

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran penting dalam keseluruhan aspek harapan bangsa serta merupakan modal dasar untuk membangun dan membawa pada kemajuan bangsa. Seperti halnya dengan tujuan umum pendidikan yang sering dirumuskan untuk menyiapkan generasi muda menjadi orang dewasa dan anggota masyarakat yang mandiri serta produktif. Sedang tujuan dari pada pendidikan berbasis Islam adalah untuk meningkatkan keimanan, pemahaman, penghayatan dan pengalaman peserta didik tentang Islam. Sehingga menjadi manusia muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.¹

Berbagai model pendidikan di Indonesia, madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang tumbuh dan berkembang dari akar budaya masyarakat Indonesia. Umumnya, madrasah mempunyai model dan karakteristik namun dewasa ini, status madrasah telah bergeser dari paradigma lama yang cenderung hanya mengutamakan pengajaran pendidikan agama dan terkesan sebagai lembaga pendidikan kelas dua atau lembaga pendidikan masyarakat kelas pinggiran, menjadi paradigma baru yaitu sekolah umum yang berciri khas agama Islam yang kedudukannya setara dengan lembaga pendidikan umum setingkat lainnya serta berperan aktif dalam pelaksanaan sistem pendidikan nasional dan yang mana hal ini lahir karena pengaruh era globalisasi yang sedang melanda negeri ini.

Konsekuensi dari pengakuan tersebut harus dibayar dengan target produktifitas yang maksimal dan bermutu,

¹ Muhaimin, Abd. Ghafur, Nur Ali, *Strategi Belajar Mengajar (Penerapan Dalam Belajar Pendidikan Agama)*, (CV. Citra Media Karya Anak Bangsa, Surabaya, 2005), 2.

baik IMTAQ maupun IPTEK-nya. Dalam mencapai target tersebut, fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pembinaan dan evaluasi harus diaplikasikan dan terefleksi pada setiap elemen madrasah; seperti kurikulum, administrator, anak didik dan terutama bagi para pengajarnya (guru).

Pendidikan di madrasah merupakan sistem pendidikan yang disengaja didirikan dan diselenggarakan dengan hasrat dan niat (rencana sungguh-ungguh) untuk mengejawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam, sebagaimana tertuang dalam visi, misi, tujuan, program kegiatan maupun praktek pelaksanaan kependidikannya. Madrasah merupakan salah satu sekolah yang bertujuan mengembangkan pendidikan berciri khas Islam. Sebagaimana pendapat Abdul Aziz, madrasah sebagai lembaga pendidikan berlabel Islam, selain memiliki kewajiban untuk menjadikan manusia yang beriman, bertakwa dan berakhlak, juga memiliki kewajiban untuk dapat menciptakan manusia yang cerdas dan pandai; memiliki kewajiban untuk menjadikan manusia hidup lebih baik, termasuk dalam hal keduniaan.

Pengembangan pendidikan harus diarahkan agar peserta didik termotivasi untuk mau mempelajari dan ingin mengembangkan diri menjadi insan yang kamil. Disinilah kepala madrasah mempunyai peranan sebagai pusat pengambilan keputusan menentukan sistem dan aturan pelaksanaan pendidikan dan pencapaian tujuan madrasah yang telah ditentukan bersama. Sedangkan guru merupakan ujung tombak pelaksanaan dari keputusan dan kebijakan yang ditetapkan kepala sekolah. Menurut Islam pelaksanaan pendidikan (berbasis) agama itu merupakan perintah dari Tuhan dan merupakan ibadah sebagaimana Firman Allah dalam Surat An-Nahl: 125,

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْهُمْ
بِآيَاتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ
وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya : “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapatkan petunjuk.” (Q.S. An-Nahl: 125).²

Wahjo Sumidjo berpendapat bahwa keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah.³ Kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber daya organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan serta memahami semua kebutuhan madrasah. Dengan keprofesionalan kepala madrasah, pengembangan profesionalisme guru mudah dilakukan karena sesuai dengan peran dan fungsinya, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru menurut Mulyasa adalah sebagai berikut: (1) menyusun penyetaraan bagi guru yang memiliki kualifikasi SMA/DIII agar mengikuti penyetaraan S1/Akta 1V, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang

²Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 125, Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Yayasan Penyelenggara Penterjemah/ Pentafsiran Al-Qur'an, Jakarta, 2006),. 421

