

MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU

Sutriani

Universitas KH Mukhtar Syafaat

e-mail: : sutriani2010@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis bentuk perencanaan, pembinaan, dan evaluasi kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Triangulasi data digunakan untuk keabsahan data sehingga diperoleh informasi antara teori dan fakta yang ada di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi telah diterapkan dan berjalan dengan baik yakni perencanaan, pembinaan, dan evaluasi. Perencanaan pengembangan profesionalisme guru di SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi berlandaskan visi, misi, dan tujuan sekolah. Seluruh civitas akademik sekolah dilibatkan dalam perencanaan melalui rapat kerja dengan Kepala bidang pendidikan formal dan Pengasuh Pondok Pesantren. SMP Queen Ibnu Sina telah melakukan pembinaan kinerja berlandaskan budaya religius melalui kegiatan internal dan eksternal sekolah. Kegiatan tersebut diantaranya yaitu rapat kerja, revitalisasi MGMP, pendelegasian secara langsung maupun secara virtual guru diberbagai forum ilmiah baik umum maupun keagamaan, menyelenggarakan forum silaturahmi atau workshop antar guru yang berbasis pengajian, dan program pembinaan bagi guru. Teknik supervisi baik secara langsung maupun tidak langsung, secara individual maupun kelompok dilakukan sebagai bentuk evaluasi kinerja berbasis religius.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Budaya Religius, Profesionalisme Guru.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pondasi utama bagi kemajuan sebuah bangsa. Dengan pendidikan dapat membentuk generasi emas masa depan yang berkarakter, berprinsip, dan berakhlak. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri sehingga memiliki kekuatan spiritual, pengendalian

diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. (Sisdiknas). Ki Hajar Dewantara mengemukakan bahwa pengertian pendidikan ialah tuntunan tumbuh dan berkembangnya anak (Nasution & Ichsan, 2020). Artinya, pendidikan merupakan upaya untuk menuntun kekuatan kodrat pada diri setiap anak agar mereka mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat yang bisa mencapai keselamatan dan kebahagiaan dalam hidup mereka (Muspawi, 2021). (Tuti Anggraini et al., 2022). Di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat saat ini, peran pendidikan sangat penting dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk manusia trampil berkarakter guna berpartisipasi dalam pembangunan. Hal ini sesuai dengan yang tercantum dalam undang-undang no. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dalam bab II pasal 3 dinyatakan: "pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab". Pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan kemajuan teknologi menjadi tuntutan dunia pendidikan saat ini.

Salah satu pihak yang berpengaruh sangat Penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru mempunyai peranan yang penting dalam pendidikan, peran guru tidak hanya sebatas mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan moral peserta didik. Seperti halnya proses pendidikan di pondok pesantren yang ada empat proses yakni tarbiyah, ta'lim, tahdzib. Dalam konteks ini, budaya religius seringkali menjadi landasan moral yang kuat bagi masyarakat, memengaruhi sikap, nilai, dan perilaku.

Guru berperan dalam manajemen pembelajaran di mana peranan kunci itu bisa dilaksanakan jika dia mempunyai kompetensi profesional yang baik, yang tidak saja dari kemampuan intelektual, tetapi juga dituntut untuk mempunyai keunggulan dalam ketakwaan, keimanan, moral, tanggungjawab dan keluasaan wawasan kependidikan dalam manajemen pembelajaran di kelas (Celo dan Dumi, 2013: 62 - 70). Oleh karena itu, pengintegrasian nilai-nilai religius dalam manajemen kinerja guru menjadi penting untuk memastikan pendidikan yang holistik dan bernilai. Berdasarkan undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Guru diharapkan dapat menunjukkan kepada siswa tentang bagaimana cara mendapatkan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotor). Dengan kata lain tugas dan peran pendidik yang utama adalah terletak pada aspek pembelajaran. Pembelajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. (Belakang et al., 2021) Guru merupakan agen perubahan utama dalam proses pendidikan (Rahmawati et al., 2023; Rohmah, 2023). Guru bukan hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, tetapi juga memiliki peran penting dalam membentuk karakter, sikap, dan keterampilan siswa (Iskandar, 2023). Oleh karena itu, manajemen kinerja guru menjadi krusial dalam memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif dan efisien. (Belakang et al., 2021)

