

BAB IV**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****A. Data Umum MA Abadiyah Gabus****1. Sejarah berdirinya Madrasah Aliyah Abadiyah Gabus**

Madrasah Aliyah Abadiyah Kuryokalangan didirikan oleh Yayasan Pendidikan Islam Abadiyah Kuryokalangan pada tanggal 18 Juli 1987 atas usulan dari salah satu Pengurus sekaligus Guru MTs Abadiyah yaitu K. Maswan pada rapat Pengurus Yayasan tanggal 20 Agustus 1986 dengan alasan-alasan sbb:

- a. Semakin meningkatnya lulusan Madrasah Tsanawiyah dan SMP di Kecamatan Gabus Perlu adanya Madrasah Aliyah
- b. Untuk menampung lulusan MTs Abadiyah pertama tahun pelajaran 1986/1987 mengingat belum adanya Madrasah Aliyah di Wilayah Kecamatan Gabus.
- c. Ikut membantu mencerdaskan kehidupan bangsa dan menciptakan manusia yang bertaqwa dan beriman sesuai dengan tujuan Pendidikan Nasional dan pembangunan manusia seutuhnya.¹

Pengurus Yayasan Abadiyah yang terdiri dari : K.H. Abdul Kholiq selaku Penasehat, K.Moh Asrof Ketua Umum, K.Masrur (Wakil Ketua) , M. Ridwan (Wakil Ketua) ,Saifullah (Sekretaris I) , Mahmud Ghozali (Sekretaris II), H. Hasan Bisri (Bendahara I) ,H. Nur Salim (Bendahara

¹ Dikutip dari dokumen MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016.

II), K. Basari (Anggota) ,K. Abu Thoyib (Anggota) ,K. Maswan (Anggota).²

K Maswan adalah salah satu Pendiri Yayasan Abadiyah sekaligus Kepala Madrasah Aliyah yang pertama kali dengan dibantu oleh K. Moh Yusro. Kemudian Pada tanggal 18 Juli 1987 secara resmi MA Abadiyah dibuka Pendaftaran siswa baru Tahun Pelajaran 1987/1988 yang pertama kali dengan mendapatkan murid 25 siswa.³

Dengan dengan perjuangan yang gigih K. Maswan mengajukan permohonan kepada Bupati Pati , Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah dan Departemen Agama RI Jakarta. Akhir Allah SWT meridhoinya dengan adanya : Surat Rekomendasi Bupati Pati Nomor : 451-2/1163/1990 yang isi rekomendasi Bahwa MA Abadiyah Layak dan Bisa untuk menjadi Madrasah yang TERDAFTAR di Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah.⁴

Alhamdulillah MA Abadiyah mendapat pengakuan berupa PIAGAM MADRASAH ALIYAH sebagai Madrasah yang TERDAFTAR dengan Nomor Piagam: WK/5.d/207/Pgm/MA/1990 dari Kepala Kanwil Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah u.b. Kepala Bidang Pembinaan Perguruan Agama Islam.⁵

² Hasil wawancara dengan Pengurus MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016.

³ Hasil wawancara dengan Pengurus MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016.

⁴ Hasil wawancara dengan Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016.

⁵ Dikutip dari dokumen MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016.

Madrasah Aliyah Abadiyah mengalami pergantian Kepala sbb:⁶

• K. Maswan	Tahun 1987/1988
• Muntaib, BA	Tahun 1989/1990 1999/2000
• Drs.Nur Hasanan	Tahun 2000/2001 – 2004/2005
• Sudiharto, SE	Tahun 2005/2006 - 2009/2010
• Abdul Kalim, S.Pd.I,MM.	Tahun 2010/2011 – Sekarang

Alhamdulillah perkembangan MA Abadiyah yang pesat ini menjadi semakin kuat dengan adanya Alumni yang masuk ke Madrasah Aliyah sebagai rasa cinta dan tanggungjawab untuk meneruskan perjuangan para Tokoh pendiri khususnya Kepala Madrasah yaitu Abdul kalim, S.Pd.I., MM sebagai lulusan pertama MA Abadiyah Tahun 1989/1990, sebagai Guru DPK Kemenag yang diangkat oleh Yayasan menjadi Kepala Madrasah.⁷

Perkembangan Aliyah Abadiyah mengalami kemajuan pesat khususnya Peserta didik yang meliputi Wilayah Kecamatan Gabus, Tambakromo, Kayen, Sukolilo, Winong, Jaken, jakenan, Pucakwangi, Kabupaten Grobogan dan Jepara. Tahun Pelajaran 2015/2016 siswa – siswanya berjumlah 364 Siswa. Dengan Program IPA dan IPS bergedung 12 Ruang Kelas , 1 Ruang Perpustakaan, 1 Ruang Guru dan sarana lain.

Dengan adanya lembaga Pendidikan Abadiyah Kuryokalangan ini banyak yang memberikan dukungan lewat pendirian Ponpes-ponpes di

⁶ Dikutip dari dokumen MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016.

⁷ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang HUMAS MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 26 Februari 2016.

Desa Mojolawaran dan Kuryokalangan antara lain Ponpes An-Nur , Mahir Arriyad, Kholiqiyah Nurul Huda, Bahrul Ulum , Al Ma'wa.

Demikian Sejarah singkat MA Abadiyah Semoga MA Abadiyah Berjaya terus , Abadi selama-lamanya untuk mencetak kader bangsa dan Agama sesuai Visinya: ILMU DIDAPAT, TAQWA MELEKAT MENUJU MANUSIA BERMARTABAT.

2. Identitas Madrasah Aliyah Abadiyah Gabus

Nama Madrasah : **Madrasah Aliyah Abadiyah**
No. Statistik Madrasah : 131233180007
Akreditasi Madrasah : Terakreditasi (B)
Alamat Lengkap Madrasah : Jln : Gabus – Tlogoayu Km. 02
Desa Kuryokalangan Kecamatan Gabus
Kabupaten Pati
Provinsi Jawa Tengah
No. Telp : 08122510440
NPWP Madrasah : 00.847.047.8-507.000.
Nama Kepala Madrasah : Abdul Kalim, S.Pd.I.MM.
No. Tlp/HP : 08122510440
Nama Yayasan : Yayasan Abadiyah Kuryokalangan (YAK)
Alamat Yayasan : Jln. Gabus-Tlogoayu KM. 02
Ds. Kuryokalangan Gabus
Kabupaten Pati
No Tlp. Yayasan : 081325694415

Kepemilikan Tanah	: Yayasan
Luas tanah	: 1.522 M ²
Status Bangunan	: Yayasan
Luas Bangunan	: 476 M ²

3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Abadiyah Gabus

VISI:

“Ilmu didapat Taqwa Melekat Menuju Manusia Bermartabat”⁸

MISI

- a. Menciptakan terlaksananya proses belajar mengajar yang tertib, efektif dan efisien sehingga tercapai hasil yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- b. Mendorong dan membantu warga Madrasah untuk mengenali potensi dan jati dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
- c. Menerapkan manajemen partisipatif dan menumbuhkan semangat kebersamaan sehingga tercapai suasana kerja yang harmonis.
- d. Menumbuhkan penghayatan dan mengamalkan ajaran Agama sebagai sumber kearifan dalam berfikir dan bertindak.
- e. Menumbuhkan sikap mental yang peduli terhadap diri sendiri, sekolah/madrasah, dan lingkungannya.
- f. Meningkatkan kualitas pelaksanaan kegiatan kesegaran jasmani dan rohani yang serasi, selaras, dan seimbang.⁹

⁸ Dikutip dari dokumen administrasi MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016

⁹ Dikutip dari dokumen administrasi MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016

TUJUAN:

- a. Memberikan bekal kemampuan dan ketrampilan siswa yang unggul dalam bersaing memasuki Perguruan Tinggi atau terjun ke Masyarakat.
- b. Meningkatkan peran dan fungsi yang berorientasi Iman, Ilmu, dan Amal.
- c. Meningkatkan Kualitas siswa dibidang pengetahuan Agama, Umum dan teknologi untuk menuju manusia bermartabat.
- d. Melestarikan dan mengembangkan pendidikan Ahlussunnah Wal Jama'ah.
- e. Berjuang bersama stakeholders dalam penyebaran Agama Islam.¹⁰

4. Struktur organisasi MA Abadiyah Gabus

Agar pelaksanaan pengajaran bias berjalan lancar, maka dibentuklah suatu organisasi Madrasah di MA Abadiyah Gabus, sebab dengan adanya pembagian struktur kerja yang jelas pada masing-masing bidang akan memudahkan ruang kerja berdasarkan tugas dan wewenang serta tanggung jawab dalam menjalani kerja sama antar komponen yang efektif.

