekat guru dapat kita pelajari dari definisi atau pengertian dari istilah guru itu sendiri

²⁸ Ishjoni, *Guru sebagai motivator perubahan*. (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2009) h. 44

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*. (Semarang: Toha putra, 2001) h.14

³⁰ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011) h. 10

Siapakah guru itu? Dalam tulisan ini, yang dimaksud dengan guru, seperti tertera di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1, adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³¹

Falsafah Jawa Guru diartikan sebagai sosok tauladan yang harus di “gugu Dan ditiru”. Dalam konteks falsafah jawa ini guru dianggap sebagai pribadi yang tidak hanya bertugas mendidik dan mentransformasi pengetahuan di dalam kelas saja, melainkan lebih dari itu Guru dianggap sebagai sumber informasi bagi perkembangan kemajuan masyarakat ke arah yang lebih baik. Dengan demikian tugas dan fungsi guru tidak hanya terbatas di dalam kelas saja melainkan jauh lebih kompleks dan dalam makna yang lebih luas. Oleh karena itu dalam masyarakat jawa seorang guru dituntut pandai dan mampu menjadi ujung tombak dalam setiap aspek perkembangan masyarakat (multi talent).³²

Guru adalah semua orang yang mempunyai wewenang serta mempunyai tanggung jawab untuk membimbing serta membina murid. Latar belakang pendidikan bagi guru dari guru lainnya tidak selalu sama dengan pengalaman pendidikan yang dimasuki dalam jangka waktu tertentu. Adanya perbedaan latar belakang pendidikan bisa mempengaruhi aktivitas seorang guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar. Namun, karena tidak sedikit guru

³¹ Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005)*. (Jakarta : Sinar Grafika. 2008) h. 11

³² Tafsir., *Ilmu Pendidikan Islam*. (Bandung : Remaja Rosdakarya. 2012) h. 46

yang diperlukan di madrasah maka latar belakang pendidikan seringkali tidak begitu dipedulikan.

Sebagai suatu profesi, pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, harus merebut kepercayaan publik (*public trust*) melalui peningkatan kualitas guru dan kualitas layanan pendidikan dan pembelajaran. Public trust menjadi faktor kunci bagi mengokohkan identitas profesi. Seiring dengan upaya tersebut, sebagai suatu profesi, guru harus selalu meningkatkan dirinya dan pelayanannya sesuai tuntutan perkembangan zaman.

Selanjutnya, pengertian guru menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Purwanto : Orang yang disertai tanggung jawab sebagai pendidik dilingkungan sekolah adalah guru

Husnul Chotimah : Mereka yang memfasilitasi transisi dari pengetahuan dari sumber belajar peserta didik

Dri Atmaka : Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab untuk memberikan bantuan kepada siswa dalam pengembangan baik fisik dan spiritual.

E. Mulyasa : Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³³

³³ Syarifudin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. (Jakarta : Quantum Teaching 2005) h.97

B. Kinerja Guru

Pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional dengan regulasi pendidikan melalui sistem pendidikan nasional. Pemerintah membuat kebijakan dalam bidang pendidikan dengan berbagai standar dengan terbitnya undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai upaya memberikan payung hukum yang jelas baik itu tentang kinerja guru dan kesejahteraan yang menjadi haknya. Disamping itu pemerintah juga membuat mekanisme yang jelas tentang standar nasional pendidikan melalui peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 yang mengatur kualitas dan tugas guru.

Kinerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya serta menggambarkan adanya perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama proses pembelajaran. Kinerja merupakan capaian hasil yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai bidang tugasnya. Secara arti khusus kinerja dimaknai unjuk kerja pegawai menyelesaikan beban tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang jelas³⁴

Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditelah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.³⁵

³⁴ Soetjipto, *Profesi Keguruan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 42-43.

³⁵ Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*. (Bandung : Pustaka Setia 2006) h. 159

Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nawawi memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Dipihak lain Mulyasa mendefinisikan kinerja sebagai, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.³⁶

Dari beberapa definisi diatas yang dikemukakan diatas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan unruk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kerja.

Evaluasi kinerja (*performance evaluation*) juga dikenal dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*), yaitu suatu aktivitas untuk menentukan keberhasilan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang baik.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Menurut Hamzah B.Uno terdapat dua

³⁶ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung : Rosdakarya 2007) h. 136

tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran³⁷

Kinerja guru menurut Barnawi & Mohammad Arifin bahwa kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Untuk memudahkan penilaian kinerja perlu dilakukan indikator-indikator yang jelas. Faktor-faktor yang menandai kinerja seseorang antara lain,

1. Kebutuhan yang ingin dibuat
2. Tujuan khusus
3. Kemampuan
4. Komitmen
5. Perhatian di setiap kegiatan.
6. Usaha
7. Ketekunan
8. Ketaatan
9. Kesedian untuk berkorban
10. Memiliki standar yang jelas³⁸

³⁷ B. Uno, *Perencanaan Pembelajaran*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2014) h. 56

³⁸ Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2005) h. 234

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Depdiknas menyatakan kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan

kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Wagiran dalam Evaluasi Pendidikan mendefinisikan kinerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.³⁹

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan,

pegalaman, kesanggupan, dan sesuai dengan kompetensi keguruan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik berkaitan dengan proses maupun hasilnya.⁴⁰

³⁹ Wagiran, *Evaluasi Pendidikan*. (Yogyakarta : Deepublish 2017) h.8

⁴⁰ Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta : RajaGrafindo Persada 2016) h. 50

Malthis dan Jackson ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (guru), yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja (Performance/P) =

Kemampuan (ability/A) x Usaha (effort/E) x Dukungan (Support/S).