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2008), 3

menunjang tugasnya, (2) mengikutsertakan guru-guru dalam forum ilmiah seperti seminar, pendidikan dan latihan maupun lokakarya, (3) revitalisasi KKG (kelompok kerja guru), dan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), serta (4) meningkatkan kesejahteraan guru.⁴

Sebuah studi menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan disebuah sekolah atau madrasah 60% tergantung dari kemampuan guru tampil di depan kelas, 25% tergantung kepemimpinan kepala madrasah dan 15% dipengaruhi oleh penyediaan sarana dan prasarana.⁵ Kecepatan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberi dorongan dan motivasi pada lembaga pendidikan Islam untuk membenahi diri dalam berbagai hal seperti perbaikan fasilitas, struktur organisasi dan sumber daya manusia (SDM), termasuk didalamnya staf pengajar atau guru.

Lembaga pendidikan bukan hanya membutuhkan penambahan personil akan tetapi yang lebih penting adalah pengembangan kompetensi atau kinerja para pegawainya (guru) tersebut dan tentunya juga harus mempunyai akhlak yang baik. Idealnya setiap lembaga pendidikan Islam memiliki program yang terencana untuk itu, khususnya untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru, karena guru merupakan sosok yang bertanggung jawab dalam memberi kontribusi pada pengembangan ilmu dan meningkatkan mutu pendidikan siswa secara optimal, maksimal dan berakhlakul karimah. Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan dijalur sekolah, guru memegang posisi paling strategis yang berada dibarisan paling depan dalam berinteraksi dengan peserta didik di kelas atau diluar kelas. Dalam reformasi pendidikan guru harus menjadi titik awal dalam penataannya, terutama

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, cet ke-VII, 2007), 78-79.

⁵ Departemen Agama, *Kendali Mutu Pendidikan Agama Islam*, (Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Jakarta, 2001), 3

menyangkut hak-hak asasi guru sebagai pribadi, pemangku profesi guru, anggota masyarakat, dan warga negara perlu mendapat prioritas dalam pemberdayaanya.

Masyarakat yang paling terbelakang sampai kepada masyarakat yang paling maju mengakui bahwa guru merupakan satu diantara sekian banyak unsur pembentukan utama calon anggota masyarakat. Namun, wujud pengakuan itu berbeda-beda antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Sebagian mengakui pentingnya peranan guru dengan cara yang konkrit, sementara yang lain masih menyangsikan besarnya tanggung jawab seorang guru termasuk masyarakat yang sering menggaji guru lebih rendah dari pada yang sepatutnya. Padahal tugas pendidik sekarang ini hampir sepenuhnya ditumpahkan kepada guru, baik dalam hal mengembangkan aspek kognitif, afktif dan psikomotor.

Guru menempati peranan dalam mengelola kegiatan pembelajaran di mana peranan kunci ini dapat diemban apabila ia memiliki tingkat kemampuan professional yang tinggi, yang tidak hanya diukur dari kemampuan intelektual, melainkan dituntut untuk memiliki keunggulan dalam aspek moral, keimanan, ketakwaan, tanggung jawab dan keluasan wawasan kependidikan (umum dan agama) dalam mengelola kegiatan pembelajaran di dalam kelas.⁶Namun sampai saat ini, masih ada saja guru yang belum dapat melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dengan baik sesuai dengan harapan yang dibebankan kepadanya karena berbagai faktor penghambat yang menghalanginya.

Kepiawaian dan kewibawan guru sangat menentukan kelangsungan proses belajar mengajar dikelas maupun efeknya di luar kelas. Namun dilihat dari aspek guru, kondisi sebagian besar madrasah masih sangat memprihatinkan. Dari segi kuantitas masih belum ada kesinambungan rasio jumlah guru dan murid, dimana 1 guru mengajar 20 murid. Dari segi

⁶ Departemen Agama, *Kendali Mutu Pendidikan Agama Islam.*, 23-24

kualitas lebih parah lagi, karena masih ada diantara mereka yang berlatar belakang pendidikan non keguruan, disamping keadaanya pun tidak homogen.⁷ Bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro.