Akan tetapi, saat ini masih ada guru yang tidak bisa melakukan tugas profesinya dengan baik sejalan dengan harapan yang dibebankan kepadanya. Kewibawaan dan kepiawaian guru sangat menentukan keberlangsungan pembelajaran di kelas ataupun pengaruhnya di luar kelas. seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan peserta didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, memiliki etos kerja dan

komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan. Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen. Tantangan dalam meningkatkan profesionalisme guru terus mengemuka, terutama dalam konteks kompleksitas budaya dan nilai-nilai yang berkembang di masyarakat. Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian adalah manajemen kinerja berbasis budaya religius. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), budaya diartikan sebagai: pikiran; adat istiadat; sesuatu yang sudah berkembang; sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah (1991:149), sedangkan Religious dalam bahasa Indonesia bermakna religius yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti bersifat religi atau keagamaan, atau yang bersangkutan - paut dengan religi (Muhaimin, 2001:288). Agama dalam perspektif yang kedua ini sering dipahami sebagai bagian dari sistem kebudayaan, yang tingkat efektifitas fungsi ajarannya kadang tidak kalah dengan agama formal. Namun agama merupakan sumber nilai yang tetap harus dipertahankan aspek otentitasnya. Jadi di satu sisi, agama dipahami sebagai hasil menghasilkan dan berinteraksi dengan budaya. Pada sisi lain, agama juga tampil sebagai sistem nilai yang mengarahkan bagaimana manusia berperilaku. (Putra, 2017) Dari pengertian tentang budaya dan agama di atas, dalam kaitannya untuk memberikan definisi budaya religius, tidak hanya menggabungkan pengertian dari kedua kata tersebut. Akan tetapi perlu dimaknai secara luas adalah sekumpulan ajaran dan nilai-nilai agama yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekolah (Asmaun Sahlan, 2010:77).

Budaya religius bukan hanya sekedar terciptanya suasana religius. Suasana religius adalah suasana yang bernuansa religius, seperti adanya sistem absensi dalam jamaah shalat dhuha, dzuhur, perintah untuk membaca kitab suci setiap akan

memulai pelajaran, dan sebagainya, yang biasa diciptakan untuk menginternalisasikan nilai-nilai religius ke dalam diri peserta didik. Namun, budaya religius adalah suasana religius yang telah menjadi kebiasaan sehari-hari. Jadi budaya religius harus didasari tumbuhnya kesadaran dalam diri civitas akademika, tidak hanya berdasarkan perintah atau ajakan sesaat saja. Pada kenyataannya ada beberapa lembaga pendidikan dalam pelaksanaan budaya religius masih pada tahap intruksi saja belum sampai tahap kebiasaan yang didasari oleh kesadaran. Melihat fenomena di atas maka solusi yang ditawarkan adalah pengembangan nilai-nilai religius di lembaga pendidikan. Dengan demikian pembiasaan nilai-nilai religius di sekolah diharapkan mampu meningkatkan dan memperkuat nilai ketauhidan seseorang, pengetahuan agama dan praktik keagamaan. Sehingga pengetahuan agama yang diperoleh di sekolah tidak hanya dipahami saja sebagai sebuah pengetahuan akan tetapi bagaimana pengetahuan itu mampu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. (Prasetya, 2014) Tentunya untuk mengembangkan ini yang memiliki peran penting adalah guru. Dalam pelaksanaan pendidikan, guru merupakan ujung tombak, sehingga perlu pengembangan profesional guru. Setiap guru memiliki potensi dan kebutuhan untuk berkembang serta merealisasikan dirinya. Perkembangan IPTEK menuntut guru untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional. Seorang guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. (Kunandar 2011: 44). Manajemen adalah kekuatan utama dalam organisasi yang mengatur dan mengorganisasi kegiatan-kegiatan subsistem serta menghubungkan-nya dengan lingkungan. Dalam pendidikan manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. (Made pidarta, 1998;4) dalam (Ruswandi, 2011:147).