Dengan begitu kinerja seorang guru akan meningkat apabila ketiga komponen tersebut ada dalam dirinya, dan akan kurang jika salah satu komponen tersebut kurang bahkan tidak ada.⁴¹

Sedangkan menurut Hasibuan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi.⁴²

Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari diri individu itu sendiri dan faktor dari luar individu itu sendiri. Adapun faktor dari diri individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Sedangkan faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

b. Manfaat penilaian kinerja guru

Suatu penilaian tentu ada banyak manfaatnya, salah satunya adalah dapat digunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Sulistiyani dan

⁴¹ Maltis terjemahan Tiur. N. Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Salemba 2001) h. 144

⁴² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2016) h. 87-89

Rosidah dalam Jasmani mengemukakan secara terperinci manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) penyesuaian-penyesuaian kompetensi;
 - 2) perbaikan kinerja;
 - 3) kebutuhan latihan dan pengembangan;
 - 4) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja;
 - 5) untuk kepentingan penelitian kepegawaian;
 - 6) membantu mendiagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.⁴³
- c. Tujuan penilaian kinerja guru

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Dalam Depdiknas (2000) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam:

- 1) pengembangan profesi dan karier guru;
- 2) pengambilan kebijaksanaan per sekolah;
- 3) cara meningkatkan kinerja guru;
- 4) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru;
- 5) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training;
- 6) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja;
- 7) penyempurnaan manajemen sekolah.⁴⁴

⁴³ Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003) h. 57

⁴⁴ Depdiknas, *Standar Kompetensi Guru (SKG)*. (Jakarta : Depdiknas, 2000) h. 18

8) penyediaan informasi untuk sekolah.

Moh. Uzer Usman mengemukakan beberapa indikator kinerja guru seperti berikut. Pertama, kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi: (1) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, (2) menyesuaikan analisa materi pelajaran, (3) menyusun program semester, (4) menyusun program atau pembelajaran. Kedua, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (1) tahap pra instruksional, (2) tahap instruksional, (3) tahap evaluasi dan tidak lanjut. Keempat, kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: (1) evaluasi normatif, (2) evaluasi formatif, (3) laporan hasil evaluasi, dan d) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.⁴⁵

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008: 4-7) menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang

⁴⁵ Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2011) hlm. 14.

guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Berkenaan dengan

Pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal.⁴⁶ Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- a) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.⁴⁷
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan

⁴⁶ Imas Kurniasih, *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik Teori dan Praktik*. (Bandung : Kata Pena, 2017) h. 24

⁴⁷ Permendikbud nomor 16 tahun 2007, *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan*. (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 16 tahun 2007) h. 4-7

peserta didik.

h) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

i) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat.⁴⁸

Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat.

⁴⁸ Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. (Bandung : Alfabeta , 2013) h. 31

Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
 - b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
 - d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
 - e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- 3) Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif.⁴⁹ Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul

⁴⁹ Sagala, *Ibid.* h. 38

simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran.⁵⁰ Guru harus selalu mengupdate, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Kompetensi atau

⁵⁰ Sagala, *Ibid.* h. 38-39

kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek :

a) Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.

b) Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.⁵¹

c) Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.

d) Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan

⁵¹ Sagala, *Ibid.* h. 31

pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Didalam Al-Qur'an tertulis tentang kinerja guru dibawah ini :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”. (Surah Al-Mujaadalah ayat 11).⁵²

Maksudnya adalah Allah akan meninggikan derajat orang beriman dan berilmu yang Dia kehendaki. Dan juga Dia memberikan ilmu itu sebagai amanah akan Dia sampaikan kepada orang-orang yang bodoh dan tersesat di jalan, agar kembali ke jalan Allah.

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional. Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 dalam Mulyasa mengemukakan bahwa pendidik harus

⁵² Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*. (Semarang: Toha putra, 2001) h. 910

memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini yang dimaksud dengan pendidik sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) adalah peran pendidik antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, maupun pemberi inspirasi. Kemampuan yang terkait dengan tugas guru adalah penguasaan bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran.⁵³

C. Manajemen Kinerja Guru

Manajemen kinerja terdiri dari dua kata, yaitu “manajemen dan kinerja”. Menurut Stooner yang dikutip oleh Sulistyorini dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁵⁴

Manajemen kinerja merupakan sistem komunikasi yang terbuka dan berkesinambungan melalui pendekatan strategis dan mewujudkan visi menjadi kekuatan pendorong yang terintegrasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai orientasi pengelolaan sumberdaya dalam manajemen. Selanjutnya Mohrman dalam Amstrong menyatakan manajemen kinerja merupakan

⁵³ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung : Rosdakarya 2007) h. 115

⁵⁴ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*. (Yogyakarta: Teras ilmu, 2009) h. 11

pengembangan dan dukungan peningkatan prestasi karyawan dengan perkembangan kompetensi dan komitmen individu dalam mencapai tujuan bersama

Manajemen kinerja guru berkaitan erat dengan pelaksanaan kerjanya di sekolah atau madrasah. Guru menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab baik itu dari segi kuantitas maupun kualitas. Tugas guru mencakup pembuatan perencanaan pembelajaran, pembelajaran di kelas, penilaian dan evaluasi, serta langkah perbaikan dan pengayaan hasil evaluasi belajar siswa. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan peran profesinya merupakan ukuran kinerja yang dicapai.⁵⁵ Hal ini menunjukkan etos kerja dan integritas guru sesuai profesionalisme yang dipikulnya

Firman Allah berkaitan tentang manajemen kinerja

مِمَّا سَنَّةٍ أَلْفَ مِقْدَارُهُ كَانَ يَوْمٍ فِي إِلَيْهِ يَعْرُجُ ثُمَّ الْأَرْضِ إِلَى السَّمَاءِ مِنَ الْأَمْرِ يُدَبِّرُ
تَعْدُونَ

Artinya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Q.S As-Sajadah: 5)⁵⁶

Maksudnya adalah manusia mampu menyelesaikan sebuah urusan sesuai kemampuannya dan memperhitungkan kegagalan yang akan datang. Dari Allah memberikan akal dan pikiran kepada manusia agar manusia bisa menyelesaikan suatu perkara.