Kenyataanya, manajemen kinerja guru belum banyak dikenal dan belum diterapkan dengan baik oleh suatu lembaga pendidikan, khususnya lembaga Pendidikan Islam. Manajemen kinerja guru tidak bisa diartikan begitu sempit, sebagaimana pemahaman diatas. Manajemen kinerja guru merupakan suatu prses menciptakan pengertian tentang apa yang harus, dan bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil yang berhubungan dengan pekerjaan.⁸ Hal ini didasarkan atas fakta bahwa jika individu dapat memuaskan kebutuhannya dengan mencapai apa yang menjadi tujuannya, dan pada saat yang sama memberi kontribusi bagi upaya organisasi meraih tujuan, maka individu tersebut besar kemungkinan memiliki motivasi dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi.⁹

Kinerja manusia atau yang sering dikenal dengan *human performance* ditentukan oleh kemampuan (*ability*), dan motivasi (*motivation*).Namun pada kenyataanya, peningkatan dan perbaikan kinerja guru sebagai pelaku pembelajaran di lembaga pendidikan umumnya hanya dlakukan melalui perbaikan sistem penggajian, kenaikan pangkat, pelatihan dan tunjangan (*fringe benefit*). Upaya

⁷Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*, (Mizan, Bandung,2004), 73

⁸ Ahmad S.Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Gramedia Pustaka, Jakarta,2002),.5

⁹Ahmad S.Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, 10

yang demikian ini belum memadai untuk memaksimalkan potensi SDM unggul untuk mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan suatu manajemen kinerja guru berbasis budaya religius yang akan mengelola semua aspek yang berhubungan dengan perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru yang berakhlakul karimah.

Alasan lembaga pendidikan Islam menerapkan manajemen kinerja sangat variatif, tergantung dari apa yang akan dicapai. Umumnya alasan mereka adalah untuk meningkatkan efektifitas lembaga, memotivasi guru dan karyawan, mendukung pelaksanaan TQM (*Total Quality Management*), dan terutama untuk meningkatkan profesionalisme guru dan pendidik yang mempunyai etika yang baik (akhlakul karimah). Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya, di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.

Mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pendidikan Islam secara efektif dan efisien para manajer (KM) sebagai pemimpin madrasah merupakan kunci utama dalam rangka mencapai tujuan itu semua, hendaknya berorientasi pada manusia/karyawan, staff, bagaimana meningkatkan kinerja para guru. Dalam hal ini keberadaan guru haruslah diperhatikan, karena menyangkut kehidupan peserta didik kedepannya, oleh karena itu kepala madrasah haruslah benar-benar memperhatikan para tenaga pengajarnya (guru), apakah guru itu masih layak atau tidak untuk mengajar, profesional atau tidak, mempunyai sifat santun atau tidak, taat menjalankan ibadah atau tidak dan bagaimana cara memenej para karyawannya (guru) agar menjadi lebih baik demi kemajuan mutu pendidikan di madrasah yang dikelolanya.

Mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama oleh madrasah, diperlukan

kondisi madrasah yang kondusif dan hubungan yang harmonis antara tenaga pendidik yang ada di sekolah antara lain, kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pendidikan. Tenaga guru salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan (*out put*) yang sesuai dengan yang diharapkan madrasah dan masyarakat.

Lembaga pendidikan Islam jika para gurunya tidak memiliki akhlak yang baik, tidak memiliki tata krama yang baik, tidak memiliki etika yang bagus, tidak dapat dipercaya dan tidak taat beribadah, sudah barang tentu anak didiknya akan mengikuti jejak sang pendidiknya dan untuk sebaliknya, jika madrasah tersebut menyediakan SDM (guru) yang memiliki etika yang bagus, dapat dipercaya, sopan, dan taat beribadah sudah barang tentu mereka akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat menghasilkan output yang memuaskan karena sesuai dengan keinginan masyarakat yakni memiliki anak yang sholeh dan sholehah dan taat menjalankan ajaran agama. Kinerja guru harus selalu ditingkatkan, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dan diawali dengan usaha kepala madrasah sebagai manajer untuk memenej kinerja para guru berbasis budaya religius dengan baik. Yang mana dengan usaha kepala madrasah dalam memenej kinerja guru dimasukkan nilai-nilai keagamaan yang dapat menjadikan guru lebih profesional baik dalam bidang keagamaan maupun umum.

