

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sarana paling strategis bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Posisi pendidikan yang strategis ini hanya mengandung makna dan dapat mencapai tujuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia apabila pendidikan tersebut memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan dan kualitas yang tinggi baik dari segi proses dan hasilnya.

Salah satu bentuk aktualisasi nilai-nilai sumber daya manusia adalah budaya dan religiusitas manusia. Budaya religius merupakan salah satu bentuk aktualisasi nilai-nilai tradisi yang berlaku pada suatu tempat atau daerah. Budaya religi dapat disederhanakan dalam bentuk perilaku beragama atau sikap keberagamaan yang tidak selalu identik dengan agama. Agama lebih menunjuk kepada kelembagaan kebaktian kepada Tuhan dalam aspek yang resmi, yuridis, peraturan-peraturan dan hukum-hukumnya. Sedangkan keberagamaan atau religiusitas lebih melihat aspek yang “*di dalam lubuk hati nurani*” pribadi, dan karena itu religiusitas lebih dalam dari agama yang tampak formal.¹

Namun dalam kenyataan, idealisme tersebut tidak dengan mudah dapat terwujud. Banyak sekali hal-hal yang tidak terduga muncul menjadi tantangan, hambatan, dan bahkan gangguan dalam pencapaian idealisme tersebut. Akibat dari kondisi tersebut sekolah menjadi kurang atau bahkan tidak efektif dalam

¹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010, hal. 288.

menjalankan tugasnya melayani para "pelanggan" (*stake holder*). Hal itu sebagai pertanda bahwa sebenarnya ketahanan sekolah belum mantap, yang juga berarti bahwa sebenarnya pengelolaan sekolah belum efektif. Bentuk-bentuk kegagalan penyelenggaraan sekolah mulai dari prestasi belajar siswa yang rendah sampai dengan kasus-kasus tawuran pelajar.²

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi maupun perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumberdaya-sumberdaya perusahaan/organisasi sehingga mencapai hasil yang maksimal. Manajemen dibagi menjadi empat fungsi meliputi, perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi dan pengendalian atau yang lebih dikenal sebagai POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*).³ Fungsi-fungsi tersebut terbukti memberikan manfaat yang besar bagi perkembangan dunia industri. Saat ini ilmu manajemen telah berkembang jauh dan diterapkan serta dipelajari hampir disemua perusahaan/organisasi mulai dari swasta, pemerintah, lembaga sosial maupun lembaga pendidikan.

Reformasi sistem pendidikan nasional dari sentralistik menuju ke sistem desentralistik (otonomi sekolah) merupakan suatu langkah yang perlu segera direalisasikan. Desentralisasi pendidikan berdasarkan otonomi sekolah, akan mampu mengurangi atau menghilangkan sikap diskriminatif pemerintah terhadap sekolah-sekolah negeri dan swasta. Bahkan bila perlu status negeri yang selama

² Iwa Sukiswa, *Dasar-Dasar Umum Manajemen Pendidikan*, TARSITO, Bandung, 1996, hal. 13.

³ Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, UPI dan Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, hal. 16.

ini melekat pada lembaga-lembaga pendidikan pemerintah dihapuskan. Hal tersebut dapat mengurangi intervensi pemerintah terhadap sekolah secara berlebihan, selain itu juga untuk pemerataan kemajuan di semua lembaga pendidikan.⁴

Eksistensi sekolah-sekolah negeri memberi kemungkinan lebih besar terhadap tumbuh suburnya sistem pendidikan sentralistik. Ekonom Amerika, Friedman, sebagaimana dikutip oleh Zamroni, mengatakan bahwa sekolahsekolah harus diorganisir secara desentralistik, bahkan lebih ekstrem lagi sekolah harus mandiri dalam melaksanakan pendidikannya.⁵ Jika lembaga-lembaga pendidikan diberi wewenang yang lebih besar, maka diharapkan mereka akan bersaing dengan sehat, baik secara kualitatif dan kuantitatif.⁶ Namun demikian, bukan berarti pemerintah melepaskan tanggung jawab terhadap pendidikan, melainkan tetap bertanggung jawab sebagai fasilitator, mediator, monitor, dan yang terpenting adalah sebagai penyandang dana pendidikan, sebagaimana yang telah diamanatkan dalam UUD 1945.⁷

Era tahun 2015 merupakan era modern, tidak heran sesuatu yang luar biasa hasil dari kerja yang luar biasa juga. Dunia pendidikan yang ada saat ini hampir tidak ada perbedaan antara sekolah umum dengan sekolah berbasis madrasah

⁴ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Rosdakarya, Bandung, 2004, hal. 39.