⁵⁵ Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*. (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012) h. 87

⁵⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*. (Semarang: Toha putra, 2001) h. 660

Menurut Wibowo dalam buku manajemen kinerja, indikator manajemen kinerja beberapa diantaranya 3 bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.⁵⁷

1) Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Menurut Bacal, yang dikutip oleh 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.⁵⁸

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*.⁵⁹

Sedangkan menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, dalam performance planing ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja.

a) Menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.

⁵⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Press, 2016), h. 10

⁵⁸ Wibowo, *Ibid*. h. 31

⁵⁹ Scott A. Snell, *Management Leading and Collaboration in a Competitive World*. (New York: McGraw-Hill), e 7, p. 118-121.

b) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.

c) Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.⁶⁰

2) Pelaksanaan Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses pelaksanaan seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para anggotanya. Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategis, menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.⁶¹

Pada tahap pelaksanaan, manajer mengamati dan memonitor kinerja orangnya, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apa bila diperlukan. Sehingga dalam hal ini, kepala sekolah sebagai Manajer dan Pemimpin pendidikan di sekolahnya berhak dan perlu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan teguran kepada bawahan dalam hal guru dan tenaga lainnya, jika ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur – jalur yang telah ditetapkan.

Namun demikian, bimbingan dan arahan jangan sampai membuat guru dan

⁶⁰ Wibowo, *Ibid*, h. 73

⁶¹ Sagala, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2007) h. 130.

tenaga lainnya menjadi amat terkekang dalam melaksanakan kegiatan, sehingga tidak mencapai sasaran.

Menurut E. Mulyasa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah, antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan (*Reward*).⁶²

a) Pembinaan dan pengembangan kinerja guru

Pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan kewajiban sekolah dalam rangka menempatkan guru sebagai mitra profesi pelayanan jasa, disini kepala sekolah berperan sangatlah penting untuk melaksanakan secara berkesinambungan. Untuk menjaga mutu pembelajaran, lembaga pendidikan harus berupaya memberikan pembinaan dan pengembangan profesi guru. Dalam rangka untuk mengembangkan dan pembinaan guru, pimpinan sekolah menentukan aspek-aspek yang dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan dan dengan demikian harus mendapat pemberian kesempatan untuk berkembang secara wajar.⁶³

Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan Islam, baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran.

⁶² Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004) h. 141.

⁶³ Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru*. (Malang: UIN-Maliki Perss, 2011) h. 70-71.

Sementara itu pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai.⁶⁴

Termasuk upaya manajer lembaga pendidikan untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi. Upaya yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru diatas, terdapat juga model-model pengembangan profesi guru lainnya diantaranya : 1) Pembinaan dan pengembangan profesi guru. 2) Partisipasi dalam kegiatan ilmiah, kegiatan tersebut antara lain:program lokakarya, workshop, seminar dan lainnya. 3) Mengaktifkan guru dalam organisasi profesi, organisasi yang dimaksud seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).⁶⁵

Jadi pembinaan dan pengembangan kinerja guru merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalitas guru dengan berbagai aspek pada guru seperti aspek yang menyangkut kemampuan dan aspek yang menyangkut karir guru. Sehingga dalam hal ini peran kepala sekolah sangatlah penting dalam menjaga mutu pembelajaran guru. Tetapi semua upaya yang dilakukan kepala sekolah bergantung dari kemauan dan keantusiasan oleh guru-guru.⁶⁶

b) Pembinaan Disiplin

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut :

(1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.

⁶⁴ Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Jakarta: Erlangga, 2007) h. 124

⁶⁵ Mujtahid, *Ibid*, h. 80

⁶⁶ Mulyasa, *Ibid*, h. 142

(2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.

(3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan, maka ketepatan sasaran akan dicapai. Jika acuan itu sudah tercapai maka kualitas pendidikan di madrasah akan segera tercipta karena kepala Sekolah mengedepankan disiplin kinerja guru. Disiplin tenaga pendidikan ini dipelopori oleh kepala sekolah.

c) Pemberian Motivasi

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaannya tidak hanya terdapat pada fisiknya, tetapi psikisnya misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitasnya kerja, perlu diperhatikan motivasi kerjanya dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.⁶⁷

Motivasi yang dapat diberikan dari Kepala Sekolah melalui penghargaan, apresiasi, beasiswa pendidikan, promosi dan lain sebagainya. Guru akan lebih bersemangat dalam kinerjanya jika mendapat motivasi dari kepala sekolah.

d) Pengawasan

⁶⁷ Mulyasa, *Ibid*, h. 143

Pengawasan merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana serta terwujudnya secara efektif dan efisien. Controlling merupakan suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. Pengawasan juga merupakan suatu upaya penyesuaian antara rencana yang telah disusun dengan pelaksanaan atau hasil yang benar-benar dicapai.⁶⁸

e) Penghargaan (*reward*)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga pendidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Akan tetapi penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.⁶⁹

Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka yang memberikan penyemangat guru dalam meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan haruslah sesuai apa yang dicapainya, penghargaan bisa berbentuk piagam, finansial, dan kenaikan pangkat.