Pada kenyataannya, manajemen kinerja guru tidak banyak dikenal dan diimplementasikan dengan baik oleh lembaga pendidikan. Manajemen kinerja guru

tidak dapat dimaknai secara sempit. Manajemen kinerja guru ditujukan untuk membangun pengertian mengenai apa yang mesti dan bagaimana mencapainya serta suatu pendekatan mengelola orang guna meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil yang berkaitan dengan pekerjaan (Ruky, 2002: 5). Hal itu dilandaskan pada teori bahwa apabila individu bisa memuaskan kebutuhannya untuk mencapai tujuan, pada waktu yang sama berkontribusi pada usaha organisasi meraih tujuan, maka individu itu sangat mungkin mempunyai motivasi dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi (Changgriawan, 2017). Kinerja manusia ditentukan oleh kemampuan, kompetensi dan motivasi. Akan tetapi faktanya, perbaikan dan peningkatan kinerja guru sebagai pelaku pembelajaran di sekolah umumnya hanya dilakukan dengan perbaikan sistem tunjangan, pelatihan, dan penggajian. Namun, upaya tersebut belum bisa mengoptimalkan potensi SDM unggul guna meraih kinerja yang tinggi. Sehingga, dibutuhkan suatu manajemen kinerja guru berdasarkan budaya religius yang akan mengelola setiap aspek yang berkaitan dengan peningkatan dan perbaikan profesionalisme guru yang berakhlaqul karimah.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi merupakan lembaga pendidikan yang menerapkan manajemen kinerja, baik itu bagi tidak tetap Yayasan maupun guru tetap Yayasan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan di lingkungannya yang berbasis keagamaan. SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi merupakan lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan pondok pesantren Ibnu Sina. Keberhasilan dari proses manajemen manajemen kinerja guru ini bisa dinilai dari semakin berkualitasnya lulusan yang dihasilkan dari proses pembelajaran dan program unggulan yang ada di SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi. Dari tahun ke tahun mutu lulusan SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi terus meningkat. Bahkan lulusan pertama dari SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi mampu meraih beasiswa kuliah ke perguruan tinggi negeri yakni Universitas Negeri Surabaya dengan jalur

mampu membaca kitab kuning. Hal tersebut semua tidak lepas dari peran guru-guru dan kepala sekolah dalam memberi arahan dan bimbingan serta proogram unggulan yang ada berbasis keagamaan, dan menerapkan budaya reigius setiap harinya. Manajemen kinerja guru yang dilaksanakan di SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi tidak saja untuk memenuhi hak-hak guru sebagai tenaga pendidikan yang hanya bersifat materi, namun juga berkaitan dengan aspek-aspek pengembangan profesionalisme guru berbasis keagamaan, seperti melibatkan para guru SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi dalam forum-forum ilmiah seperti pendidikan dan latihan (umum dan keagamaan), seminar, muhasabah yang diikuti oleh warga sekolah, silaturahmi antar guru, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) maupun aktivitas lainnya yang sebenarnya dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalime guru. Selain itu wujud pengembangan yang dilaksanakan oleh unsur pimpinan SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru ialah dengan senantiasa memberi motivasi, pengarahan, dan pembinaan untuk senantiasa mengembangkan kualifikasi akademiknya yakni dengan melakukan studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi, yaitu ke jenjang magister (S2). Berdasarkan asumsi sementara, kesuksesan SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran di sekolah adalah hasil dari kinerja guru yang efektif, efisien dan professional. Hal ini dikarenakan adanya manajemen kinerja guru berbasis keagamaan yang baik pula. Untuk itu implementasi manajemen kinerja guru berbasis keagamaan terutama di lembaga pendidikan adalah suatu keharusan, yakni untuk tercapainya visi, misi dan tujuan SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif karena data-data yang digunakan merupakan data-data yang bukan menggunakan angka, hasil penelitian

sebagai jawaban dari fokus penelitian dalam bentuk apa saja yang di lihat, didengar, dirasakan dan yang ditanyakan oleh informan terkait untuk mendapatkan hasil yang sesuai dan hasil data sesuai dengan fakta. serta bersifat mendeskripsikan hasil penelitian sebagai jadwal. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Sugiyono (2015: 29): menyatakan bahwa pada tahap deskripsi peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dan ditanyakan untuk mendapatkan informan dan data yang kemudian disusun secara jelas untuk mendapatkan hasil yang sesuai.