Mendapatkan tenaga profesional, ada beberapa poin penting perlu diperhatikan, antara lain: penguasaan materi dan metodologi, kegiatan belajar mengajar, evaluasi prestasi guru dan mengatasi beban psikologis guru. Untuk mencapai target tersebut, manajemen kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan dalam upaya

peningkatan profesionalisme guru berbasis keagamaan terutama pada era sekarang ini, dimana siswa/peserta didik yang menginjak remaja sudah banyak mengalami keterkoyakan mental dan spiritualnya. Selain itu, pembentukan karakter dan nilai-nilai peserta didik, penanaman nilai-nilai, serta pembentukan akhlak tidak bisa hanya melibatkan aspek kognisi (pikiran) saja, melainkan juga harus menyentuh aspek afeksi (perasaan) dan amal perbuatan. Pembentukan karakter dan akhlak menuntut komitmen bersama untuk mewujudkannya. Untuk itu kesemuanya itu haruslah diawali dengan pembentukan kepribadian para guru (pendidik) yang profesional, berakhlak baik dan mengerti tentang ajaran-ajaran agamanya (Islam).

Permasalahan yang muncul kemudian adalah guru manakah yang dituntut untuk menjadi tenaga profesional. Dalam sebuah lembaga pendidikan kita menemukan dua kelompok guru, yaitu guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun guru tidak tetap (GTT). Namun ketika kita melihat tugas pendidikan yang dilakukan oleh kedua kelompok guru ini hampir tidak ada perbedaan yang berarti, bahkan guru tidak tetap seringkali memiliki porsi mengajar yang justru lebih banyak dibandingkan guru negeri. Tetapi tidak dapat kita pungkiri pula, bahwa perlakuan yang diterima oleh kedua kelompok guru ini sangat jauh berbeda, terutama dalam hal gaji dan tunjangan yang mereka terima setiap bulan serta kesempatan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan potensi diri. Hal ini dapat dilihat dari sistem manajemen yang diterapkannya. Perhatian Kepala Madrasah pada GTT hanya sebatas pada perbaikan sistem penggajian dan tunjangan saja, sementara prestasi kerja dan pengembangan profesi mereka kurang diperhatikan, yang akibatnya dapat menimbulkan beban psikologis pada GTT, sehingga akan berdampak pada rendahnya output yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan tersebut.

Mengamati permasalahan diatas, sudah sepantasnya manajemen kinerja guru berbasis budaya religius

mendapatkan perhatian serius dari pihak pengelola pendidikan, terutama kepala madrasah sebagai pihak yang berwenang untuk mengambil kebijakan lembaga yang nota bene berbasiskan Islam. Dan tentunya juga harus menguasai/mengetahui bagaimana cara memenej para guru sesuai dengan ajaran agama yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Hadits, karena dengan begitu kepala madrasah akan lebih tegas, terampil dan bijak dalam mengambil dan memutuskan suatu kebijakan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana adalah merupakan Lembaga Pendidikan Islam yang memperhatikan dan memberlakukan manajemen kinerja baik itu bagi Pegawai tetap maupun Guru Honorer (GTT) dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan di lingkungannya yang berbasiskan religiusitas. Indikasi berhasilnya proses manajemen kinerja guru ini dapat dilihat dari semakin bermutunya lulusan yang dihasilkan dari proses pembelajaran yang dilaksanakan di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana. Dari tahun ke tahun kualitas lulusan MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana terus meningkat dari tahun-tahun sebelumnya dan prestasinya lebih tinggi dibanding sekolah/madrasah sederajat lainnya khususnya dalam bidang keagamaan dan juga sudah banyak para konsumen merasa sudah bangga menyekolahkan anaknya di madrasah tersebut karena para lulusanya sudah banyak mengerti tentang agama Islam dan rajin menjalankan ajaran-ajaran agama dan tentunya itu semua tidak luput dari peran para guru dan kepala madrasah dalam memberikan bimbingan dan arahan.

Manajemen kinerja guru yang diterapkan di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana tidak hanya untuk pemenuhan hak-hak guru sebagai tenaga edukatif yang bersifat materi semata, akan tetapi juga berhubungan dengan aspek-aspek pengembangan profesionalisme guru berbasis religius, seperti mengikutkan guru-guru MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana dalam berbagai

kegiatan forum ilmiah seperti pendidikan dan latihan (umum dan keagamaan), seminar, istighosah yang dilakukan 2 bulan sekali yang diikuti oleh warga madrasah, silaturahmi antar guru (anjangsana), MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) ataupun kegiatan lainnya yang pada hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Bentuk pengembangan yang dilakukan oleh unsur pimpinan MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru adalah dengan selalu memberikan pembinaan, pengarahan dan motivasi untuk selalu meningkatkan kualifikasi akademiknya yaitu dengan cara melakukan studi lanjut kejenjang yang lebih tinggi seperti sarjana strata 1 (S1) maupun ke jenjang magister (S2). Dengan pelaksanaan manajemen kinerja tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah dan jajarannya sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap seluruh komponen di madrasah selalu bersikap kreatif, inovatif dan memperhatikan semua potensi guru-guru yang ada baik yang berstatus tetap ataupun GTT.