⁵ Tim dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Op. Cit.*, hal. 288.

⁶ Hari Suderajat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS): Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, Cipta Cemas Grafika, Bandung, 2005, hal. 37.

⁷ Muhammad Arsyad, *Mencermati standar kepala sekolah*, <http://researchengines.Educationcreativity.com>, diakses pada 2 Oktober 2014.

dilihat dari guru dan pegawainya sebagai *stakeholders* di sebuah lembaga pendidikan tersebut.⁸

Lembaga pendidikan Islam tidaklah lengkap ketika pengetahuan tentang keagamaan para pendidik (guru) dan pegawai yang masih minim. Peran kepala sekolah mempunyai kaitan yang erat untuk kemajuan suatu lembaga karena ia sebagai pemimpin yang mempunyai tanggung jawab penuh untuk mengurus suatu lembaga pendidikan. Adapun lembaga pendidikan yang ada saat ini dinilai baik oleh masyarakat umum apabila *input* yang banyak ketika PPDB (penerimaan peserta didik baru) dan *output* yang semua anak didiknya mendapat nilai baik dan lulus semua ketika UN. Hal tersebut telah dilabel oleh masyarakat bahwa termasuk lembaga pendidikan yang unggul.⁹

Bagi seorang pengamat pendidikan atau seorang intelektual, *input* dan *output* bukanlah suatu penentu bagi sebuah lembaga pendidikan dikatakan baik atau suksesnya seorang kepala sekolah dalam memimpin sebuah lembaga, bias saja suatu lembaga dalam melakukan *input* nya asal memasukan siswa yang penting bisa memperoleh siswa yang banyak tanpa mengikuti prosedur yang ada.

Output juga banyak yang kita dengar atau kita lihat realitas yang ada, semua siswa yang ada harus dituntut lulus semua 100% pas ketika UN, sehingga pihak sekolah harus meluluskan demi menjaga nama baik sekolah. Input dan output tidaklah lengkap tanpa adanya proses yang baik. Yang punya peran mengelola proses ini adalah seorang kepala sekolah, disini kepala sekolah

⁸Wahjusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 1999, hal. 3.

⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Rosda, 2005, hal. 40.

mempunyai peran penting untuk menajamen semua hal tersebut. Sumbangan pendidikan terhadap pembangunan bangsa tentu bukan hanya sekedar penyelenggaraan pendidikan, tetapi pendidikan yang bermutu, baik di sisi *input*, *process*, *output*, maupun *outcome*. Input pendidikan yang bermutu adalah guru-guru yang bermutu, peserta didik yang bermutu, kurikulum yang bermutu, fasilitas yang bermutu, dan berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan yang bermutu adalah proses pembelajaran yang bermutu. *Output* pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang disyaratkan. Sedangkan *outcome* pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau terserap pada dunia usaha atau dunia industri.¹⁰

Tidak ada sekolah/madrasah yang baik tanpa kepala madrasah yang baik. Tidak ada siswa yang tidak dapat dididik, yang ada adalah guru yang tidak berhasil mendidik. Tidak ada guru yang tidak berhasil mendidik, yang ada adalah kepala sekolah/madrasah yang tidak mampu membuat guru berhasil mendidik.¹¹ Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja tersebut, maka manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) serta mengendalikan lembaga tersebut.

Sejalan dengan hal tersebut, manajemen kinerja merupakan bentuk pengembangan profesionalisme guru yang dilakukan sesuai dengan peran dan

¹⁰ Tim dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Op. Cit.*, hal. 288.