⁶⁸ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*. (Yogyakarta: Teras ilmu, 2009) h. 28.

⁶⁹ Mulyasa, *Ibid*, h. 151

3) Evaluasi Kinerja

Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana pengelola harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana pengelola harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Evaluasi kinerja menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan dan menjadi tahapan yang penting sistem kinerja.

Pimpinan memperoleh data dan capaian kinerja bawahan dapat melalui penilaian diri sendiri dan penilaian atasan. Agar evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan review karena hal tersebut bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja. Implikasi evaluasi kinerja meliputi evaluasi sasaran dan tujuan, evaluasi rencana kinerja, evaluasi lingkungan kerja, evaluasi proses kinerja, evaluasi pengukuran kinerja, dan evaluasi hasil.⁷⁰

Menurut Dessler, yang dikutip oleh Sudarmanto dalam buku kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses yang meliputi: (1), penetapan standar prestasi kerja, (2), penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar; (3) memberi

⁷⁰ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*. (Bandung : Aditama 2014) h. 164.

umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karena menurunnya prestasi kerja. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektifitas dan efisien atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.⁷¹

Hasil kinerja bawahan dapat dilihat dari hasil penilaian yang diperoleh selama kegiatan berlangsung. Pembinaan penilaian dilaksanakan diakhir kegiatan berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Penilaian yang dilakukan berfungsi mengetahui tingkat kemampuan karyawan, dalam hal ini guru. Selain itu untuk menunjukkan tingkat kerjasama antara guru, atasan, dan lembaga pendidikan. Penilaian yang telah dilaksanakan menjadi dasar untuk menentukan langkah-langkah perbaikan dan pengembangan kinerja guru.

D. Pengembangan Budaya Religius di Sekolah

Definisi Religius Menurut Jalaluddin kata religi berasal dari bahasa latin religio yang akar katanya adalah religare yang berarti mengikat. Maksudnya religi atau agama pada umumnya terdapat aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan yang semua itu berfungsi untuk mengikat dan menyempurnakan diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhan, manusia dan alam sekitarnya.⁷²

Religius atau sikap keagamaan dapat diartikan sebagai suatu proses terhadap daya ruhaniah yang menjadi motor atau penggerak mengarahkan tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari terdiri dari perasaan, pikiran, angan-angan untuk melaksanakan kepercayaan kepada Tuhan dengan anjuran dan

⁷¹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009) h. 251.

⁷² Jalaluddin, *Psikologi agama : Sebuah Pengantar*. (Bandung : Mizan, 2003), hal. 4

kewajiban yang berhubungan dengan agamanya. Adapun fungsi religi bagi manusia menurut Imam Banani meliputi beberapa hal yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Edukatif

Manusia mempercayakan fungsi edukatif pada agama yang mencakup tugas mengajar dan membimbing.

2. Fungsi Penyelamatan

Agama dengan segala ajarannya memberikan jaminan kepada manusia keselamatan di dunia dan akhirat.

3. Fungsi memupuk Persaudaraan

Persamaan keyakinan merupakan salahsatu persamaan yang bisa memupuk rasa persaudaraan yang kuat.

4. Fungsi Transformatif

Agama mampu melakukan perubahan terhadap bentuk kehidupan masyarakat lama kedalam bentuk kehidupan baru.

Agama dengan segala ajarannya memberikan jaminan kepada manusia keselamatan di dunia dan akhirat.⁷³

Menurut Mochtar Buchori juga hanya memperhatikan aspek kognitif semata dari pertumbuhan kesadaran nilai-nilai (agama), dan mengabaikan aspek afektif dan konatif-volutif, yakni kemauan dan tekad untuk mengamalkan nilai-nilai ajaran agama. Pengajaran agama yang beorientasi kognitif semata hanyalah sekedar pengalihan pengetahuan tentang agama.

⁷³ Bawani, *Pengantar Ilmu Jiwa Perkembangan*. (Surabaya: PT Bina Ilmu, 2012) h. 19

sebagaimana penilaian Moctar Buchori bahwa kegagalan pendidikan agama disebabkan karena praktik pendidikannya hanya memperhatikan aspek kognitif semata dari pertumbuhan nilai-nilai (agama), dan mengabaikan pembinaan aspek afektif dan konatif-volitif, yakni kemauan dan tekad untuk mengamalkan nilai-nilai ajaran agama islam.⁷⁴

Ki Hajar Dewantara memandang bahwa peranan pendidikan dalam kebudayaan sangat penting. Lembaga pendidikan tidak hanya bertugas menjadikan orang pandai, tugas lembaga pendidikan adalah mendidik untuk menuntun tumbuhnya budi pekerti dalam kehidupan agar menjadi manusia yang bersusila dan memiliki adab. Pandangan tersebut menegaskan kepada kita, bahwa tujuan utama dari pendidikan adalah terbentuknya budi pekerti luhur pada peserta didik. Untuk menciptakan peserta didik yang berbudi pekerti luhur yang dilandasi oleh nilai-nilai spritual keagamaan harus diciptakan dan dikembangkan oleh sekolah.⁷⁵