Oleh karena itu dibentuklah struktur organisasi madrasah sebagai berikut:¹¹

¹⁰ Dikutip dari dokumen administrasi MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016.

¹¹ Dikutip dari papan monografi MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016

SUSUNAN ORGANISASI
MADRASAH ALIYAH ABADIYAH GABUS

- 
- a. Pelindung : - Kementerian Agama Kab. Pati
 - Yayasan Abadiyah Kuryokalangan (YAK)
 - Komite Madrasah Aliyah Abadiyah
 - b. Kepala Madrasah : Abdul Kalim, S.Pd.I.MM
 - c. Wakil Kepala:
 - 1) Kurikulum : Muntafi'ah, S.Pd
 - 2) Kesiswaan : Thoif Muhtarom, S.Pd
 - 3) Sarana Prasarana : Mas'udi, S.Pd.I
 - 4) Humas : Sudiharto, SE
 - d. Tata Usaha
 - 1) Kepala Tata Usaha : Moh Zaenuri
 - 2) Bendahara : Rina Sugiarti, SP
 - 3) Staf : Warjono, S.Pd.I
 - 4) Penjaga : Sukino
 - 5) Keamanan : Muhamad Solikin,S.kom
 - e. Dewan Guru

5. Keadaan guru dan siswa MA Abadiyah Gabus

a. Keadaan Guru

Tenaga pengajar di MA Abadiyah Gabus memiliki tugas masing-masing sesuai dengan deskripsi tugas guru. Jumlah Guru di Madrasah Aliyah Abadiyah Gabus Pati pada setiap tahun hampir mengalami

penambahan. Pada saat peneliti mengadakan penelitian jumlah guru adalah 28 orang. Guru dan tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan pengajaran karena gurulah yang secara langsung berhadapan dengan murid. Guru-guru yang ada di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati berjumlah 28 guru dan mayoritas sudah S1 (strata satu).¹²

Pada tahun 2015/2016 jumlah tenaga administrasi MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati sebanyak 5 (lima) orang, tenaga kependidikan yang dimiliki madrasah tersebut sudah memenuhi syarat, karena kualifikasi akademik sudah berijazah S1. Sehingga dalam pelayanan administrasi cukup mendukung dalam proses kegiatan pengelolaan administrasi madrasah.

Dengan demikian dari data tersebut, maka dapat dikategorikan bahwa sebagian besar guru MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati sudah memenuhi standar pelaksanaan pendidikan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS dalam pasal 42 yang berbunyi:“(1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini,

¹² Dikutip dari papan monografi MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016

pendidikan dasar, pendidikan menengah, dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

b. Keadaan Siswa

Adapun mengenai keadaan siswa Madrasah Aliyah Abadiyah dapat dideskripsikan bahwa pada tahun pelajaran 2015/2016 lembaga pendidikan MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati. Mempunyai siswa berjumlah 516 anak didik dari kelas tujuh sampai kelas sembilan. Dari data siswa tersebut di atas kondisi siswa MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati cukup banyak. Hal tersebut terlihat dari jumlah siswa kelas X sampai kelas XII yang menempati ruang kelas sebanyak 9 ruang. Hal demikian menunjukkan bahwa MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati mendapat kepercayaan masyarakat dalam mengelola pendidikan tingkat menengah.¹³

6. Sarana dan prasarana MA Abadiyah Gabus

Dalam menunjang terlaksananya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) secara baik, maka perlu dilengkapi sarana dan prasarana dalam pembelajaran. Bangunan MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati terletak diatas tanah seluas 854 m² dan mempunyai luas bangunan 189 m². ukuran bangunan untuk setiap ruang adalah 8 x 8 x 1 m². Dan terdiri dari unit gedung madrasah terdapat halaman untuk upacara bendera, sedangkan untuk tempat olahraga dan tempat sepeda berada didepan gedung sebelah

¹³ Dikutip dari dokumen administrasi MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016

timur. Adapun rincian dari semua sarana yang dimiliki MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Sarana pendidikan yang dimiliki MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati sudah memenuhi standard proses pelaksanaan pendidikan. Dengan demikian pemenuhan fasilitas pembelajaran sudah memenuhi standard pelaksanaan yang telah ditentukan.

Hal tersebut sudah memenuhi standar pelaksanaan pendidikan sebagaimana termaktub dalam UU. No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS bab XII pasal 45 yang berbunyi: "(1) Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik. (2) Ketentuan mengenai penyediaan sarana dan prasarana pendidikan pada semua satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah"¹⁴

B. Data Penelitian

1. Implementasi manajemen kinerja guru berbasis religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

Guru merupakan seseorang yang mempunyai peranan penting yang mempunyai pengaruh besar di dalam kelas, untuk itu dalam proses belajar mengajar diperlukan seorang guru yang benar-benar memiliki ketajaman

¹⁴ Dikutip dari papan monografi MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 20 Februari 2016

wawasan dan kompetensi yang tinggi. Berdasarkan pernyataan Abdul

Kalim bahwa:

Kinerja guru adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan nilai dan sikap yang dimiliki oleh seorang guru pendidikan agama Islam yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam menilai dan mengukur proses belajar mengajar di sekolah.¹⁵

Lebih lanjut menegaskan bahwa:

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan.¹⁶

Artinya ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Maka bagaimanapun kinerja guru akan menjadi tolak ukur dalam mengukur kualitas madrasah tersebut.

Disamping itu, pernyataan Mas'udi, S.Pd.I waka bidang akademik MA Abadiyah menyatakan bahwa:

guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹⁷

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa secara akademis tidak dapat disangkal terkait dengan profesionalitas guru, karena lembaga pendidikan adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di

¹⁵ Wawancara individu dengan Abdul Kalim, S.Pd., MM, Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016

¹⁶ Wawancara individu dengan Abdul Kalim, S.Pd., MM, Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016

¹⁷ Wawancara individu dengan Mass'udi, S.Pd.I, Wawancara individu dengan Waka Akademik MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016.

sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat, sehingga kesempurnaan dalam menjalankan tugas guru secara umum masih mencari pendapatan sampingan, lebih-lebih guru dengan status swasta dan belum bersertifikasi.

Lebih lanjut menegaskan bahwa:

sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kinerja guru.¹⁸

Dengan maksud bahwa guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik. Sehingga minimal guru mampu mengaktualisasikan nilai-nilai yang edukatif dan dapat menjadi suri tauladan.

Lebih lanjut Mas'udi, S.Pd.I menegaskan bahwa:

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya.¹⁹

Meskipun demikian, namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru.