C. Hasil Dan Pembahasan

Terdapat tiga langkah manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Queen Ibnu Sina, antara lain:

Perencanaan

SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi dalam langkah awal yakni perencanaan strategis pendidikan telah melakukan perencanaan sekolah sesuai dengan visi misi serta tujuan sekolah. Rekrutmen guru SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi senantiasa berlandaskan analisis jabatan pekerjaan dan need assessment (konsep efektif dan efisien). Proses rekrutmen guru baru di SMP Queen Ibnu Sina ada beberapa langkah diantaranya di mulai dari proses seleksi berkas dari pelamar, tes tulis, microtheaching, dan yang terakhir wawancara bersama kepala sekolah, kepala bidang pendidikan formal Pondok Pesantren Ibnu Sina. Kualifikasi dari calon guru baru sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh Pondok Pesantren Ibnu Sina yakni lulusan yang linier, berkomitmen, berintegritas, dan yang diutamakan adalah lulusan dari pondok pesantren. Terdapat nilai lebih tersendiri jika pelamar dari lulusan dari pondok pesantren karena dapat menunjang budaya religius

di sekolah.

Selain perencanaan strategis ada juga perencanaan operasional. Dalam perencanaan operasional kepala sekolah melibatkan berbagai pihak termasuk guru saat musyawarah atau rapat kerja yang dilakukan pada awal tahun pelajaran beserta pengawas sekolah, komite, dan kepala bidang pendidikan formal Pondok Pesantren Ibnu Sina. Penetapan program-program sekolah sebagai wadah dalam menampung berbagai macam ide kreatif, inovatif yang dikemukakan oleh guru-guru dan pihak lainnya. Guru diberikan kebebasan berpendapat, guru juga dituntut partisipatif dalam menetapkan program, kebijakan termasuk profesionalisme guru sekolah ke depan. Harapannya program yang ditetapkan dapat teraksana dengan baik dan tepat.



Rapat Kerja Perencanaan Program Awal Tahun

Pelaksanaan

Mengadakan dan melibatkan guru dalam forum ilmiah

Pendidikan dan pelatihan yang sering disebut dengan upgrading merupakan langkah, upaya yang dilakukan oleh lembaga untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Selain itu, pengadaan upgrading dilakukan juga bermanfaat untuk menambah wawasan serta informasi baru yang berkaitan dengan perkembangan pendidikan, pengajaran baik secara kurikulum, model pembelajaran serta membantu guru dalam penyusunan portofolio sebagai syarat dan nilai

626

Volume: 2, No.1 (Juni 2024)

tambah dalam mencapai kelulusan bagi guru yang sedang mengikuti PPG. Sekolah telah menganggarkan, menjadwalkan, dan siap mendelegasikan guru sesuai dengan bidangnya untuk mengikuti workshop, seminar, maupun pelatihan melalui organisasi MGMP Kabupaten, program pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan kabupaten, bahkan forum ilmiah secara virtual. Sekolah telah menyiapkan semuanya termasuk biaya, sehingga guru atau siapapun yang didelegasikan oleh sekolah selalu siap berangkat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. (wawancara dengan waka kurikulum 30 mei 2024).



Pelatihan semua guru mata Pelajaran

Studi Lanjut

Peningkatan profesionalisme guru pada program studi lanjut ke jenjang magister sangat dibutuhkan oleh guru. Hal ini dapat mendukung karir guru, pengembangan keilmuan, serta dapat bermanfaat dalam meningkatkan mutu akademik. SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi pada program studi lanjut masih hanya melakukan pada tahap motivasi dan pengarahan kepada para guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan informasi beasiswa maupun jalur

Volume: 2, No.1 (Juni 2024)

biaya mandiri program magister kepada para guru, belum sampai tahap sekolah memberikan beasiswa penuh kepada guru. (wawancara kepala sekolah 30 Juni 2024).

Revitalisasi MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP Kabupaten Banyuwangi merupakan program yang diadakan oleh guru mata pelajaran se kabupaten Banyuwangi dengan intensitas pertemuan dua minggu sekali atau sebulan sekali, serta tempatnya juga tergantung kesepakatan organisasi. Pertemuan sesama guru mata pelajaran dari sekolah lain akan memberikan pengalaman baru mengenai program-program pendidikan mulai dari kurikulum, proses pembelajaran sampai dengan evaluasi, metode, media pembelajaran, serta program-program kemajuan perkembangan pendidikan. Dalam pertemuan MGMP selain membahas program, juga ada sesi dimana para naggota bertukar ide tentang solusi dalam mengatasi masalah yang ada dalam aktivitas pembelajaran. SMP Queen Ibnu Sina Genteng Bnayuwangi sangat mendukung dan mengintruksikan kepada semua guru untuk mengikuti MGMP. Melalui organisasi profesi guru seperti MGMP ini, peneliti menemukan kepala sekolah dapat melaksanakan proses pengembangan profesi guru.