Mengembangkan budaya religius dapat dilakukan dengan keteladanan dan tindakan persuasif atau mengajak kepada warga sekolah dengan cara yang halus, dengan memberikan alasan dan prospek baik yang bisa meyakinkan murid. Pendidikan agama sebagai dasar terbentuknya budi pekerti luhur, merupakan sebuah keniscayaan yang perlu dalam proses pembudayaan disekolah. Karena dengan dasar agama, dan tertanamnya nilai-nilai agama islam pada diri siswa dan warga sekolah maka akan memperkokoh keimanan

⁷⁴ Buchori, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam : di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010) h. 39

⁷⁵ Said, *Aktualisasi Nilai-nilai Qur'ani Dalam Sistem Pendidikan Nasional*. (Jakarta : Ciputat Press 2017) h. 195

dan ketaqwaan warga sekolah. Sehingga aplikasi nilai-nilai keislaman dikeluarga dan dimasyarakat pada akhirnya dapat tercipta dari lingkungan sekolah.⁷⁶

Pengamalan nilai-nilai islami harus bisa mendukung tujuan diselenggarakannya pendidikan. Sementara itu, Munawar dalam buku Budiningsih mengatakan “bahwa secara normatif tujuan dari diselenggarakannya pendidikan meliputi tiga aspek atau dimensi kehidupan yang perlu dikembangkan oleh pendidikan yaitu: dimensi spritual, dimensi budaya, dan dimensi kecerdasan.” Dimensi spritual, terdiri atas keimanan dan ketaqwaan manusia yang tercermin dalam ibadah dan muamalah. Peningkatan dimensi ini, merupakan suatu keharusan untuk dilakukan karena berkaitan dengan akidah seorang muslim.⁷⁷

Dengan tertanamnya akidah yang baik, maka sikap istiqomah dalam melaksanakan aktivitas kehidupan akan bermakna lebih mendalam. Karena perilaku yang didasari oleh keimanan pada akhirnya akan tercipta akhlak mulia yang sesuai dengan standar perilaku berdasarkan agama islam.

Dimensi budaya berkaitan dengan pembentukan kepribadian muslim, agar memiliki sikap yang sesuai dengan norma Islam. Pengembangan dimensi ini adalah suatu keharusan apabila melihat kondisi sekarang yang mengkhawatirkan. Dimana proses akulturasi budaya bangsa lain, jika tidak disaring dengan nilai ini, maka kepribadian bangsa akan hilang. Sedangkan

⁷⁶ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam : Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008) h. 20

⁷⁷ Budiningsih, *Pembelajaran Moral yang berpijak pada Karakteristik Siswa dan Budayanya*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2004) h. 79

pengembangan dimensi kecerdasan dilakukan dengan cara mengembangkan faktor dasar dan ajar. Pengembangan faktor tersebut dilakukan melalui bimbingan terhadap cara berfikir seorang muslim dengan memandang segala persoalan dilihat dari sudut pandang muslim (*muslim world view*).⁷⁸

Pengembangan budaya islami adalah bagian dari pembiasaan dan penerapan ajaran Islam dalam kehidupan di sekolah dan masyarakat. Pembiasaan ini memiliki tujuan tertanamnya nilai-nilai islam dalam keseharian warga sekolah untuk diimplementasikan dalam perilaku sehari-hari. Dengan demikian, sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mampu mengadakan kerja sama dengan orang tua dan masyarakat demi tercapainya tujuan pembentukan budaya tersebut.

Banyak hal bentuk pengalaman yang bisa dilakukan di sekolah yang dilakukan pembiasaan sehari-hari disekolah, seperti: saling mengucapkan salam, pembiasaan menjaga wudhu, (misal : laki-laki hanya bisa berjabat tangan hanya dengan siswa laki-laki dan guru laki-laki, begipun sebaliknya.), pembiasaan berdoa, sholat dhuha, zuhur secara berjamaah, mewajibkan siswa dan siswi menutup aurat, hafalan-hafalan surat pendek dan pilihan lain sebagainya. Pembiasaan tersebut merupakan sistem nilai yang perlu dibangun agar pembentukan budaya islami berbasis sekolah bisa dipraktekan dalam kehidupan sehari-hari dimasyarakat.⁷⁹

Pengembangan budaya Islami pada sekolah yang penulis amati dengan program yang berjalan tersebut adalah 1) sekolah yang diteliti

⁷⁸ Munandar, *Ilmu Budaya : Suatu Pengantar*. (Bandung : Refika Aditama 2001) h. 20

⁷⁹ Madjid, *Masyarakat Religius : Membumikan Nilai-Nilai Islam dalam Kehidupan*. (Jakarta : Dian Rakyat. 2010) h. 69

memberlakukan shalat dhuha bersama, hanya saja konstinuitasnya yang berbeda. Ada yang melaksanakan seminggu sekali, dan ada yang melaksanakan setiap hari efektif. 2)terdapat program tebar salam. Dimana guru-guru menyambut kedatangan siswa disekolah. 3) slogan positif yang ditempelkan disekolah sebagai motivasi pada warga sekolah. 4) pelaksanaan sholat jumat disekolah. Hanya saja jadwal pelaksanaannya diterapkan perkelas setiap jumatnya. 5) pembentukan karakter melalui program 5S untuk membudayakan senyum disekolah. 6) pada istirahat kedua diwajibkan melaksanakan shalat zuhur berjamaah 7) setiap tahun diadakan maulid dan Isra' mi'raj 8) pembiasaan membaca Al-Qur'an setiap pagi secara berlanjut setiap pagi sampai diadakan acara Khataman Al-Qur'an 9) diwajibkannya penggunaan kerudung (jilbab) pada peserta beragama Islam.10)

Bahkan penulis menemukan capaian prestasi siswa-siswi SMP Negeri 7 Bandar Lampung khususnya dibidang ilmu keagamaan berikut uraiannya :

1. Lomba MTQ kategori kaligrafi tingkat provinsi berhasil juara I pada tahun 2008.
2. Lomba MTQ kategori baca Al-Qur'an putra tingkat provinsi berhasil juara I pada tahun 2009.
3. Lomba MTQ kategori baca Al-Qur'an putra tingkkat provinsi berhasil juara I pada tahun 2010.