Sebagaimana pernyataan Drs. Thoif Samsunnur bahwa:

Pelaksanaan proses pembelajaran di kelas tidak selamanya memberikan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan, ada saja

¹⁸ Wawancara individu dengan Mas'udi, S.Pd.I, Wawancara individu dengan Waka Akademik MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016

¹⁹ Wawancara individu dengan Mas'udi, S.Pd.I, Wawancara individu dengan Waka Akademik MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016

kekurangan dan kelemahan yang dijumpai pada guru saat melaksanakan proses pembelajaran.²⁰

Atas dasar hal tersebut, maka untuk memperbaiki kondisi demikian peran supervisi pendidikan menjadi sangat penting untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja guru yang pada gilirannya meningkatkan prestasi sekolah. Pelaksanaan supervisi bukan untuk mencari kesalahan guru tetapi pelaksanaan supervisi pada dasarnya adalah proses pemberian layanan bantuan kepada guru untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan guru dan meningkatkan kualitas hasil belajar.

Sejalan dengan hal tersebut Mas'udi, S.Pd.I menegaskan bahwa:

Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pencari kesalahan.²¹

Langkah yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa ada upaya untuk menghindari kesalahpahaman dan penafsiran yang berbeda antara guru dengan kepala sekolah, selain itu untuk memberikan rasa nyaman guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan menerima segala perbaikan yang diberikan kepala sekolah. Tujuan akhir dari kegiatan supervisi pendidikan adalah untuk memperbaiki guru dalam hal proses belajar mengajar agar tercapai kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan kualitas hasil belajar siswa

²⁰ Drs. Samsunnur, Wawancara individu pada tanggal 31 Maret 2016.

²¹ Wawancara individu dengan Mas'udi, S.Pd.I, Wawancara individu dengan Waka Akademik MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016.

Oleh karena itu kinerja guru yang berbasis religius akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik yang diikuti dengan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini.

2. Gaya manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sebagaimana pernyataan Mas'udi, S.Pd.I Wakil Kepala Bidang Akademik menyatakan bahwa:

Guru memahami tugas pokok, fungsi dan tujuan mengajar yang berbasis budaya religi.²²

²² Wawancara individu dengan Mass'udi, S.Pd.I, Wawancara individu dengan Waka Akademik MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016.

Secara garis besar, terkait dengan budaya religi merupakan salah satu bentuk penerapan diri sebagai guru dalam memahami prinsip-prinsip dasar mengajar yang berbasis budaya religi, sehingga guru mampu melaksanakan langkah-langkah pokok mengajar yang berbasis budaya religi; seperti mampu menjadi tauladan, berakhlak yang baik, dll.

Lebih lanjut menegaskan bahwa:

Di samping itu, Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik agar dapat meningkatkan mutu pendidikan maka guru harus memiliki kompetensi yang harus dikuasai sebagai suatu jabatan professional.²³

Berdasarkan pernyataan tersebut, kinerja guru tersebut meliputi: Menguasai bahan ajar, Menguasai landasan-landasan kependidikan, Mampu mengelola program belajar mengajar, Mampu mengelola kelas, Mampu menggunakan media/sumber belajar, Mampu menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran, Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, Mengenal penyelenggaraan administrasi sekolah, Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengejaran, dll.

Meskipun demikian menurut Abdul Kalim Kepala MA Abadiyah menyatakan bahwa:

Ilmu pengetahuan pada dasarnya mempunyai dua aspek yaitu aspek teori dan aspek aplikasi.²⁴

²³ Wawancara individu dengan Abdul Kalim, S.Pd., MM, Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016.

²⁴ Wawancara individu dengan Abdul Kalim, S.Pd., MM, Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016.

Dengan maksud aspek aplikasi ilmu pengetahuan merupakan penerapan teori-teori ilmu pengetahuan untuk membuat sesuatu, mengerjakan sesuatu atau memecahkan sesuatu yang diperlukan. Profesi merupakan penerapan ilmu pengetahuan untuk mengerjakan, menyelesaikan atau membuat sesuatu

Lebih lanjut menyatakan bahwa:

Kaitan dengan profesi, guru tidak hanya ilmu pengetahuan yang harus dikuasai oleh guru tetapi juga pola penerapan ilmu pengetahuan tersebut sehingga guru dituntut untuk menguasai keterampilan mengajar.²⁵

Mencermati hal demikian maka pendidik bukan lagi sekedar pengajar tetapi pendidik adalah agen pembelajaran yang membantu peserta didik yang secara mandiri mengembangkan potensi dirinya melalui olah bathin, olah pikir, olah rasa dan olah raga, serta aktivitas-aktivitas yang mencerminkan guru yang berbudi luhur.

Terkait dengan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius,

K. Abu Thoyib menyatakan bahwa:

Mekanisme manajemen Kinerja guru yang berbasis religius yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik.²⁶

Lebih lanjut masih terkait dengan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius, K. Abu Thoyib menyatakan bahwa:

²⁵ Wawancara individu dengan Abdul Kalim, S.Pd., MM, Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016.

²⁶ Wawancara dengan K. Abu Thoyib, Waka Sarana MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 1 Maret 2016.

Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.²⁷

Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas. Jadi betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi. Di samping itu, keberadaan guru MA Abadiyah memiliki kualifikasi yang mayoritas lulusan sarjana.

Sebagaimana pernyataan Abdul Kalim bahwa:

Guru yang memiliki kinerja yang baik dan berbasis religi tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi yang paripurna.²⁸

Artinya Tingkat komitmen guru terbentang dalam satu garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah menuju paling tinggi; misalnya tetap konsisten pada perilaku yang mencerminkan budaya religi (aktif kegiatan keagamaan di masyarakat, tahlilan, manaqiban, dll.). Lebih lanjut terkait dengan pola manajemen kinerja guru berbasis religius di MA Abadiyah Gabus Pati.

Berikut pemaparan Abdul Kalim selaku Kepala Sekolah menyatakan bahwa:

Penataan manajemen pendidikan selanjutnya yaitu mengoperasionalkan paradigma *school based management* (SBM) ke dalam *school based budgeting* (SBB).²⁹

²⁷ Wawancara dengan K. Abu Thoyib, Waka Sarana MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 1 Maret 2016.

²⁸ Wawancara individu dengan Abdul Kalim, S.Pd., MM, Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016

Oleh karena itu, berarti penganggaran keuangan didasarkan kepada kebutuhan sekolah. Kalau sekolah ingin menfokuskan kepada peningkatan kualitas guru, berarti membawa implikasi bahwa segala kebutuhan guru harus terakomodasi. Misalnya pemenuhan gaji, honor, insentif, penghargaan, promosi, pemotongan birokrasi, pengembangan karier, dan sebagainya. Penerapan *school based budgeting* (SBB) ini cukup efektif dalam meningkatkan kualitas guru.

Lebih lanjut menjelaskan bahwa:

Untuk menata manajemen pendidikan yang efektif di era otonomi daerah, diperlukan *need assessment*. *Need assessment* dilakukan untuk mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan yang sesuai dengan karakteristik daerah.³⁰

Dengan alasan bahwa faktor keuangan daerah tersebut cukup dominan dalam keberhasilan otonomi. *Need assessment* dilakukan terhadap kurikulum, kesiswaan, guru dan pegawai sekolah, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, dan aktivitas lain yang mendukung pendidikan. Oleh karena itu sekolah menerapkan langkah-langkah strategis terkait dengan mekanisme manajemen yang diberlakukan di madrasah. Hal tersebut sebagaimana pernyataan Mas'udi wakil kepala bidang akademik bahwa:

Langkah lain yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi

²⁹ Wawancara individu dengan Abdul Kalim, S.Pd., MM, Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016

³⁰ Wawancara individu dengan Abdul Kalim, S.Pd., MM, Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016

yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya.³¹

Artinya Melalui teknologi informasi yang dimiliki baik oleh daerah maupun oleh individual sekolah, guru dapat melakukan beberapa hal diantaranya : (1) melakukan penelusuran dan pencarian bahan pustaka, (2) membangun *Program Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) untuk memodelkan sebuah rencana pengajaran, (3) memberi kemudahan untuk mengakses apa yang disebut dengan *virtual classroom* ataupun *virtual university*, (4) pemasaran dan promosi hasil karya penelitian.