Pertemuan MGMP IPA dan Workshop

Membuat Wadah Silaturahmi Guru

Sejak awal berdiri saya membuat wadah silaturahmi antar guru SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi untuk melakukan diskusi dan evaluasi seputar pendidikan dan pengajaran, mempererat hubungan emosional dan komunikasi antar guru, menjalin keakraban, sebagai wadah untuk mencari solusi mengatasi persoalan-persoalan yang ada dan juga sebagai ajang silaturrahi, dan forum curhat antar guru mengenai persoalan-persoalan yang dihadapi guru di sekolah (wawancara dengan seorang guru dan kepala sekolah 31 Juni 2024). Wadah silaturrahi tersebut dilaksanakan secara acak bergiliran di rumah guru-guru, pada waktu-waktu tertentu, di dalamnya berisikan juga pengajian dan diadakan arisan sesama guru.

Selain SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi dalam memberi pembinaan juga dilakukan dengan mengutamakan akhlak yang mesti dimiliki guru-guru, sebab sikap perilaku guru ialah yang menjadi sumber moral bagi para siswa. Kepala sekolah juga memberikan pengarahan kepada seluruh warga sekolah untuk melakukan budaya religius yakni seperti berpakaian sopan, santun, rapi, melakukan musyafahah antara peserta didik dan guru, melakukan sholat dhuha berjamaah dilanjutkan program baca al-qurán bersama dan setor hafalan surat-surat pendek sebelum pembelajaran mata pelajaran umum dilakukan. Berdasarkan hasil pengamatan pada hari jumát di SMP Queen Ibnu Sina, seluruh warga sekolah telah mengenakan pakaian sopan, santun, rapi, berkopiyaah bagi semua murid laki-laki dan kegiatan sholat dhuha dilanjutkan istighosah dan ngaji bersama terlaksana dengan tertib dan lancar. (observasi 17 Mei 2024).



Program Silaturahmi Semua Guru

Evaluasi Kinerja Guru Berbasis Budaya Keagamaan

Proses terakhir yakni evaluasi dimana hal ini dilakukan guna melihat bagaimana kinerja guru pada periode tertentu. Penilaian perkembangan kinerja guru khususnya dalam proses pembelajaran dilakukan oleh kepala sekolah melalui program supervisi yang dilakukan setiap semester melalui kunjungan kelas, pembicaraan secara individu ataupun dalam diskusi kelompok dalam acara silaturahmi antar guru. Selain itu, kepala sekolah setiap hari mengecek presensi guru di kelas. Selanjutnya, dari upaya mengamati dan menilai kinerja guru secara objektif dalam menentukan tindakan selanjutnya baik berupa gaji, reward, dan lainnya hal ini menjadi sangat efektif untuk mendorong perkembangan dari kinerja dan profesionalisme guru.

Manajemen kinerja berbasis budaya religious dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi melalui tiga tahapan yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan ada dua jenis perencanaan yakni perencanaan strategis dan perencanaan operasional. Perencanaan strategis lebih kepada bagaimana sekolah melakukan rekrutmen guru baru yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan. Temuan ini memperlihatkan penerapan prinsip manajemen bahwa *the right man in the right place*. Melalui ini maka diasumsikan sumber daya manusia khususnya guru akan berkualitas akan menentukan keberhasilan program pendidikan peserta didik di sekolah. Banyak penelitian yang membuktikan terkait dengan asumsi ini, diantaranya penelitian Prasertcharoensuka, Somprachb, Ngang (2015: 566-572), Kosgei, Mise, Odera, Ayugi (2013: 76-82), Blazar dan Manajemen Kerja Berbasis Budaya Keagamaan Dalam Meningkatkan 22 Profesionalisme Guru di SMP Islam Al-Azhar 5 Cirebon Kraft (2017: 146-170), Ruzek, Domina, Conley, Duncan, Karabenick (2015: 852-882), Gershenson (2016: 125-149) dan lain-lain.