E. Kinerja Guru Dalam Pengembangan Budaya Realigius di Sekolah

Perlu dipahami bahwa pengembangan budaya religius tidak lepas dari kinerja guru. Menurut Al-Ghazali dalam buku Rachman, guru sebagai pendidik adalah orang besar yang aktivitasnya lebih baik dari pada ibadah selama setahun. Pendidik dalam islam adalah spritual father atau bapak rohani bagi murid. Gurulah yang memberi santapan jiwa dengan ilmu, pendidikan akhlak dan membenarkannya.⁸⁰

Pendidik adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik meliputi afektif, kognitif, dan psikomotorik. Dalam hal ini, guru harus memiliki profesionalitas kerja yang tinggi dibidang pendidikan atau pengajaran dan bidang studi (pengentahuan dan aplikasinya) karena menyangkut masa depan bangsa dan negara.

Dalam hal ini, guru agama sebagai ujung tombak dalam pengembangan budaya religius disekolah harus mampu mengembangkan kinerjanya dalam bentuk perencanaan pembelajarannya dan metode pembelajaran yang sesuai dengan budaya religius disekolah.⁸¹

Dibawah ini akan diuraikan tentang perencanaan pembelajaran dan metode pembelajaran yang pakai guru agama, untuk mendukung pengembangan budaya religius disekolah :

a) Perencanaan Pembelajaran Pada Tingkat Materi

Materi pendidikan agama secara umum adalah tentang bahan-bahan atau keterampilan dan tingkah laku yang dilatihkan kepada anak

⁸⁰ Abd. Rachman, *Filsafat Pendidikan Islam : Paradigma Baru Pendidikan Hadhari Berbasis Integratif- Interkonektif*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2011) h. 111

⁸¹ Rahman Assegaf, *Pendidikan Islam di Indonesia*. (Yogyakarta : Suka Press, 2006) h. 91-92

melalui proses pendidikan/pengajaran untuk mencapai tujuan. Kumpulan materi dalam suatu struktur yang sistematis disebut kurikulum. Al-Qur'an bukanlah kurikulum, tetapi didalamnya diperoleh berbagai materi pendidikan/pengajaran yang berkaitan dengan tujuan sebagaimana telah dikemukakan diatas. Ada empat materi pokok pendidikan dalam Al-Qur'an yaitu:

1. Tauhid/iman kepada Allah.
2. Ibadah mahdhah dan gairu mahdhah.
3. Akhlak (Moral).
4. Ilmu pengetahuan dan teknologi.⁸²

Materi pendidikan dalam Al-Qur'an yang tersebar dalam berbagai surat dan ayat itu mengacu atau menggunakan pendekatan *geosentrisme Humanistik*. Ini berarti semua bidang akan selalu meniti proses pemikiran dan perbuatan dalam kerangka untuk menauhidkan Allah serta perwujudan dan pengabdian kepada-Nya. Semua ilmu atau keterampilan dan aturan tingkah laku manusia bukan untuk kepentingan Allah, melainkan untuk keselamatan dan kesejahteraan umat manusia. Inilah epistemologi ilmu atau materi pendidikan dalam Al-Qur'an yang berbeda dengan epistemologi ilmu di dunia barat.

H. Noeng Muhadjir Dalam buku sarbini mengelompokkan ilmu-ilmu yang islami kepada dua bagian, yaitu:

⁸² Sarbini, *Perencanaan Pendidikan*. (Bandung : Pustaka Media, 2011) h. 175

1. Ilmu qauliyah yang berangkat dari tiga pilar agama, yaitu: akidah atau iman, akhlak atau ihsan, dan muamalah atau islam.
2. Ilmu-ilmu kauniyah, yang harus koheren dengan tiga pilar tersebut diatas.

Dari konsep itu, ia membuat garis (kerangka pendekatan) disiplin ilmu yang silami, sebagai berikut. Ilmu-ilmu humainora harus mengacu pada moral, artinya setiap ilmu humainora hendaknya mempertebal keimanan, bukan malah membawa kemusyrikan. Ilmu-ilmu sosial lebih difokuskan pada tumbuh-sumburnya akhlak terpuji. Ekonomi memiliki acuan pada moral dan syariat. Sains dan teknologi untuk mempertebal akidah dan ibadah harus selalu dikonsultasikan dengan hukum syariat.⁸³

Kerangka pemikiran diatas tersebut menurut Sarbini, merupakan tinjauan dinamis dari konsep materi-materi pendidikan yang terdapat pada ayat-ayat Al-Qur'an. Dengan demikian, Al-Qur'an tidak mengenal adanya ilmu atau materi yang berdiri sendiri, terpisah dari dasarnya. Semua materi (ilmu, keterampilan, moral, dan lain-lain) tidak menyimpang dari tujuan umum pendidikan, yaitu terbentuknya pribadi sempurna sebagai hamba Allah dengan ciri pokoknya, beriman, bertaqwa, berilmu, dan berakhlak mulia selalu melahirkan amal sholeh demi kesejahteraan hidup didunia dan diakhirat.