Dengan demikian untuk mewujudkan langkah-langkah strategis demi terwujudnya kinerja guru berbasis religius, perlu mengoptimalkan integrasi seluruh komponen yang terlibat dalam sekolah melalui pendekatan-pendekatan yang manusiawi dan memahami serta mencermati faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangat urgen sebagai langkah antisipasi dalam mencari pemecahan terhadap peningkatan mutu pendidikan secara umum. Sehingga dukungan yang dapat diberikan dalam manajemen pendidikan yaitu sebagai acuan dan pedoman bagi pengambil kebijakan teknis untuk mengelola pendidikan secara profesional terutama dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru.

³¹ Wawancara individu dengan Abdul Kalim, S.Pd., MM, Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016

3. Faktor penghambat dan pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Kehadiran guru tidak tergantikan oleh unsur yang lain, lebih-lebih dalam masyarakat kita yang multikultural dan multidimensional, dimana peranan teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru sangat minim.

Sebagaimana pernyataan Abdul Azis Faisal, S.Pd menyatakan bahwa:

Guru merupakan salah satu bidang profesi yang memiliki satu kesatuan peran sekaligus sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih yang saling kait mengait.³²

Dalam sistem pendidikan nasional, guru memiliki posisi sentral dan strategis dalam rangka upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu seorang guru harus selalu meningkatkan kompetensinya. Sehingga setiap guru minimal memiliki karakteristik sendiri-sendiri yang bertujuan untuk mengatasi kelemahan dan kelebihan yang dimilikinya.

Sebagaimana hal tersebut, lebih lanjut Abdul Azis Faisal, S.Pd menyatakan bahwa:

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.³³

³² Wawancara individu dengan Abdul Azis Faisal, S.Pd, Pembina AMB MA Abadiyah Gabus Pati pada tanggal 2 Maret 2016.

³³ Wawancara individu dengan Abdul Azis Faisal, S.Pd, Pembina AMB MA Abadiyah Gabus Pati pada tanggal 2 Maret 2016.

Lebih jauh dijelaskan pula bahwa:

Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya.³⁴

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Ketika keberhasilan lembaga pendidikan dipengaruhi oleh fasilitas yang dimiliki, maka hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah kesejahteraan guru.

Sebagaimana pernyataan Taufiqur Rahman, S.Pd.I, M.Sy yang menyatakan bahwa;

Kalau seorang guru dapat membeli pesawat televisi, radio tape, sepeda motor, dan barang-barang mewah lainnya atau mengangsur perumahan, hal itu karena utang dengan menggunakan agunan gaji mereka setiap bulan dipotong. Sedangkan gaji guru di negara lain cukup untuk kebutuhan satu bulan, berekreasi, membeli buku, dan menabung. Bila dibandingkan dengan kesejahteraan pegawai negeri sipil lain di Indonesia, secara nominal gaji guru lebih tinggi untuk golongan yang sama, misalnya sama-sama golongan III C antara pegawai negeri sipil guru dan non-guru, karena guru mendapat tambahan tunjangan fungsional. Tetapi, jam kerja pegawai negeri sipil (PNS) non-guru terbatas, sehari hanya delapan jam atau seminggu 42 jam. Sedangkan jam kerja guru tidak terbatas. Memang mengajarnya hanya pukul 07.00-13.45, tetapi sebelum mengajar harus menyiapkan bahan, administratif (buat satuan pelajaran), dan setelah mengajar mereka harus mengoreksi hasil pekerjaan murid.³⁵

Lebih lanjut menjelaskan bahwa:

³⁴ Wawancara individu dengan Abdul Azis Faisal, S.Pd, Pembina AMB MA Abadiyah Gabus Pati pada tanggal 2 Maret 2016.

³⁵ Wawancara dengan Taufiqur Rahman, S.Pd.I, M.Sy wakil kepala bidang kesiswaan MA Abadiyah Gabus Pati.

Disisi lain peluang untuk memperoleh pendapatan tambahan di luar gaji bagi PNS non-guru lebih terbuka karena sering ada proyek-proyek atau urusan lain dengan masyarakat.³⁶

Artinya Adapun guru, peluangnya untuk memperoleh tambahan pendapatan hanya bila melakukan pungutan tambahan kepada murid atau bisnis. Namun, hal itu langsung akan mendapat respons negatif dari masyarakat. Harapan masyarakat terhadap guru memang bukan hanya perannya di dalam kelas saja, tetapi juga di luar kelas juga dapat memberikan teladan. Tetapi peran memberi teladan ini tidak pernah dihargai secara material dan sosial.

Sedangkan yang menjadi pendukung dalam penerapan manajemen kinerja guru berbasis religius; sebagaimana pernyataan dari Mas'udi, S. Pd. I., menyatakan bahwa:

Untuk mendukung program-program yang terkait dengan manajemen kinerja guru berbasis religius.³⁷

Dengan maksud untuk menunjang program yang berbasis budaya religius diadakannya Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis religius, Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Program Supervisi Pendidikan, Program Penyetaraan dan Sertifikasi, dan Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, menurut Mas'udi, S. Pd. I, wakil kepala bidang kurikulum menyatakan bahwa:

³⁶ Wawancara dengan Taufiqur Rahman, S.Pd.I, M.Sy wakil kepala bidang kesiswaan MA Abadiyah Gabus Pati.

³⁷ Wawancara individu dengan Mass'udi, S.Pd.I, Wawancara individu dengan Waka Akademik MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016.

Persoalannya sekarang adalah bagaimana menemukan pendekatan yang terbaik untuk menyampaikan berbagai konsep yang diajarkan di dalam mata pelajaran tertentu sehingga semua siswa dapat menggunakan dan mengingat lebih lama konsep tersebut.³⁸

Alasan yang terkait dengan hal tersebut adalah bagaimana setiap individual mata pelajaran dipahami sebagai bagian yang saling berhubungan dan membentuk satu pemahaman yang utuh bagaimana seorang guru dapat berkomunikasi secara efektif dengan siswanya yang selalu bertanya-tanya tentang alasan dari sesuatu, arti dari sesuatu dan hubungan dari apa yang mereka pelajari. Bagaimana guru dapat membuka wawasan berpikir yang beragam dari seluruh siswa sehingga mereka dapat mempelajari berbagai konsep dan cara mengaitkannya dengan kehidupan nyata, sehingga dapat membuka berbagai pintu kesempatan selama hidupnya. Hal ini merupakan tantangan yang dihadapi guru setiap hari dan tantangan bagi pengembangan kurikulum.

Sedangkan menurut Abdul Kalim menyatakan bahwa:

Terhadap guru sendiri, guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses pembelajaran.³⁹

Oleh sebab itu guru memiliki motivasi diri dan aktif mengusahakan suasana pembelajaran dengan berbagai cara dan metode misalnya (1) di dalam kelas penggunaan metode mengajar yang sesuai maupun penyediaan alat belajar yang cukup serta pengaturan organisasi kelas yang mantap atau pendekatan lain yang diperlukan, (2) diluar kelas dapat

³⁸ Wawancara individu dengan Mass'udi, S.Pd.I, Wawancara individu dengan Waka Akademik MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016.