Setiap lembaga pendidikan harus melakukan perencanaan yang matang agar tujuan suatu lembaga dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan di lapangan, pemilihan dan perencanaan yang tepat, terarah, dan jelas. Sesuai dengan pendapat George R. Terry (2005) menjelaskan tentang perencanaan sebagai berikut: "Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation to proposed of proposed activation believed necessary to achieve desired result". "Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta- fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan- perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-

kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan”. (Wijaya et al., 2019) Perencanaan yang dimaksud meliputi rencana kerja atau program kerja yang sejalan dengan tujuan yang hendak dicapai, baik dalam jangka panjang, menengah ataupun jangka panjang.

Perencanaan strategis menurut Hope & Player, 2012 adalah proses memformulasikan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. (Wehelmina Rumawas, 2021: 16-17) Perencanaan kegiatan budaya religius yang akan diterapkan, ditetapkan melalui keputusan bersama dalam musyawarah ide atau gagasan dari warga sekolah sehingga guru-guru dalam menerapkan budaya religius dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pengembangan budaya religius dalam upaya membentuk manusia atau peserta didik berkarakter, beprinsip, yang mempunyai peran penting, dalam hal ini adalah keluarga, sekolah serta lingkungan masyarakat. Budaya religius ini sangat berperan penting dalam menunjang pembelajaran Pendidikan Agama Islam serta membentuk generasi muda yang berkarakter, berakhlaqul karimah, jujur, bertanggungjawab. (Putra, 2017)

SMP Queen Ibnu Sina dalam pelaksanaan manajemen kinerja berbudaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru terdapat berbagai macam upaya yang dilakukan. Hal ini dikarenakan seorang guru merupakan hal yang terpenting dalam sebuah pendidikan dalam membentuk karakter dari peserta didik yang sesuai dengan visi misi serta tujuan sekolah. pendapat wibowo yang menyatakan bahwa : Guru merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam penyelenggaraan proses pendidikan seperti visi-misi pendidikan hanya akan mampu berjalan dengan baik apabila tenaga pendidik nya menghasilkan kinerja yang baik. Suatu sekolah dikatakan berkualitas apabila hasil output yang diberikannya juga berkualitas dan output yang

berkualitas bisa di dapatkan apabila kinerja guru nya juga berkualitas. Wibowo, 2008, Manajemen Kinerja, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 6.

Berdasarkan temuan yang ada di SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi manajemen kinerja berbasis budaya religius diorientasikan kepada peningkatan profesionalisme guru. Hal ini dikarenakan guru merupakan garda terdepan yang langsung berhadapan dengan peserta didik dalam pelaksanaan kinerja sekolah berbasis budaya religius. Salah satu ciri dari sebuah keberhasilan pekerjaan apabila didukung dengan tenaga yang profesional. Dalam hal ini, lembaga pendidikan atau sekolah harus memiliki guru yang profesional dibidangnya sehingga mutu dari sebuah lembaga pendidikan akan terlihat keberhasilannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dan pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah. (Dudung, 2018) Pekerjaan guru adalah pekerjaan profesi, untuk itu mesti dilaksanakan sejalan dengan tuntutan profesionalisme (Demirkasimoglu, 2010: 2047-2051). Kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil (Uno, 2008). Maka Kompetensi profesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan dan mempunyai ketrampilan dalam teknik mengajar. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, terdiri dari 4 (empat), yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya sangat

ditentukan oleh keempatnya dengan penekanan pada kemampuan mengajar. (Nurjanah, 2016) (Dudung, 2018) Menurut PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28, ayat 3 dan UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 10, ayat 1, kompetensi Guru atau pendidik meliputi: kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial (Gorky, 2008).

Dalam peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan beberapa upaya, berdasarkan temuan penelitian, mulai dari adanya program pengadaan forum ilmiah seperti seminar, workshop dan pelatihan lainnya melalui online. Menurut Sugiyo, pembinaan dan pengembangan guru pasca sertifikasi dapat dilakukan melalui (1) Pelatihan terprogram, (2) Seminar dan workshop, (3) Optimalisasi kegiatan di MGMP, (4) Ikut dan aktif dalam organisasi profesi, (5) Mengikuti pendidikan lanjutan yang linear, (6) Membaca buku, menulis buku ajar, dan (7) Meneliti, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (Sugiyo, 2013: 18). (Amalia Yunia Rahmawati, 2020) Upaya berikutnya adalah adanya musyawarah MGMP kabupaten Banyuwangi guna mendapatkan pengalaman, bertukar pikiran, dan bekerjasama dalam meningkatkan dan mengembangkan pendidikan sekolah. Hal ini MGMP ini mencerminkan salah satu budaya religius yakni kerjasama. Hal ini sejalan dengan pernyataan al-Qur'an surat Al-maidah ayat 2 terdapat kalimat yang Artinya: "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran".