¹¹ Wina Sanjaya, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Kencana, Jakarta, 2006, hal. 12 - 13

fungsinya, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya menurut Mulyasa adalah sebagai berikut: (1) penyetaraan bagi guru yang memiliki kualifikasi SMA/DIII agar mengikuti penyetaraan S1/Akta IV, sehingga dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya, (2) ikutserta dalam kegiatan seminar dan pelatihan yang diadakan oleh instansi terkait maupun di lembaga-lembaga yang relevan dengan program pendidikan. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam membenahi materi dan metodologi pembelajaran, (3) revitalisasi KKG (kelompok kerja guru) dan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), serta (4) mengembangkan kreatifitas guru.¹²

Keempat cara menurut Mulyasa di atas belum lengkap untuk meningkatkan profesionalisme guru, cara tersebut hanya bisa berdampak pada fokus meningkatkan aspek kognitif siswa saja, tetapi aspek afektif belum menyentuh sama sekali, dalam hal ini kepala sekolah perlu punya terobosan baru dengan menerapkan dan tanamkan budaya religius kepada semua guru guna melengkapi dan menjadikan guru profesional yang mempunyai dampak yang baik dan unggul terhadap peserta didik yang nantinya sebagai *output* dari lembaga tersebut.

Sejalan dengan hal tersebut Budaya sekolah harus dipandang sebagai sebuah sistem. Hal itu karena budaya sekolah bukan merupakan suatu bagian atau aspek saja dari organisasi sekolah, tetapi budaya sekolah akan melekat dalam sistem organisasi sekolah itu sendiri. Berbagai nilai, keyakinan, dan sikap

¹² E. Mulyasa, 2007, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, cet ke-VII, hal.78-79.

yang dikembangkan di sekolah meestinya merupakan jati diri sekolah, sehingga tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Selain itu, pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah juga berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah.

Namun demikian, sekolah nampaknya belum mengelola dan memanfaatkan budaya sekolah tersebut dengan baik, apalagi dikaitkan dengan usaha meningkatkan ketahanan sekolah. Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan penelitian ini adalah belum adanya model ketahanan sekolah yang memanfaatkan budaya sekolah. Dari hal itu maka perlu diadakan model peningkatan ketahanan sekolah yang berbasis budaya religious yang ditanamkan pada lembaga sekolah.

Budaya religius dalam suatu lembaga pendidikan sangat perlu ditekankan, sekalipun itu lembaga pendidikan berbasis Islam. Karena budaya religius adalah sekumpulan nilai agama yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, dan simbol-simbol yang dipraktikkan guru sebagai tenaga pendidik di madrasah. Budaya religius merupakan cara berpikir dan bertindak warga sekolah yang didasari atas nilai-nilai religius (keberagamaan).¹³ Dengan budaya religius ditekankan di lembaga pendidikan/Madrasah oleh kepala Madrasah secara langsung akan meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik dan meningkatnya kemampuan atau kompetensi guru yang terdiri dari kompetensi

¹³ Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, UIN-Maliki Press, Malang, 2009, hal. 75.

padagogik, kepribadian, profesional, dan kompetensi sosial, apabila budaya religius sudah ditanamkan pada tiap diri pendidik dalam menjalankan suatu proses pembelajaranpun budaya itu tidak akan bisa hilang dan lepas yang namanya budaya adalah sesuatu yang menjadi kebiasaan.

Dampak profesional guru diawali dari profesional kepala sekolah, menurut E. Mulyasa, Kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah. Dampak tersebut antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, *teamwork* yang kompak, cerdas, dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan masyarakat, keterbukaan (transparansi) manajemen, kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik), evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan antisifatif terhadap kebutuhan.¹⁴

Pengalaman kerja dalam kemampuan dan kecakapan dalam bekerja mencapai tujuan yang direncanakan. Pengalaman kerja dalam suatu bidang pekerjaan akan menunjang peningkatan kinerja guru yang dihasilkan. Adanya pengalaman kerja dipandang mampu melaksanakan pekerjaan dan sekaligus bertanggungjawab terhadap pekerjaan tersebut.