³⁹ Wawancara individu dengan Abdul Kalim, S.Pd., MM, Kepala MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati pada tanggal 27 Februari 2016.

menciptakan hubungan yang lebih dengan guru lain, pegawai dan Kepala Sekolah serta siswa itu sendiri. Terciptanya iklim kerja yang lebih baik tidak terlepas dari kemampuan guru dalam memahami keadaan yang terjadi disekelilingnya, guru berusaha semaksimal mungkin untuk bersikap terbuka terhadap persoalan-persoalan yang mengganggu kelancaran kerjanya baik dengan guru lain maupun dengan kepala sekolah, guru harus berusaha membentuk pikiran-pikiran yang positif terhadap persoalan yang dihadapi sehingga memberikan jalan terselesaikannya persoalan secara baik dan cepat tanpa ada pihak yang dirugikan.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa untuk mewujudkan guru yang memiliki karakteristik seperti di atas maka perlu dilakukan langkah nyata yang dapat dilakukan pemerintah antara lain: (1) pemerintah harus ada kemauan politik untuk menempatkan posisi guru dalam keseluruhan pendidikan nasional, (2) mewujudkan sistem manajemen guru dan tenaga kependidikan lainnya yang meliputi pengadaan, pengangkatan, penempatan, pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan secara terpadu yang sistematis, sinergik dan simbolik, (3) membenahi sistem pendidikan guru yang lebih fungsional untuk menjamin dihasilkannya kualitas profesional guru dan tenaga kependidikan lainnya, (4) pengembangan satu sistem pengajaran (gaji dan tunjangan lainnya) bagi guru secara adil, bernilai ekonomis, dan memiliki daya tarik sedemikian rupa sehingga merangsang guru untuk

melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan memberikan kepuasan lahir batin.

C. Analisis Data

1. Analisis tentang Implementasi manajemen kinerja guru berbasis religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas

berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Begitu pentingnya peranan guru dalam keberhasilan peserta didik maka hendaknya guru mampu beradaptasi dengan berbagai perkembangan yang ada dan meningkatkan kompetensinya sebab guru pada saat ini bukan saja sebagai pengajar tetapi juga sebagai pengelola proses belajar mengajar. Sebagai orang yang mengelola proses belajar mengajar tentunya harus mampu meningkatkan kemampuan dalam membuat perencanaan pelajaran, pelaksanaan dan pengelolaan pengajaran yang efektif, penilaian hasil belajar yang objektif, sekaligus memberikan motivasi pada peserta didik dan juga membimbing peserta didik terutama ketika peserta didik sedang mengalami kesulitan belajar.

Salah satu tugas yang dilaksanakan guru disekolah adalah memberikan pelayanan kepada siswa agar mereka menjadi peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah. Guru mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik sosial, budaya maupun ekonomi. Dalam keseluruhan proses pendidikan, guru merupakan faktor utama yang bertugas sebagai pendidik. Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar.

Guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar dan karena guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar di samping menguasai materi yang disampaikan dengan kata lain guru harus menciptakan suatu kondisi belajar yang sebaik-baiknya bagi peserta didik, inilah yang tergolong kategori peran guru sebagai pengajar. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

Untuk mengatasinya, manajemen pendidikan perlu ditata sebagai berikut (1) perlu dilakukan *need assessment* terhadap kebutuhan guru dan operasional sekolah yang terkait. Untuk itu Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan Nasional diharapkan lebih fokus meningkatkan anggaran bagi perbaikan kualitas guru, terutama untuk gaji/pendapatan guru, studi lanjut, dan kegiatan pelatihan, (2) perlunya penerapan *school based budgeting* yang operasional dan *out come based*.

Dengan demikian untuk mengimplementasikan manajemen kinerja guru dapat dilakukan untuk mewujudkan kinerja guru berbasis budaya religi dalam reformasi pendidikan, secara ideal ada beberapa karakteristik citra guru yang diharapkan antara lain:

- a. guru harus memiliki semangat juang yang tinggi disertai dengan kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap.

- b. guru yang mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan iptek.
- c. guru yang mempunyai kualitas kompetensi pribadi dan profesional yang memadai disertai atas kerja yang kuat.
- d. guru yang mempunyai kualitas kesejahteraan yang memadai.
- e. guru yang mandiri, kreatif, dan berwawasan masa depan.

Sehingga berdasarkan hal tersebut di atas, implementasi manajemen kinerja guru berbasis religi sebagai bagian atau komponen yang tidak terpisahkan dari eksistensi guru dalam melaksanakan profesinya sebab pekerjaan guru tidak gampang dan tidak sembarangan dilaksanakan melainkan harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai pendukung dan penunjang pelaksanaan profesi. Jika guru tidak mempunyai kompetensi yang dipersyaratkan sangat mustahil akan terwujud pelaksanaan kegiatan proses pendidikan di sekolah akan menjadi lebih baik dan terarah. Kompetensi tersebut merupakan modal dasar bagi guru dalam membina dan mendidik peserta didik sehingga tercapai mutu pendidikan yang akan menghasilkan peserta didik yang memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang paripurna.

2. Analisis tentang Gaya manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

Penataan manajemen pendidikan dan upaya mewujudkan kinerja guru berbasis religius yang mempunyai kecakapan hidup memerlukan guru yang handal (*the good high teachers*). Upaya ini dapat terwujud jika

kualitas dan gaji guru diperbaiki. Rasionalnya, guru yang berkualitas dengan gaji yang cukup, akan lebih kreatif, antusias, dedikatif, dan konsentrasi pada bidang pekerjaannya semata.

Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan siswa. Secara lebih terperinci tugas guru berpusat pada:

- a. Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motifasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
- c. Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai, dan penyusunan diri, demikianlah dalam proses belajar mengajar guru tidak terbatas sebagai penyampai ilmu pengetahuan akan tetapi lebih dari itu ia bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian siswa ia harus mampu menciptakan proses belajar yang sedemikian rupa sehingga dapat merangsang siswa untuk belajar aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan

Di samping itu, pokok-pokok dasar manajemen kinerja guru berbasis religi di MA Abadiyah Gabus Pati belum memperhatikan sepenuhnya secara optimal hal-hal berikut:

- a. Guru bertanggung jawab terhadap siswa dan belajarnya.
- b. Guru mengetahui materi ajar yang mereka ajarkan dan bagaimana mengajar materi tersebut kepada siswa.
- c. Guru bertanggung jawab untuk mengelola dan memonitor belajar siswa.
- d. Guru berfikir secara sistematis tentang apa-apa yang mereka kerjakan dan pelajari dari pengalaman.
- e. Guru adalah anggota dari masyarakat belajar

Sehingga untuk memperoleh keberhasilan pendidikan, keberadaan profesi guru sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan dalam hal ini kinerja guru sebab kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja guru dapat diamati melalui unsur perilaku yang ditampilkan guru sehubungan dengan pekerjaan dan prestasi yang dicapai berdasarkan indikator kinerja guru.

Meskipun demikian ada delapan hal yang diinginkan oleh guru melalui kerjanya yaitu (1) adanya rasa aman dan hidup layak, (2) kondisi kerja yang diinginkan, (3) rasa keikutsertaan, (4) relakuan yang wajar dan jujur, (5) rasa mampu, (6) pengakuan dan penghargaan atas sumbangan,

(7) ikut bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah, (8) kesempatan mengembangkan *self respect*.

Menurut hemat penulis Kepala Sekolah harus memahami dan melakukan tiga fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru berbasis religi antara lain:

- a. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
- b. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
- c. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan semasa guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah.
- d. Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.
- e. Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- f. Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.

- g. Melaksanakan tehnik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
- h. Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
- i. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yang lainnya.
- j. Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup dan bersifat up to date, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masih banyak lagi.
- k. Memberiukan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.
- l. Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan anggota keluarga, pendidikan anggota keluarga, dan terhadap kebahagiaan keluarganya.