Ayat ini menganjurkan kepada setiap manusia untuk saling bekerjasama dalam kebaikan. Dan dilarang bekerjasama dalam berbuat keburukan. (Belakang et al., 2021) Hal ini berkaitan dengan kegiatan MGMP, dimana dalam setiap pertemuannya, masing-masing anggota saling bertukar ide tentang masalah yang ada dalam aktivitas pembelajaran, seperti metode, media maupun materi pelajaran dan menemukan solusinya. Selain itu, mereka juga saling bertukar informasi

tentang informasi-informasi baru terkait dengan perkembangan pendidikan. Serta adanya wadah silaturahmi guru yang dilakukan secara rutin dengan bergilir ke rumah masing-masing guru dengan aktivitas silaturahmi, musyawarah evaluasi, arisan, dan pengajian agar silaturahmi dan komunikasi terjalin dengan harmonis. Hal ini sejalan karena silaturahmi merupakan salah satu bentuk budaya religius. (Belakang et al., 2021) Dalam Islam silaturahmi dapat melapangkan rezeki dan memanjangkan umur. Seperti yang tertera dalam hadits Rasulullah SAW yang Artinya: “Barangsiapa yang ingin dilapangkan rezekinya dan ditangguhkan ajalnya (dipanjangkan umurnya), hendaklah ia bersilaturahmi”. (HR. Bukhari dan Muslim).

Langkah terahir yang penting dan harus dilakukan adalah adanya evaluasi dari program yang ada. Evaluasi kinerja berbudaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui pengamatan dan penilaian terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Penilaian kinerja guru dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan program supervisi. Semua guru perlu mendapatkan pembinaan terutama guru yang belum menguasai kompetensinya, guru yang belum bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, guru yang kurang termotivasi, dan guru yang belum konsisten dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Glickman (1981) dalam Arni Muhammad, dkk (2000, h. 6), menyatakan bahwa supervisi adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran. Vol. 3, No. 1, Juni 2018 M/1439 H Manajemen Pengembangan Kompetensi 73 Supervisi pendidikan dapat dilakukan dengan teknik-teknik sebagai berikut: Teknik individual (individual technique), yang terdiri dari; kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, saling mengunjungi kelas dan menilai diri sendiri. Teknik kelompok (group technique), yang terdiri dari; pertemuan

orientasi bagi guru baru, rapat guru, studi antar kelompok guru, diskusi, seminar, diskusi panel, buletin supervisi, demonstrasi mengajar, dsb. (Ikbal, 2018)

D. Kesimpulan

SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi telah melakukan dan menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya keagamaan dengan baik. Hal dilakukan melalui perencanaan pengembangan profesionalisme guru berlandaskan pada visi, misi, dan tujuan sekolah. Dalam perencanaan ini, seluruh civitas akademika sekolah dilibatkan khususnya guru-guru dan dilakukan dalam rapat kerja serta dijabarkan dalam rencana strategis maupun rencana operasional sekolah. Pembinaan dan pelatihan kinerja guru SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi sudah dilandaskan pada budaya religius. Hal ini sebagaimana terlihat dengan berbagai upaya-upaya yaitu mendelegasikan para guru dalam berbagai forum ilmiah baik itu umum maupun keagamaan, studi lanjut, revitalisasi MGMP, menyelenggarakan forum silaturahmi antar guru. Evaluasi kinerja guru di SMP Queen Ibnu Sina Genteng Banyuwangi sudah diterapkan dengan berbasis budaya religius. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan bahwa evaluasi dengan melakukan supervisi pendidikan bagi guru, baik secara individual ataupun kelompok, teknik supervisi pendidikan yang digunakan ialah secara langsung dan tidak langsung, aspek penilaian dalam supervisi pendidikan ialah kehadiran guru, kinerja guru di sekolah, perkembangan peserta didik..