Menurut asumsi sementara peneliti, keberhasilan MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM) di madrasah merupakan hasil dari kinerja guru yang efektif dan efisien serta profesional, dan profesionalisme guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana disebabkan adanya manajemen kinerja guru berbasis religius yang baik pula. Oleh karena itu penerapan manajemen kinerja guru berbasis religius khususnya di lembaga pendidikan Islam merupakan suatu keharusan, yaitu demi tercapainya visi, misi dan tujuan pendidikan di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana.

Fenomena pelaksanaan manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh kepala madrasah inilah yang kemudian melatarbelakangi peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai manajemen kinerja guru berbasis budaya religius dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru

di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana, selain itu peneliti juga berupaya mengungkapkan makna dibalik fenomena penyebab tingginya kinerja guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana, walaupun secara sistem kelembagaan terdapat perlakuan yang berbeda antara guru tetap dan GTT karena adanya perbedaan status yang mereka sandang. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk menemukan model pengelolaan kinerja yang efektif dalam rangka perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru sebagai subyek pendidikan yang berlandaskan ajaran agama Islam, sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi menuju terciptanya lembaga pendidikan Islam yang diperhitungkan di masyarakat.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah, maka dapat dicermati berbagai faktor yang memiliki hubungan dengan model pengelolaan kinerja guru berbasis budaya religious dalam meningkatkan profesionalisme guru. Oleh karena itu batasan permasalahan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan model pengelolaan kinerja guru berbasis budaya religious untuk meningkatkan profesionalisme guru.
2. Pembinaan kinerja guru berbasis budaya religious untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana.
3. Evaluasi kinerja guru berbasis budaya religious untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah,

1. Bagaimanakah perencanaan model pengelolaan kinerja guru berbasis budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana?
2. Bagaimanakah pembinaan kinerja guru berbasis budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana?
3. Bagaimana evaluasi kinerja guru berbasis budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan dan perumusan masalah sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan model pengelolaan kinerja guru berbasis budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pembinaan kinerja guru berbasis budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana.
3. Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi kinerja guru berbasis budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis.

1. Teoretis
 - a. Memperoleh tambahan keilmuan yang berkaitan dengan model pengelolaan kinerja guru berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Lembaga Pendidikan Islam.

- b. Sebagai bahan masukan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menerapkan manajemen kinerja guru berbasis budaya religious dalam meningkatkan profesionalisme guru.
 - c. Sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen kinerja guru berbasis religious dalam meningkatkan profesionalisme guru.
2. Praktis

Hasil penelitian ini menjadi bahan masukan berharga bagi pemerintah, para praktisi pendidikan, kepala madrasah, para pendidik, dan para pemerhati pendidikan. Selain itu juga dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi pengelola madrasah guna menemukan kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan model pengelolaan kinerja guru berbasis budaya religious dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana. Selain itu juga untuk menemukan sebuah solusi terbaik dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja guru secara terus menerus, bukan hanya untuk kebutuhan dan kepentingan sesaat akan tetapi berjalan secara ber-kesinambungan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami dan mengetahui pokok-pokok pembahasan tesis ini, maka dalam penulisan dibuat sistematika yang terdiri dari tiga bagian, yaitu; bagian muka, bagian isi, dan bagian akhir.

1. Bagian Muka

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman, nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, pernyataan keaslian, abstrak, motto, persembahan, daftar isi, dan lampiran-lampiran.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yang masing-masing terdiri dari sub-bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu: Sub bab *pertama* tentang manajemen kinerja. Sub bab *kedua* tentang profesionalisme guru. Sub bab *ketiga* tentang budaya religius. Sub bab *keempat* tentang penelitian terdahulu yang relevan. Dan sub bab keempat tentang kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan berisikan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subyek dan obyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi empat sub bab. Sub bab *pertama* akan menjelaskan gambaran umum MTs Matholi'ul Falah Langgenharjo Juwana. Sub bab *kedua* adalah data khusus penelitian yang akan berisi data hasil observasi penelitian. Sub bab *ketiga* adalah pembahasan.

BAB V PENUTUP

Meliputi kesimpulan dan saran.

3. Bagian akhir

Bagian akhir tesis ini terdiri dari: daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan penulis.