- m. Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
- n. Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru, misalnya tersedianya ruang khusus untuk melaksanakan tugas, tempat istirahat khusus, tempat parkir khusus, kamar mandi khusus dan sebagainya.
- o. Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah.
- p. Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Satuan pendidikan haruslah mengupayakan terwujudnya standar mutu pendidikan sesuai dengan 8 standar nasional pendidikan. Upaya mewujudkan standar mutu pendidikan tersebut haruslah dilandasi dengan nilai-nilai luhur budaya. Nilai luhur budaya yang dimaksud identik dengan pendidikan karakter yang harus ditanamkan pada peserta didik melalui berbagai strategi.

Menanamkan nilai-nilai luhur budaya pada diri peserta didik bukan merupakan hal yang mudah, namun bisa diupayakan dengan strategi keteladanan, program dan tindakan nyata, serta pembiasaan. Dari 18 nilai budaya yang dimuat dalam peraturan daerah tersebut, masih sering

dijumpai kesenjangan yang mengilustrasikan belum tertanamnya nilai-nilai tersebut pada diri peserta didik. Sebut saja hal tersebut sebagai “potret buram di album sekolah”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya seseorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatiannya dalam bekerja.

Demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak. Sedangkan tingkat abstraksi yang dimaksudkan di sini adalah tingkat kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, mengklarifikasi masalah-masalah pembelajaran, dan menentukan alternatif pemecahannya.

Sehingga manajemen kinerja guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk

meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

3. Analisis tentang Faktor penghambat dan pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

a. Faktor Penghambat dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

1) Faktor Internal

Faktor penghambat internal dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati adalah sebagai berikut:

a) Guru

Guru selaku pelaksana pendidikan selama ini lembaga pendidikan telah menempatkan kata-kata dan semboyan baku yang mengagumkan namun seperti apa dan bagaimana manusia yang cerdas dan seutuhnya justru tidak ditemukan dalam diri guru madrasah. Selain itu dalam meningkatkan kompetensi guru, diperlukan pengamatan tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama pada kompetensi guru itu sendiri.

b) Kepala Madrasah

Salah satu faktor penghambat manajemen kinerja guru adalah kurangnya pembinaan oleh kepala madrasah

melalui supervise kepala. Hal tersebut menunjukkan bahwa: 1) kemampuan pengelolaan manajemen belum seperti yang diharapkan; 2) tingkat pendidikan guru kebanyakan belum sepadan dengan persyaratan yang ditetapkan dan kemampuan metodologi masih rendah; dan 3) kemampuan pembelajaran guru madrasah kebanyakan masih menekankan pada pengenalan konsep yang bersifat kognitif dan belum menekankan pada perilaku beragama, etika sosial dan akhlak mulia.

c) Kepribadian dan dedikasi guru belum maksimal

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan.

d) Latar belakang pendidikan yang berbasis budaya

Penyelenggaraan dan keberhasilan proses pembentukan anak didik yang berkarakter budaya pada semua jenjang dan semua satuan pendidikan sangat ditentukan oleh faktor guru, sehingga kualitas kemampuan guru sangat berdampak pada mutu pendidikan. Derajat kemampuan guru disiapkan pada suatu lembaga pendidikan guru, baik berjenjang maupun langsung

menyeluruh. Jadi, jika pendidikan guru sesuai dengan profesi yang akan ditekuni serta pada lembaga pendidikan yang berkualitas maka akan menentukan kualitas kemampuan guru.

- e) Kurang adanya Kreatifitas, keaktifan dan tanggung jawab dalam mengakumulasikan berbagai jenis budaya lokal.

Guru yang kurang kreatif belum mampu menciptakan hal-hal baru yang akan menghasilkan evaluasi yang baru/kreatif pula.

Demikian pula, guru yang aktif dan bertanggungjawab akan menghasilkan sesuatu yang bisa dipertanggungjawabkan. Sifat-sifat guru ini akan berpengaruh pada pelaksanaan tugas-tugas guru termasuk dalam mengevaluasi.

- f) Kurangnya Training/pelatihan yang diadakan sekolah belum adanya pelatihan yang diberikan meliputi *inservice training*, dan *on the job training* (OJT). *Inservice training* meliputi pembinaan kegiatan guru (PKG), musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Sedangkan pada *on the job training* dilakukan pembinaan dengan pola berupa proses pembinaan guru yang diprogramkan atau dilaksanakan secara langsung oleh kepala sekolah atau lembaga pendidikan tempat ia bekerja. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial. Melalui training/latihan yang diadakan di tiap sekolah akan menambah

pengetahuan dan pengalaman guru sehingga berpengaruh pada kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya.

2) Faktor Eksternal

Faktor penghambat eksternal terhadap kinerja guru dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati antara lain:

a) Lingkungan Madrasah

Lingkungan madrasah yang kurang kondusif (nyaman) berimplikasi pada proses penerapan manajemen kinerja guru. Dengan alasan bahwa lingkungan madrasah yang memiliki lingkungan iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman menciptakan proses pembelajaran berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*). Oleh karena itu, madrasah yang efektif selalu menciptakan iklim madrasah yang aman, nyaman tertib melalui pengupayaan faktor-faktor yang dapat menumbuhkembangkan iklim tersebut. Begitu pula pemahaman guru terhadap kurikulum turut mempengaruhi kinerja guru. Kurikulum perlu diimplementasikan secara baik oleh guru. Perlu diperhatikan bahwa implementasi kurikulum semua tergantung kepada kreativitas, kecakapan, kesungguhan, dan ketekunan guru.

b) Partisipasi Wali Murid

Kerjasama antara madrasah dengan wali murid, antara warga madrasah dan warga masyarakat sekitar, apabila kurang adanya pembinaan akan berpengaruh pada hubungan timbal balik antara madrasah dan wali murid. Dan hal itu pun akan menghambat pelaksanaan manajemen kinerja guru secara optimal.

c) kegiatan-kegiatan keagamaan dan PHBI

Kurang optimalnya kegiatan-kegiatan keagamaan dan PHBI dengan warga masyarakat sekitar madrasah menjadi penghambat dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya.

d) Solidaritas keagamaan dalam semua kegiatan

Kurang maksimalnya solidaritas social yang berhubungan langsung dengan budaya-budaya masyarakat sekitar, sehingga peningkatan kualifikasi melalui jenjang pendidikan kultural akan terhambat.

e) Belum adanya peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

f) Belum adanya peningkatan kompetensi melalui kegiatan yang berbaur budaya religi yang dirancang berdasarkan akulturasi budaya religi di lingkungan madrasah.

Belum terintegrasi melalui belajar mandiri; artinya secara mandiri guru mampu mengembangkan kreatifitas berdasarkan

kompetensi yang dimilikinya melalui pemberdayaan pola manajemen kinerja guru.

Dengan demikian kinerja guru berbasis budaya religi di MA Abadiyah sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: *pertama* faktor kepribadian dan dedikasi yang tinggi menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya yang tercermin dari sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didik; *kedua* faktor pengembangan profesional guru sangat penting karena tugas dan perannya bukan hanya memberikan informasi ilmu pengetahuan melainkan membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi; *ketiga* faktor kemampuan mengajar guru merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya; *keempat* faktor hubungan dan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja memberikan dukungan bagi kelancaran tugas guru di sekolah; *kelima* faktor hubungan dengan masyarakat, peran guru dalam mendukung kegiatan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang tujuan serta sasaran yang ingin direalisasikan sekolah; *keenam* faktor kedisiplinan, Suatu pekerjaan akan menuai hasil yang memuaskan semua pihak bila guru mampu mentaati rambu-rambu yang ditentukan melalui penerapan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya; *ketujuh* faktor tingkat kesejahteraan,

memberikan insentif yang pantas sebagai wujud memperbaiki tingkat kesejahteraan guru guna mencegah guru melakukan kegiatan membolos karena mencari tambahan di luar untuk memenuhi kebutuhan hidup; dan *kedelapan* faktor iklim kerja yang kondusif memberikan harapan bagi guru untuk bekerja lebih tenang sesuai dengan tujuan sekolah.

b. Faktor Pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

1) Faktor Internal

Faktor pendukung internal dalam manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Di dalam madrasah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Oleh karena itu terdapat beberapa factor pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati diantaranya:

a) Pola manajemen kinerja guru

Manajemen kinerja guru berbasis budaya religius adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja guru tersebut, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kerja seorang guru.

b) Penilaian kinerja guru

Pada intinya, penilaian kinerja guru dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa seorang guru dapat memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.

c) Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam bidang pendidikan tidak lepas dari kualitas guru itu sendiri. Salah satunya yang cukup berperan adalah kinerja guru yang efektif dari kinerja yang efektif maka apa yang sebenarnya diketahui oleh manusia dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan itu diperlukan suatu evaluasi yang mampu menilai kinerja guru.