Adanya penataan manajemen pembelajaran dan pengalaman kerja yang tinggi diharapkan akan menambah kinerja, sehingga faktor penataan manajemen pembelajaran dan pengalaman kerja sangat diperlukan untuk menciptakan suatu

¹⁴ E. Mulyasa, *Op. Cit.*, hal.89.

kinerja yang tinggi. Dalam proses pelaksanaan tugas diperlukan pengendalian untuk mengevaluasi kinerja, terpenuhi jadwal yang telah direncanakan atau terjadwal. Di mana pengendalian adalah alat untuk mengarahkan sesuatu ke arah yang lebih baik agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain berbagai pelatihan dan peningkatan kualitas guru, pengadaan buku-buku dan alat pengajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan dalam menunjukkan peningkatan yang merata, sebagian sekolah, terutama yang berada di kota-kota menunjukkan peningkatan, namun sebaliknya sekolah yang berada di daerah masih memprihatinkan.

Terlepas dari hal tersebut di atas, MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus terletak di Desa Kuryokalangan Kecamatan Gabus Kabupaten Pati lokasinya kurang lebih sekitar 100 m dari jalan raya sehingga memudahkan siswa untuk mendapatkan transportasi. MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus mempunyai visi menciptakan madrasah yang ADILUHUNG (Agamis, Dinamis, Indah, Luhur, Utama, Harmonis, Unggul). Melihat visi tersebut sangat kental dengan budaya religius (keagamaan).¹⁵

Di samping itu, berdasarkan temuan sementara terkait dengan manajemen kinerja guru dan budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus peran penting kinerja seorang guru sebagai pendidik dan juga sebagai pembimbing

¹⁵ Hasil observasi peneliti pada kegiatan observasi awal di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati.

dalam meningkatkan budaya religi guru pada bidang perilaku keberagamaan. Budaya religius dalam suatu lembaga pendidikan masih sangat perlu ditekankan, meskipun lembaga pendidikan tersebut berbasiskan Islam. Budaya religius yang terdapat di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus adalah sekumpulan nilai agama yang melandasi perilaku guru dalam kinerjanya, tradisi memakai peci (*songkongan*), dan *sarungan*, kebiasaan *tahlilan* pada setiap hari Kamis dan yasinan pada setiap hari jum'at, kebiasaan *istighotsah* pada Kamis malam *wage* khusus kelas III, dan simbol-simbol yang dipraktikkan guru sebagai tenaga pendidik di madrasah (berbusana muslim dengan memakai baju koko setiap hari jum'at dan tidak *gondrong*, berjenggot, dll.).

Akan tetapi pada observasi sementara ditemukan beberapa hal terkait dengan budaya religious bahwa kegiatan-kegiatan masyarakat yang ada di sekitar madrasah mengalami pergeseran peradaban, karena tidak selamanya institusi pendidikan yang berbasis agama secara terus menerus mempertahankan budayanya. Hal tersebut bisa terjadi karena terpengaruh oleh masyarakat Kuryokalangan para pemudanya kebanyakan melancong ke luar daerah dan bahkan ke luar negeri. Sehingga budaya asal secara perlahan tergerus dengan budaya yang dibawa oleh anak perantauan.

Di samping itu perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) juga turut andil dalam mewarnai budaya masyarakat sekitar. Yakni dengan adanya perkembangan akses informasi dan telekomunikasi, sehingga kebiasaan-kebiasaan yang agamis sudah mengalami perubahan yang modernis karena pengaruh-pengaruh modernisasi zaman yang serba canggih. Demikian juga

kegiatan-kegiatan antara warga sekolah dengan warga masyarakat sekitar mulai kurang harmonis karena pola hidup yang mempertahankan ideologi personal masing-masing dengan dalih mempertahankan norma dan nilai budaya masyarakat, serta mengatasnamakan kemajuan zaman dan mengejar ketertinggalan. Meskipun demikian langkah-langkah strategis yang hendak dicapai salah satunya melalui model/pola manajemen budaya yang agamis (religius) agar dapat berjalan secara seimbang tanpa mengorbankan yang lainnya.