⁸³ Sarbini, *Ibid*, h. 176

b) Metode Pembelajaran

Metode adalah cara atau thariqah dalam melakukan proses pendidikan (pengetahuan). Metode ini dipilih oleh guru agama dengan mempertimbangkan berbagai faktor, yaitu keadaan anak didik, tujuan yang hendak dicapai, bahan (materi) yang akan disampaikan, dan lain-lain yang mengandung siasat strategi.

Memang banyak metode pembelajaran yang dipakai guru dalam mengajar, dan akan diuraikan beberapa diantara :

1) Metode nasihat (ceramah)

Nasihat artinya menyampaikan suatu informasi yang bermanfaat bagi lawan bicara (audiens). istilah yang dipakai untuk kegiatan seperti itu kadang-kadang disebut bayan (penjelasan), dakwah (menyeru), bisa juga baysiyan wa nadziran (memberi kabar gembira dan peringatan) dengan tujuan agar orang selalu mendengar.

2) Metode Eksperimen (percobaan)

Metode eksperimen adalah satu metode dalam proses belajar mengajar dengan cara menugaskan murid melakukan percobaan atau mengerjakan sesuatu dan mencermati proses serta hasilnya.

3) Metode Karyawisata dan Pengamatan

Metode karyawisata maksudnya adalah mengajar dengan membawa murid-murid meninggalkan sekolah menuju suatu objek untuk mempelajari suatu bahan yang berhubungan dengan kurikulum. Dalam karyawisata harus ada unsur pengamatan terhadap objek-objek dimaksud. Guru menerangkan

sejarah, latar, dan keadaan objek tersebut, sedangkan murid menyimak serta mencatatnya sambil bertanya jawab dengan santai.⁸⁴

4) Metode dialog

Dialog (tanya jawab dan diskusi) bertujuan menunjukkan atau menemukan kebenaran yang hakiki. Oleh karena itu, selalu disertai argumentasi dan bukti-bukti yang kuat, sehingga memudahkan untuk mengambil keputusan/kesimpulan. Dialog yang terencana dan tersistematis berawal dari pokok persoalan dan berakhirnya pada kesimpulan dengan pendekatan kebenaran ilmiah. dialog biasanya disebut dengan diskusi. Karena sifat diskusi seperti itu, metode ini hanya cocok untuk anak yang sudah mampu berpikir logis.

5) Metode perumpamaan (metafora)

Metode ini adalah manusia (apalagi anak) mempunyai keterbatasan untuk menangkap konsep yang abstrak (verbal), sehingga perlu dilakukan dengan pendekatan kemampuan konkret (metafora). Kemampuan persepsi manusia melalui indranya cukup mendapat perhatian dalam proses pembelajaran. Terma-terma abstrak tidaklah selalu harus dikenalkan secara verbal, tetapi dapat juga dijelaskan dengan terma-terma konkret. Pemilihan terma-terma konkret seyogianya dimulai dari lingkungan sekitar anak dan pengalaman yang telah dimilikinya. Hal ini dimaksud agar membantu untuk memudahkan anak menangkap konsep yang dimaksud.⁸⁵

6) Metode cerita

⁸⁴ Sarbini, *Ibid*, h. 177

⁸⁵ Sarbini, *Ibid*, h. 178

Metode cerita dengan situasi pendidikan sekolah (proses belajar-mengajar), dapat dikatakan bahwa dalam pendidikan islam, metode ini cukup mempunyai kekuatan untuk mengajarkan nilai-nilai moral kepada anak. Cerita dapat menyentuh emosi anak yang dalam proses perkembangan jiwanya ditemukan adanya masa-masa menyenangkan cerita atau dongengan, ada masa heroisme dan ada masa identifikasi personal dan tingkah laku untuk mencari jati diri (*self concept*).

7) Metode Kontemplasi (perenungan)

Metode kontemplasi ini sebenarnya berada didalam kawasan teori pendidikan termasuk salah satu metode filsafat. Menurut Runes dalam buku M. Noor Syam, kontemplasi (*contemplation*) dalam epistemologi modern adalah pengetahuan dari suatu objek, yang berlawanan dengan menikmati, melainkan sebagai kesadaran jiwa kearah kesadaran diri sendiri.

Profesionalisme seorang guru dalam melaksanakan tugas mengembangkan budaya religius berdampak pada tiga hal yaitu :

1. Pikiran : Siswa mulai belajar berpikir positif. Hal ini dapat dilihat dari perilaku mereka mengakui kesalahan sendiri dan mau memaafkan orang lain.
2. Ucapan : Perilaku yang sesuai dengan etika ialah tutur kata siswa yang sopan, misalnya mengucapkan salam kepada guru atau tamu, mengucapkan terima kasih jika diberi sesuatu, meminta maaf jika melakukan kesalahan, dan berkata jujur.