E. Daftar Pustaka

- Agus Dudung. Kompetensi Profesional Guru (Suatu Studi Meta-Analysis Desertasi Pascasarjana UNJ). Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan (JKKP) Vol.05 No.01
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). Model Pengelolaan Kinerja Guru Berbasis Religius Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Mts Matholi'Ul Falah Langgenharjo Juwana. 1–23.
- Asriani Amir. 2020. Manajemen Berbasis Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 15 Luwu. Jurnal Studi Guru dan

Pembelajaran, Vol. 3, No. 2

- Belakang, L., Kinerja, M., Budaya, B., Dalam, R., Profesionalisme, M., Amaliah, S. D., Bogor, C., Amaliah, S. D., Bogor, C., Amaliah, S. D., Bogor, C., Amaliah, S. D., & Bogor, C. (2021). Jurnal Pendidikan Indonesia (Japendi) Pendidikan MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SD AMALIAH CIAWI BOGOR Imran L * Email : syaparimran@gmail.com * Correspondence INFO ARTIKEL Diajukan Diterima 19 Dese. 2(12), 2038–2050.
- Blazar, David and Matthew A. Kraft. 2017. “Teacher and Teaching Effects on Students’ Attitudes and Behaviors”. *Educ Eval Policy Anal.* 39 (1), 146-170.
- Celo, Evis, dan Alba Dumi. 2013. “The Leadership Role of Teacher and re-Dimensioning of Knowledge”. 2nd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75 (2), 62-70.
- Dudung, A. (2018). Kompetensi Profesional Guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>
- Gershenson. 2016. “Linking Teacher Quality, Student Attendance, and Student Achievement”. *Education Finance and Policy*, 11(2), 125-149.
- Ikbal, P. A. M. (2018). Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(1), 65–75. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i1.3283>
- Imran L. 2021. Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sd Amaliah Ciawi Bogor. *Jurnal Pendidikan Indonesia (Japendi)* Vol. 2 No. 12
- Kosgei, Anita, Jairo Kirwa Mise, Odhiambo Odera, Mary Evelyn Ayugi. 2013. “Influence of Teacher Characteristics on Students’ Academic Achievement among Secondary Schools”. *Journal of Education and Practice*, 4 (3), 76-82.
- Kristiya Septian Putra. 2015. Implmentasi Pendidikan Agama Islam Melalui Budaya Religius (Religious Culture) Di Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, Vol. III No. 2
- Kristiya Septian Putra. 2015. Implmentasi Pendidikan Agama Islam Melalui Budaya Religius (Religious Culture) Di Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, Vol. III No. 2
- Mulkan Hasibuan dan , Edy Rosadi. 2021. Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Pada Input Proses Dan Output Mts Miftahul Falah Diski. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam* Vol. 11 No. 3
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78–86.
- Novia Septiani. 2016. Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Islamic Education Manajemen* 1 (2) 18-27
- Nurjanah, Siti. 2016. Kompetensi Profesional Guru. lycheangga.blogspot.com.

Tanggal akses 28 Mei 2024

- Prasertcharoensuka, Thanomwan, Kanok-lin Somprachb, Tang Keow Ngang. 2015. "Influence of Teacher Competency Factors and Students' Life Skills on Learning Achievement". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 566-572.
- Prasetya, B. (2014). Pengembangan Budaya Religius di Madrasah. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 100–112.
- Putra, K. S. (2017). Implmentasi Pendidikan Agama Islam Melalui Budaya Religius (Religious Culture) Di Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 3(2), 14–32. <https://doi.org/10.24090/jk.v3i2.897>
- Rumawas Wehelmina. 2021. *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press. Manado
- Ruzek EA, Domina T, Conley AM, Duncan GJ, Karabenick SA. 2015. "Using Value-Added Models to Measure Teacher Effects on Students' Motivation and Achievement". *The Journal of Early Adolescence*, 35 (5-6), 852-882.
- Sudadi dan sugiyanto. 2021. *Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Ma Mambaul Ulum Tunjungmulu Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara*. *Jurnal Inspirasi – Vol. 5, No.2*
- Sutiono. 2021. *Profesionalisme Guru*. *Jurnal Tahdzib Al Akhlak* Vol 4 No. 2
- Tuti Anggraini, M., 2. Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M. E. ., & 3. Ahmad Perdana Indra, Lc, M. (2022). *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 4(2), 1–146.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Profesi Kependidikan*. Sinar Grafika Offset. Jakarta.
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan (Issue Agustus)*.