Atas dasar hal tersebut, budaya religius menuntut guru sebagai staf pendidikan yang tidak hanya mempunyai kemampuan kognitif yang unggul saja, melainkan kemampuan afektifnya. Selain itu, kegiatan yang pernah dilakukan oleh kepala sekolah yaitu pengajian akbar, sholat duha berjama'ah dan khudbah jum'at safari, apakah hanya sebatas itu kegiatan atau program kepala sekolah dalam memajemen para guru selaku staf pendidik yang berbasiskan budaya religius.

Dengan demikian terdapat statemen terkait dengan manajemen kinerja guru yang berbasis pada budaya religius bahwa untuk melaksanakan atau mewujudkan manajemen kinerja guru berbasis religius diperlukan suatu usaha keras kepala sekolah dalam penyusunan strategi atau memajemen, guna meningkatkan profesionalisme guru, yang mana guru yang memenuhi dan memperoleh predikat baik dalam standar kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi pendidikannya, belum sampai disitu ketiga standar di atas harus dibekali dengan budaya religius, agar guru sebagai staf pendidikan yang tidak hanya mempunyai kemampuan kognitif yang unggul saja, tetapi kemampuan afektifnya baik, agar

penerapannya sebagai staf pendidik terhadap peserta didik mempunyai kesan yang membekas pada peserta didik baik kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik peserta didik.

Senada dengan uraian tersebut diatas, cukup menarik untuk ditindak lanjuti melalui penggalian suatu informasi yang terarah dan terintegrasi dengan baik. Model perencanaan program manajemen kinerja guru merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi yang perlu mendapatkan perhatian, sehingga bisa diharapkan memberikan kontribusi positif di dalam mendukung keberhasilan manajemen kinerja guru berbasis budaya religious dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam melalui penelitian dengan judul “Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius (Studi Kasus di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, maka penelitian mendapatkan beberapa rumusan masalah diantaranya:

1. Bagaimana implementasi manajemen kinerja guru berbasis religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati?
2. Bagaimana gaya manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati?
3. Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya relegius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati?

C. Tujuan Penelitian

Dari penelitian tentang “Manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati” bertujuan untuk:

1. Mengetahui implementasi manajemen kinerja guru berbasis religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati.
2. Mendeskripsikan gaya manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati.
3. Mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati.

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritik maupun praktis, adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut.

1. Secara teoritik
 - a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja guru dan profesionalitas guru serta pencitraan lembaga sekolah.
 - b. Sebagai bahan masukan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menerapkan manajemen kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yang berbasis budaya religius.
 - c. Sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru berbasis religius.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini menjadi bahan masukan berharga bagi pemerintah, para praktisi pendidik, kepala madrasah, para pendidik, dan para pemerhati pendidikan. Selain itu juga dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi pengelola madrasah guna menemukan kekurangan dan kelemahan beserta mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakan manajemen kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati, 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 berkesinambungan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara umum terhadap Tesis ini dan mempermudah dalam penelitian beserta mengetahui pembahasan tesis yang berkaitan dengan Manajemen Berbasis Budaya Religius (Studi Kasus di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati) secara mendetail. Sistematika pembahasan dalam tesis ini terdiri 5 (lima) Bab.

Bab I Pendahuluan yang menggambarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Berisi tentang kerangka teoritis yang membahas tentang: manajemen kinerja guru, Tujuan dan Fungsi Manajemen Kinerja Guru, indikator

manajemen kinerja guru, implementasi manajemen kinerja guru dan gaya manajemen kinerja guru. Budaya religious yang menjelaskan pengertian budaya religious, indikator budaya religious dan faktor-faktor yang mempengaruhi berbudaya religious.

Bab III Berisi tentang metode penelitian yang mencakup jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian yang membahas gambaran umum lokasi penelitian dan deskripsi data dan Analisis data berisi tentang pembahasan hasil penelitian manajemen kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru berbasis budaya religious di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati.

Bab V Penutup disertai dengan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