3. Tingkah laku : Tingkah laku yang terbentuk dari perilaku religius tentunya tingkah laku yang benar sesuai etika. Tingkah laku tersebut diantaranya empati, hormat, kasih sayang, dan kebersamaan.⁸⁶

F. Tinjauan Pustaka

Peneliti terdahulu yang relevan berkaitan dengan judul Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius yaitu :

- 1) Yunus dalam jurnal yang berjudul “Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.” Dengan hasil penelitian ialah keberhasilan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berbasis budaya religius, dapat dilihat dari segi seberapa besar perubahan yang ada pada guru, pegawai dan warga sekolah. Strategi ini terwujud karena kepala sekolah menciptakan kebijakan sekolah yang strategis, membangun komitmen pimpinan dan warga sekolah serta menerapkan strategi strategi perwujudan budaya religius yang efektif, melalui suasana religius, internalisasi nilai, keteladanan, pembiasaan dan pembudayaan.
- 2) Saidah dengan skripsi berjudul “Kinerja Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.” Dengan hasil penelitian. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri guru secara individu dan faktor eksternal. Faktor yang dapat menghambat kinerja guru yaitu tercipta dari pendidik pribadi masing-masing yaitu pendidik kurang semangat dalam bekerja. Faktor yang paling

⁸⁶ Kompri, *Manajemen Pendidikan : Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. (Yogyakarta : Ar-Ruz, 2015) h. 212

menghambat dalam proses kinerja seorang pendidik dan pendidik lebih mementingkan urusan pribadinya dibandingkan urusan yang ada di sekolah pada saat waktu kerja. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Al-Ahzar 3 Bandar Lampung yaitu : Pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan, secara efektif dan penyediaan sumber belajar.

- 3) Leni Anggraini Putri dengan skripsi berjudul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Muhammadiyah Bandar Lampung.” Dengan hasil penelitian : bahwa peran kepala madrasah sangatlah berkaitan dalam meningkatkan kinerja guru karena semakin baik peran dari seorang kepala madrasah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru, sehingga guru dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam meningkatkan pengajaran disekolah.

Dari semua penelitian terdahulu terdapat perbedaan penelitian yang diteliti oleh penulis dengan judul Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung. Yaitu : peran guru dalam mengoptimalkan budaya religius dilingkungan sekolah cukup memberikan andil besar. Hal ini didukung, dari kinerja guru itu sendiri, perencanaan pembelajaran yang memasukan budaya religius didalam materinya hingga ke tahap siswa mampu mengaplikasikan budaya religius dilingkungan sekolah dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rachman, Assegaf. *Filsafat Pendidikan Islam : Paradigma Baru Pendidikan Hadhari Berbasis Integratif- Interkonektif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Ali Daud, Muhammad. *Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Grafindo Persada, 2010.
- B. Uno, Hamzah. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Bawani, Imam. *Pengantar Ilmu Jiwa Perkembangan*. Surabaya: PT Bina Ilmu, 2012.
- Buchori, Muchtar. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam : di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- . *Rekontruksi Pendidikan Islam : Dari Paradigma Pengembangan, Manajemen Lembaga, kurikulum hingga Strategi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Budiningsih. *Pembelajaran Moral yang berpijak pada Karakteristik Siswa dan Budayanya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Chalid Narbuko, Abu Ahmadi. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Dapartemen Agama RI. *Al-Quran dan terjemahnya*. Semarang: Toha putra, 2001.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Model Pembelajaran Sainifik Mata Pelajaran PAI pada kurikulum 2013*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2013.
- Depdiknas. *Standar Kompetensi Guru (SKG)*. Jakarta: Depdiknas, 2000.
- Djemari, Mardapi. *Tehnik Penyusunan Instrumen Tes dan non Tes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press, 2009.

- Fitri, Agus Zaenal. *Pendidikan Karakter Berbasis Nilai dan Etika di sekolah*. Yogyakarta: Aruz-Media, 2012.
- Hadari, Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Imas Kurniasih, Berlin Sani. *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik Teori dan Praktik*. Bandung: Kata Pena, 2017.
- Ishjoni. *Guru sebagai motivator perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.
- Jaih Mubarak, Atang Abd Hakim. *Metode Studi Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Jalaluddin, Rakhmat. *Psikologi agama : Sebuah Pengantar*. Bandung: Mizan, 2003.
- Kemendiknas. *Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan, 2010.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan : Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruz, 2015.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- Madjid, Nurkholish. *Masyarakat Religius : Membumikan Nilai-Nilai Islam dalam Kehidupan*. Jakarta: Dian Rakyat, 2010.
- Maltis, Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba, 2001.
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

Moelong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.

Muhaimin. *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Muhaimin, dkk. *Paradigma Pendidikan Islam : Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.

Mujtahid. *Pengembang Profesi Guru*. Malang: UIN-Maliki Pers, 2011.

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.

———. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Munandar, Soeleman. *Ilmu Budaya : Suatu Pengantar*. Bandung: Refika Aditama, 2001.

Permendikbud nomor 16 tahun 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, 2007.

Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2007.

Rahman Assegaf, Abdur i. *Pendidikan Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Suka Press, 2006.

Redaksi Sinar Grafika. *Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Rosidah, dan Sulistiyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Said, Munawar. *Aktualisasi Nilai-nilai Qur'ani Dalam Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Ciputat Press, 2017.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sarbini, dan Neneng Lina. *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Media, 2011.
- Scott A. Snell, and Thomas S. Bateman. *Management Leading and Collaboration in a Competitive World*. New York: McGraw-Hill, 2001.
- Soetjipto, dan Rafli Kosasi. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.
- Sudarwan., Danim. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2003.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2014.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama, 2018.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras ilmu, 2009.

- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Syarifudin, Nurdin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Quantum Teaching, 2005.
- Tafsir., Ahmad. *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Trianti. *Pengantar Penelitian, Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Uzer Usman, Moh. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Wagiran. *Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Wahyudi, Iman. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Yudian, Wahyudi. *Islam dan Nasionalisme*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2006.