Meskipun demikian budaya religius di sekolah tidak akan berjalan dengan baik jika tanpa dukungan dan komitmen dari berbagai pihak, di antaranya adalah pemerintah, dalam hal ini Departemen Agama atau Pemerintah Daerah, kebijakan kepala sekolah, guru pendidikan agama Islam, guru mata pelajaran umum, pegawai sekolah, komite sekolah, dukungan siswa (OSIS), lembaga dan ormas, keagamaan serta partisipasi masyarakat luas.

Jika semua elemen ini dapat bersama-sama mendukung dan terlibat dalam pelaksanaan pengamalan budaya agama di sekolah maka bukan sesuatu yang mustahil hal ini akan terwujud dan sukses.

2) Faktor Eksternal

Faktor pendukung secara eksternal berdasarkan temuan data di lapangan, maka dapat dideskripsikan bahwa faktor eksternal yang menjadi pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati terletak pada hal-hal berikut:

a) Lingkungan Fisik

Faktor-faktor yang termasuk lingkungan fisik adalah cuaca, keadaan udara, ruangan, cahaya, kesehatan lingkungan, dan waktu belajar yang digunakan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius. Faktor-faktor ini dipandang turut menentukan tingkat keberhasilan dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius.

b) Lingkungan Sosial

Yang termasuk lingkungan sosial adalah pergaulan siswa dengan orang lain di sekitarnya, sikap dan perilaku orang di sekitar siswa dan sebagainya. Lingkungan sosial yang lebih banyak mempengaruhi kegiatan belajar ialah orang tua dan keluarga siswa itu sendiri.

c) Lingkungan keluarga dan wali murid

Eksistensi keluarga dan wali murid yang memberikan dukungan material pada anak didik dan lembaga, dan hal itu semuanya dapat memberi dampak baik ataupun buruk terhadap dalam mengimplementasikan nilai-nilai manajemen kinerja guru berbasis budaya religius. Kondisi masyarakat di lingkungan pendidikan, anak-anak penganggur, perantauan, dan serba kekurangan akan sangat mempengaruhi aktivitas manajemen kinerja guru berbasis budaya religius. Paling tidak, lembaga akan menemukan motivasi dan dukungan wali murid ketika menanamkan nilai-nilai karakter.

d) Lingkungan Kultural

Yang termasuk lingkungan kultural adalah kebiasaan dan tata cara pergaulan masyarakat di sekitar madrasah. Setiap daerah memiliki kebiasaan dan tata cara pergaulan yang berbeda-beda. Hal ini, dapat mempengaruhi manajemen kinerja guru berbasis budaya religius.

e) Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi

muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

Selain itu perkembangan zaman juga berpengaruh terhadap pendidikan, sehingga mengakibatkan iklim pendidikan akan berubah dan kompleksitas masalah pendidikan menjadi semakin terasa, jika dipandang dari sudut kuantitas harus disediakan gedung sekolah, biaya pendidikan dan tenaga guru dalam jumlah yang memadai. Dari sudut kualitas yang saat ini banyak menjadi perhatian umum adalah masalah mutu pendidikan. Permasalahan pendidikan yang harus dihadapi bangsa Indonesia.

D. Pembahasan

Berdasarkan temuan data penelitian dan analisis data seperlunya sebagaimana tersebut di atas, maka dapat disampaikan pembahasan sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen kinerja guru berbasis religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

Dalam penerapannya manajemen kinerja guru berbasis budaya religius tidak hanya dilaksanakan di madrasah atau di sekolah yang bernuansa islami tetapi juga di sekolah-sekolah umum. Hal ini sangat penting karena pelaksanaan pendidikan agama Islam di butuhkan pembiasaan atau praktek-praktek agama yang menghubungkan manusia dengan Tuhannya. Dari proses pembiasaan itulah akan membentuk pendidikan Tauhid pada diri anak, yang akan membawa pada proses

kesadaran bahwa apa yang dilakukan manusia setiap hari akan senantiasa terlihat dan tercatat dengan baik oleh Allah SWT. Dengan demikian Pendidikan agama di sekolah bukan hanya pada tataran kognitif saja, namun bagaimana membentuk kesadaran pada siswa untuk melaksanakan dan membudayakan nilai-nilai pendidikan agama dalam kehidupan sehari-hari.

Realitas dilapangan terkait dengan Implementasi manajemen kinerja guru berbasis religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru berbasis religi membuat dirinya lebih baik lagi dalam masyarakat melalui penyesuaian diri dengan adat istiadat masyarakat karena guru adalah tokoh milik masyarakat. Tingkah laku guru di sekolah dan di masyarakat menjadi panutan masyarakat.

Namun dalam temuan penelitian dapat diketahui bahwa manajemen kinerja guru berbasis religi minimal mampu mewujudkan antara lain: *Pertama* Membantu sekolah dalam melaksanakan tehnik-tehnik hubungan sekolah dengan masyarakat. *Kedua* guru hendaknya selalu berpartisipasi lembaga dan organisasi di masyarakat. *Ketiga* guru hendaknya membantu memecahkan yang timbul dalam masyarakat.

Secara umum penerapan sistem pengelolaan kinerja guru berbasis budaya religi direfleksikan pada bentuk kompetensi yang dipersyaratkan guna melaksanakan profesinya agar mencapai hasil yang memuaskan yang mencakup kompetensi *paedagogik*, kompetensi *kepribadian*,

kompetensi *profesional*, dan kompetensi *sosial*. Hal tersebut diterapkan di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati sebagai aktualisasi nilai-nilai religius sesuai dengan karakteristik madrasah.

2. Gaya manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

Tata kelola kinerja guru berbasis budaya religius di sekolah sesungguhnya adalah proses pembudayaan atau pembiasaan nilai-nilai pendidikan agama Islam dalam kehidupan di sekolah. Karena Sekolah merupakan *pendidikan* formal yang bertugas mempengaruhi dan menciptakan kondisi yang memungkinkan perkembangan anak secara optimal. Beberapa bentuk pengembangan budaya religius di sekolah adalah adalah; membiasakan salam, senyum, dan sapa, membiasakan berjabat tangan antara siswa dengan guru, siswa laki-laki dengan siswa laki-laki, siswa perempuan dengan siswa perempuan, membiasakan berdoa pada saat akan mulai dan akhir pembelajaran, membaca al-Qur'an sebelum pelajaran dimulai, membiasakan shalat Dhuha, shalat Zhuhur berjamaah, dzikir setelah shalat, membiasakan pendalaman materi setelah shalat berjamaah Zhuhur, menyelenggarakan PHBI (Maulid Nabi, Nuzul al-Qur'an, penyembelihan hewan qurban pada Idul Adha), menyantuni anak yatim dan kaum dhu'afa, acara halalbihalal, dan sebagainya.

Agar pengembangan budaya religius berhasil dengan baik, diperlukan beberapa strategi antara lain ; memberikan contoh (teladan); membiasakan hal-hal yang baik; menegakkan disiplin; memberikan

motivasi dan dorongan; memberikan hadiah terutama secara psikologis; menghukum (mungkin dalam rangka kedisiplinan); dan pembudayaan agama yang berpengaruh bagi pertumbuhan anak. Strategi-strategi di atas dapat berjalan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari semua pihak baik pemerintah, masyarakat maupun guru dan kepala sekolah.

Budaya sekolah merupakan seluruh pengamalan psikologis para peserta didik baik yang bersifat sosial, emosional maupun intelektual yang diserap oleh mereka selama berada dalam lingkungan sekolah. Respon psikologis keseharian peserta didik terhadap hal-hal seperti cara-cara guru dan personel sekolah lainnya bersikap dan berperilaku, implementasi kebijakan sekolah, kondisi dan layanan kantin sekolah, penataan keindahan, kebersihan dan kenyamanan lingkungan sekolah, semuanya membentuk budaya sekolah. Semua itu akan merembes pada penghayatan psikologis warga sekolah termasuk peserta didik, yang pada gilirannya membentuk pola nilai, sikap, kebiasaan, dan perilaku.

Oleh karena itu, pelaksanaan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di sekolah adalah bagian dari pembiasaan penerapan nilai-nilai agama dalam kehidupan di sekolah dan di masyarakat. Pembiasaan ini memiliki tujuan untuk menanamkan nilai-nilai agama Islam yang diperoleh siswa dari hasil pembelajaran di sekolah untuk diterapkan dalam perilaku siswa sehari-hari. Banyak hal bentuk pengamalan nilai-nilai religius yang bisa dilakukan di sekolah seperti; saling mengucapkan salam, pembiasaan menjaga hijab antara laki-laki dan

perempuan (misal; laki-laki hanya bisa berjabat tangan siswa laki-laki dan guru laki-laki, begitu juga sebaliknya.), pembiasaan berdoa, sholat dhuha, dhuhur secara berjamaah, mewajibkan siswa dan siswi menutup aurat, hafalan surat-surat pendek dan pilihan dan lain sebagainya.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa mekanisme manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati menggambarkan bahwa Pada posisi tersebut guru menjaga perilaku yang prima. Apabila masyarakat mengetahui bahwa guru-guru sekolah tertentu dapat dijadikan suri teladan di masyarakat, maka masyarakat akan percaya pada sekolah pada akhirnya masyarakat memberikan dukungan pada sekolah.

Sedangkan temuan penelitian dapat dideskripsikan bahwa guru harus melaksanakan kode etiknya, karena kode etik merupakan seperangkat aturan atau pedoman dalam melaksanakan tugas profesinya. Dan aktualisasi kinerja guru disusun dalam bentuk program tertentu yang menggambarkan sistematika dalam menapaki pekerjaan yang lebih baik untuk mencapai predikat guru yang profesional berdasarkan visi jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang selalu berorientasi pada tujuan dan selalu berorientasi pada setiap waktu untuk melakukan kegiatan yang terbaik demi memajukan peserta didik dan meraih keberhasilan dan prestasi yang dicita-citakan MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati.

3. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati

Realitas di lapangan faktor penghambatnya adalah kurang adanya perhatian sekolah terhadap kesejahteraan guru, fasilitas yang dimiliki, kondisi sosial yang mayoritas perantauan luar negeri, akulturasi budaya dari berbagai daerah yang masuk di lingkungan madrasah dan sekitarnya. Meskipun demikian; berdasarkan temuan penelitian dapat diketahui bahwa guru diharapkan selalu berbuat yang terbaik sesuai harapan masyarakat yaitu terbinanya dan tercapainya mutu pendidikan anak-anak mereka. Dan hal tersebut akan berimplikasi pada pola manajemen kinerja guru berbasis religi akan terwujud.

Sehingga menurut hemat penulis sebagai penghambatnya pada profesi keguruan kurang menjamin kesejahteraan karena rendah gajinya, fasilitas madrasah yang masih belum optimal, keberadaan madrasah yang mayoritas warga masyarakat sekitarnya banyak yang merantau ke luar negeri sehingga terjadi akulturasi budaya lokal dan asing, rendahnya gaji berimplikasi pada kinerja guru.

Sedangkan faktor pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati menunjukkan bahwa terjalinnya hubungan yang harmonis antara sekolah-masyarakat membuka peluang adanya

saling koordinasi dan pengawasan dalam proses belajar mengajar di sekolah dan keterlibatan bersama memajukan peserta didik.

Oleh karena itu, hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah warga sekolah dengan lingkungan masyarakat sekitar, dan keseluruhan komponen madrasah dalam menciptakan budaya religi secara bersama-sama.

Budaya religius di sekolah harus memiliki landasan yang kokoh baik secara normatif religius maupun konstitusional. Sehingga semua lembaga pendidikan secara bersama-sama memiliki tujuan untuk mengembangkan budaya religius di komunitasnya. Oleh Karena itu diperlukan sebuah rancangan dan tategi yang baik untuk melakukan pengembangan budaya religius dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan pendidikan multukultural.

Suasana keagamaan di lingkungan sekolah dengan berbagai bentuknya, sangat penting bagi proses penanaman nilai agama pada siswa. Proses penanaman nilai agama Islam pada siswa disekolah menjadi lebih intensif dengan suasana kehidupan sekolah yang islami, baik yang Nampak dalam kegiatan, sikap maupun perilaku, pembiasaan, penghayatan, dan pendalaman.

Sebagai upaya sistematis menjalankan pengamalan budaya agama (Islam) di sekolah perlu dilengkapi dengan sarana pendukung bagi pelaksanaan pengamalan budaya agama (Islam) di sekolah, di antaranya; musholla atau masjid, sarana pendukung ibadah (seperti: tempat wudhu, kamar mandi, sarung, mukena, mimbar, dsb.), alat peraga praktik ibadah, perpustakaan yang memadai, aula atau ruang pertemuan, ruang kelas sebagai tempat belajar yang nyaman dan memadai, alat dan peralatan seni Islami, ruang multimedia, laboratorium komputer, internet serta laboratorium PAI.

Berdasarkan kajian budaya etnografis memusatkan diri pada penelitian tentang dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati, yaitu dengan persoalan kebudayaan, dunia-kehidupan (*life-worlds*) dan identitas madrasah terkait dengan budaya-budaya religious yang identic dengan gaya hidup ala pesantren seperti: sarungan, songko'an, dan ritual-ritual dengan cara pesantren.

Di samping itu upaya untuk memperlihatkan makna-makna tindakan dari kejadian yang menimpa orang yang ingin kita pahami. Beberapa makna tersebut terekspresikan secara langsung dalam bahasa, dan di antara makna yang diterima, banyak yang disampaikan hanya secara tidak langsung melalui kata-kata dan perbuatan, sekalipun demikian, di dalam masyarakat, orang tetap menggunakan sistem makna yang kompleks ini untuk mengatur tingkah laku mereka, untuk

memahami diri mereka sendiri dan orang lain, serta untuk memahami dunia tempat mereka hidup.

Oleh karena itu, dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati melibatkan aktivitas belajar mengenai dunia orang yang telah belajar melihat, mendengar, berbicara, berpikir, dan bertindak dengan cara yang berbeda. Jadi dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati tidak hanya mempelajari masyarakat, tetapi lebih dari itu, pendekatan dalam mengimplementasikan manajemen kinerja guru berbasis budaya religius di MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati dengan menggunakan etnografi sebagai media untuk belajar dari masyarakat sekitar MA Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati.