

## MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SD AMALIAH CIAWI BOGOR

Imran L\*

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>  
Email: syaparimran@gmail.com

\*Correspondence

---

### INFO ARTIKEL

**Diajukan**  
20 November 2021  
**Diterima**  
19 Desember 2021  
**Diterbitkan**  
21 Desember 2021

---

### Kata kunci:

manajemen kinerja; budaya religius; profesionalisme guru.

---

### ABSTRAK

**Latar Belakang:** Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme guru di SD Amaliah Ciawi Bogor.

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perencanaan kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru, bentuk pembinaan kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru, bentuk evaluasi kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah bersifat holistik, dan dalam penelitiannya, jumlah teori yang harus dimiliki oleh peneliti kualitatif jauh lebih banyak dari teori dalam penelitian kuantitatif.

**Hasil:** Menunjukkan bahwa perencanaan kinerja berbasis budaya religius yang dilakukan oleh SD Amaliah Ciawi Bogor sudah tergolong baik karena sesuai dengan teori yaitu dengan memperhatikan kondisi kinerja guru di masa depan dengan menghubungkan pengetahuan, fakta, imajinasi, dan asumsi, untuk masa yang akan datang dengan tujuan memvisualisasi dan memformulasi hasil yang diinginkan. Pembinaan kinerja berbasis budaya religius dilakukan dengan berbagai upaya oleh internal dan eksternal sekolah. Evaluasi kinerja berbasis budaya religius dilakukan dengan teknik supervisi secara langsung dan tidak langsung. Baik secara individual maupun kelompok.

**Kesimpulan:** Perencanaan kinerja berbasis budaya religius telah diterapkan dengan baik oleh SD Amaliah Ciawi Bogor. Hal ini dilakukan melalui perencanaan pengembangan profesionalisme guru berlandaskan pada visi, misi, tujuan dan kebutuhan sekolah. Dalam perencanaan ini, seluruh civitas akademika sekolah dilibatkan khususnya wakasek-wakasek dari setiap bidang dan dilakukan dalam rapat kerja. Pembinaan kinerja di SD Amaliah Ciawi Bogor sudah dilandaskan pada budaya religius. Hal ini sebagaimana terlihat dengan berbagai upaya-upaya yaitu rapat mingguan, mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai forum ilmiah baik itu umum maupun keagamaan, revitalisasi MGMP, menyelenggarakan forum silaturahmi antar guru berbasis

---

pengajian, meningkatkan kesejahteraan tunjangan guru, dan program pembinaan guru. Evaluasi kinerja guru di SD Amaliah Ciawi Bogor sudah diterapkan dengan berbasis budaya religius.

**Keywords:**

*performance management; religious culture; teacher professionalism.*

**ABSTRACT**

**Background:** *Performance Management Based on Religious Culture in Improving Teacher Professionalism at SD Amaliah Ciawi Bogor.*

**Objectives:** *This study aims to analyze forms of religious culture-based performance planning in improving teacher professionalism, forms of religious culture-based performance development in increasing teacher professionalism, forms of religious culture-based performance evaluation in improving teacher professionalism.*

**Methods:** *This study uses a qualitative approach. Qualitative research is holistic in nature, and in its research, the number of theories that qualitative researchers must have is far more than theories in quantitative research.*

**Results:** *Shows that the performance planning based on religious culture carried out by SD Amaliah Ciawi Bogor is classified as good because it is in accordance with the theory, namely by paying attention to the condition of teacher performance in the future by connecting knowledge, facts, imagination, and assumptions, for the future with the aim of visualize and formulate desired results. Performance development based on religious culture is carried out with various efforts by internal and external schools. Performance evaluation based on religious culture is carried out by direct and indirect supervision techniques. Either individually or in groups.*

**Conclusion:** *Religious culture-based performance planning has been implemented well by SD Amaliah Ciawi Bogor. This is done through planning for teacher profesional development based on the school's vision, mission, goals and needs. In this plan, the entire school academic community is involved, especially the vice principals from each field and is carried out in work meetings. Performance development at SD Amaliah Ciawi Bogor has been based on religious culture. This can be seen from various efforts, namely weekly meetings, involving teachers in various scientific forums, both public and religious, revitalizing MGMP, holding a recitation-based friendship forum between teachers, increasing the welfare of teacher allowances, and teacher development programs. Evaluation of teacher performance at SD Amaliah Ciawi Bogor has been implemented based on religious culture.*

Attribution-ShareAlike 4.0  
International  
(CC BY-SA 4.0)



---

**Pendahuluan**

Guru memiliki pengertian yang luas. Namun dalam konteks jabatan, guru memiliki makna yang terbatas yaitu mereka yang profesinya mendidik pada lembaga

pendidikan formal, dari pendidikan dasar sampai menengah ([Rohman, 2016](#)). Pendidik (guru) dalam proses belajar-mengajar memiliki peran kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran. 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.

Oleh karena itu, secara singkat dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikannya. Dalam UU Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 pasal 29 ayat 2 menyebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam konteks sistem, pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pendidikan nasional tersebut, seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional ([Hasyim, 2014](#)).

Menurut ([Andina, 2018](#)) data yang disampaikan oleh Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu Sumarna Surapranata bahwa di Indonesia jumlah guru menurut data Kemendikbud ada sebanyak 3.015.315 guru. Dari jumlah itu, sebanyak 2.294.191 guru berstatus PNS dan guru tetap yayasan (GTY). Sedangkan sisanya sebanyak 721.124 guru berstatus guru tidak tetap (GTT). Dari tiga juta guru tersebut tidak sedikit yang masih bermasalah, baik dari segi profesionalisme maupun kepribadian.

Data empirik yang memperlihatkan bahwa guru di Indonesia tidak mempunyai mutu sejalan dengan SPN (Standardisasi Pendidikan Nasional), dari data statistik HDI (Human Development Index) ada 60 % guru SD, 40 % SLTP, SMK 34 %, SMA 43 %, dinilai tidak layak untuk mengajar di masing-masing jenjang. Disamping itu, 17,2 % guru atau sama dengan 69.477 guru mengajar tidak pada bidang studinya. Data ini berkorelasi kepada lemahnya kinerja guru secara nasional. Sedangkan baik buruknya kinerja sangat terkait dengan manajemen kinerja ([Kurniawan, 2019](#)); ([Sibuea, 2018](#)).

Budaya religius dalam suatu lembaga pendidikan sangat perlu ditekankan, apalagi pada lembaga pendidikan berbasis Islam. Budaya religius sekolah/madrasah merupakan cara berpikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan).

Dengan budaya religius ditekankan di lembaga pendidikan/madrasah oleh kepala madrasah secara langsung akan meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik dan meningkatnya kemampuan atau kompetensi guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan kompetensi sosial. Apabila budaya religius sudah ditanamkan pada tiap diri pendidik dalam menjalankan suatu proses pembelajaran pun budaya itu tidak akan bisa hilang dan lepas, yang namanya budaya adalah sesuatu yang menjadi kebiasaan.

Dasar religius adalah dasar yang diturunkan dari ajaran agama. Dengan dasar ini maka semua kegiatan pendidikan menjadi bermakna. Apabila Islam menjadi frame bagi

dasar pendidikan Islam, maka semua tindakan kependidikan dianggap suatu ibadah, sebab ibadah merupakan aktualisasi diri yang paling ideal.

Alasan peneliti mengambil penelitian tentang manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Amaliah Ciawi Bogor. Karena SD Amaliah merupakan salah satu sekolah yang menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya religius, yang mana hal tersebut masih jarang ditemukan pada sekolah lain. Dan kasus ini merupakan kasus yang positif untuk diteliti.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang peneliti lakukan di SD Amaliah Ciawi Bogor pada 13-15 Januari 2020, peneliti dapat mengemukakan bahwa SD Amaliah Ciawi Bogor adalah institusi pendidikan yang menerapkan manajemen kinerja, baik itu bagi GTY (Guru Tetap Yayasan) maupun GTT (Guru Tidak Tetap/Honorer) untuk meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan di lingkungannya yang berbasis religius.

Selain itu dikatakan oleh ibu Sarah selaku guru di SD Amaliah Ciawi Bogor yang ditemui di kelasnya pada 14 Januari 2020 pukul 13.00 WIB bahwa budaya kerja yang diterapkan yaitu budaya disiplin, kerja keras, semangat kerja, motivasi diri, sikap yang baik, bertanggung jawab, karena tingkat keberhasilan siswa dalam prestasinya itu tergantung bagaimana kemampuan dan kerja keras yang dimiliki oleh guru.

Ibu Nabella selaku konsumen dan juga sebagai Koordinator kelas memberikan testimoni saat di wawancara pada 14 Januari 2020 pukul 09.00 WIB menyatakan bahwa dirinya merasa bangga menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut sebab lulusan-lulusannya telah banyak memahami Islam dan rajin melaksanakan ajaran Islam. Hal tersebut semua tidak lepas dari peran guru-guru dan kepala sekolah dalam memberi arahan dan bimbingan. Serta beliau juga menuturkan aspirasi dari ibu-ibu lainnya yang juga merasakan hal yang sama.

Manajemen kinerja guru yang dilaksanakan di SD Amaliah Ciawi Bogor tidak saja untuk memenuhi hak-hak guru sebagai tenaga pendidikan yang hanya bersifat materi, namun juga berkaitan dengan aspek-aspek pengembangan profesionalisme guru berbasis religius, seperti melibatkan para guru SD Amaliah Ciawi Bogor dalam banyak forum-forum ilmiah seperti pendidikan dan latihan (umum dan keagamaan), seminar, muhasabah yang diikuti oleh warga sekolah, pengajian rutin setiap pekan yang wajib diikuti oleh semua guru, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) maupun aktivitas lainnya yang sebenarnya dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Selain itu wujud pengembangan yang dilaksanakan oleh unsur pimpinan SD Amaliah Ciawi Bogor dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru adalah dengan senantiasa memberi motivasi, pengarahan, dan pembinaan untuk senantiasa mengembangkan kualifikasi. Dengan implementasi manajemen kinerja tersebut memperlihatkan bahwa kepala sekolah dan jajarannya sebagai pihak yang bertanggungjawab terhadap semua komponen di sekolah senantiasa bersikap inovatif, kreatif, dan memperhatikan setiap potensi guru yang ada baik yang berstatus GTY maupun GTT.

Selanjutnya berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, peneliti menemukan bahwa dalam perilaku belajar siswa masih banyak siswa yang tidak tertib setelah menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga hal itu mengganggu teman-teman yang lain yang masih mengerjakan. Ditemukan juga beberapa siswa yang masih makan atau minum sambil berjalan, dan makan atau minum masih menggunakan tangan kiri. Sisi positifnya peneliti juga menemukan semangat saling mengingatkan antar siswa apabila salah satu dianggap melakukan kesalahan.

Perilaku guru yang peneliti temukan dalam observasi awal, guru bersikap sesuai sistem dan peraturan yang ada. Guru selalu mengantisipasi apabila terjadi kekosongan pembelajaran apabila guru mata pelajaran tidak masuk. Peneliti juga menemukan khususnya bagi kelas bawah yakni kelas 1, 2, dan 3 terdapat dua guru dalam satu kelas sebagai antisipasi dalam mengontrol kelas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti bertujuan untuk meneliti lebih lanjut tentang bagaimana manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Amaliah Ciawi Bogor. Adapun perbedaan antara sebelum manajemen kinerja berbasis budaya religius dan setelah manajemen kinerja berbasis budaya religius di SD Amaliah Ciawi Bogor:

**Tabel 1**  
**Perbedaan Sebelum dan Sesudah Melakukan Penelitian**

<b>SEBELUM KINERJA BERBASIS RELIGIUS DI SD CIAWI BOGOR</b>	<b>MANAJEMEN BUDAYA</b>	<b>SETELAH MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DI SD CIAWI BOGOR</b>
Perencanaan profesionalisme berlandaskan pada visi, misi, tujuan dan kebutuhan sekolah. Dalam perencanaan ini, seluruh civitas akademika sekolah tidak dilibatkan khususnya wakasek-wakasek dari setiap bidang dan tidak dilakukan dalam rapat kerja.	pengembangan guru tidak	Perencanaan pengembangan profesionalisme guru berlandaskan pada visi, misi, tujuan dan kebutuhan sekolah. Dalam perencanaan ini, seluruh civitas akademika sekolah dilibatkan khususnya wakasek-wakasek dari setiap bidang dan dilakukan dalam rapat kerja.
Rapat mingguan, mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai forum ilmiah baik itu umum maupun keagamaan, revitalisasi MGMP, tidak menyelenggarakan forum silaturahmi antar guru berbasis pengajian, tidak meningkatkan kesejahteraan tunjangan guru, dan program pembinaan guru.	tidak dalam	Rapat mingguan, mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai forum ilmiah baik itu umum maupun keagamaan, revitalisasi MGMP, menyelenggarakan forum silaturahmi antar guru berbasis pengajian, meningkatkan kesejahteraan tunjangan guru, dan program pembinaan guru.
Evaluasi supervisi pendidikan hanya		Evaluasi dengan melakukan supervisi

---

melakukan secara individual saja belum pendidikan bagi guru, baik secara secara kelompok, teknik supervisi individual maupun kelompok, teknik pendidikan yang digunakan hanya supervisi pendidikan yang digunakan secara langsung, aspek penilaian dalam adalah secara langsung dan tidak supervisi pendidikan hanya kehadiran langsung, aspek penilaian dalam guru dan kinerja guru di sekolah, belum supervisi pendidikan adalah kehadiran pada perkembangan siswa, dan rencana guru, kinerja guru di sekolah, pelaksanaan pembelajaran. perkembangan siswa, dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

---

Sumber: (Pengolahan data 2021)

### **Metode Penelitian**

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif dalam analisis datanya tidak menggunakan analisis statistik, tetapi lebih banyak secara naratif atau deskriptif ([Anggito & Setiawan, 2018](#)); ([Rijali, 2019](#)). Adapun pendekatan penelitian ini adalah metode studi kasus. Studi Kasus (*Case study*) adalah sebuah usaha dalam pengambilan data dan informasi dengan mendetail, merinci, intensif, universal, serta sistematis mengenai individu, fenomena, social setting (latar sosial), atau masyarakat melalui berbagai cara dan teknik serta banyak sumber informasi untuk memahami secara efektif bagaimana orang, kejadian, latar alami itu beroperasi atau berfungsi sesuai dengan konteksnya ([Bachri, 2010](#)); ([Hasanah, 2017](#)); ([Rachmawati, 2007](#)).

Adapun data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah data yang diambil langsung dari subjek penelitian, peneliti mendapatkan informasi melalui wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu kepala sekolah dan guru-guru di SD Amaliah Ciawi Bogor. Sumber data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan berupa jurnal, dan berbagai hasil-hasil studi, serta tesis yang terdahulu ([Hadi, 2017](#)); ([Heriyanto, 2018](#)); ([Nugrahani & Hum, 2014](#)).

Adapun analisis data dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis secara pustaka kemudian melakukan observasi di SD Amaliah Ciawi Bogor dan selanjutnya melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru-guru di SD Amaliah Ciawi Bogor.

### **Hasil dan Pembahasan**

Hasil temuan peneliti. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Sebagaimana teori manajemen kinerja yang telah dijelaskan pada bab II, manajemen kinerja memiliki beberapa komponen yaitu perencanaan kinerja, pembinaan kinerja, dan evaluasi kinerja.

Adapun budaya religius pada hakikatnya adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti oleh

seluruh warga sekolah. Hal ini berkaitan dengan profesionalisme guru yang tercermin pada pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdian.

Uraian dibawah ini menjelaskan keadaan manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Amaliah Ciawi Bogor.

a. Perencanaan Kinerja Berbasis Budaya Religius

Proses penyusunan rencana manajemen kinerja yang dilakukan oleh ketua yayasan, kepala sekolah, dan wakasek-wakasek adalah dengan memperhatikan visi dari SD Amaliah itu sendiri, yaitu menjadi sekolah yang berkualitas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang menyatu dalam tauhid di lingkungan yang bersih, indah dan nyaman (Observasi 15 Januari 2020). Kata "*tauhid*" ini memiliki arti bahwa seluruh warga sekolah diharapkan dapat menjadikan tauhid sebagai landasan, baik itu dalam beriman, bertindak, dan bertugas. Religius ini tentunya berkaitan erat dengan tauhid yang peneliti maksud dalam landasan Islam.

Awal bermulanya adalah karena SD Amaliah itu sendiri berdiri di bawah naungan Yayasan Pusat Studi Pengembangan Islam Amaliah Indonesia (YPSPIAI). YPSPIAI adalah yayasan yang fokus pada pengembangan Islam, dan selalu menerapkan aspek ketauhidan kepada setiap lembaga yang berada di bawah naungannya. Karena itulah dengan menjadikan tauhid sebagai landasan utama maka SD Amaliah menerapkan tauhid dalam setiap aspek, termasuk juga aspek yang berkaitan dengan manajemen kinerja.

Hal ini berarti manajemen kinerja SD Amaliah harus berbasis budaya religius yang bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih mendalam tentang tauhid itu sendiri, serta memperbaiki sistem yang ada supaya sejalan dengan landasan religius yang diterapkan yakni ketauhidan. Tauhid memperbaiki moral agama, dan akhlak bagi setiap warga sekolah yang ada di dalamnya.

Kemudian dalam merencanakan manajemen kinerja berbasis budaya religius tersebut, dimulai dari rumusan perencanaan yang dibuat oleh divisi keagamaan, para wakil kepala sekolah setiap bidang, serta kepala sekolah SD Amaliah Ciawi Bogor. Dan disetujui oleh Ketua Umum serta Pembina YPSPIAI. Perencanaan manajemen kinerja berbasis budaya religius melibatkan beberapa pihak. Awal dari perencanaan adalah dengan melakukan tes kepada calon guru SD Amaliah Ciawi Bogor, baik itu secara tertulis, wawancara, psikotest, tes kemampuan bakat mengajar, menilai latar belakang pelamar, dan nilai akademiknya.

Sekolah mewajibkan pelamar minimal pendidikan terakhir adalah S1 selain itu sekolah juga mewajibkan untuk setiap pelamar yang perempuan wajib menutup aurat dengan sempurna yakni berkerudung yang menutupi dada. Selanjutnya SD Amaliah Ciawi Bogor juga mengutamakan pelamar yang sudah fasih membaca al-Qur'an dan memahami Islam tentunya.

Latar belakang dari perencanaan manajemen kinerja berbasis budaya religius ini merujuk pada salah satu tujuan. Tujuan dari SD Amaliah Ciawi Bogor itu sendiri

berasal dari visi misi SD Amaliah Ciawi Bogor. Dengan menekankan pada kata tauhid yang menjadi landasan merencanakan manajemen kinerja berbasis budaya religius.

b. Pembinaan Kinerja Berbasis Budaya Religius

1. Rapat mingguan

Rapat mingguan dilakukan guna me-refresh kembali guru-guru dalam sepekan. Dalam artian mengingatkan kembali visi misi serta tujuan dari SD Amaliah Ciawi Bogor. Rapat mingguan sebagai bentuk upaya pembinaan yang dilakukan oleh internal sekolah.

Selain itu rapat mingguan juga dilakukan sebagai ajang pertukaran informasi dari wakasek-wakasek kepada guru terkait kegiatan dan perencanaan pembelajaran dalam sepekan atau sebulan. Rapat mingguan juga sebagai ajang komunikasi yang baik untuk menyampaikan keluhan para guru atau hal-hal lain yang perlu disampaikan ke kepala sekolah. Apabila ada masalah yang disampaikan pada rapat mingguan, masalah tersebut dapat dipecahkan bersama-sama secara musyawarah dengan semua peserta rapat.

Hal ini sejalan dengan firman Allah di dalam al-Qur'an surat Asy-syura ayat 38 sebagai berikut:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ٣٨

Artinya:

*“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka”.*

c. Mengadakan dan melibatkan guru dalam forum ilmiah

Pendidikan dan pelatihan (inservice training/upgrading) adalah upaya guna meningkatkan kompetensi guru. Disamping dimaksudkan untuk mendapatkan informasi baru yang berhubungan dengan perkembangan pendidikan, pengajaran, model-model yang baru dalam bidang pembelajaran sekaligus berguna untuk guru yang sedang menyusun portofolio persyaratan sertifikasi guru sebagai nilai tambahan untuk mencapai kelulusan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan pengetahuan. Di dalam Islam ayat yang diturunkan pertama kali terdapat dalam surat al-alaq ayat 1-5 sebagai berikut:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ٢ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya:

*”Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha*

*Pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”*

Pada ayat pertama terdapat kata *أَقْرَأَ* yang artinya bacalah. Namun *أَقْرَأَ* disini tidak terbatas hanya pada membaca saja tapi juga memahami, melihat, mencari, agar mendapat pengetahuan. Maka dengan pembinaan melalui pengadaan dan pelibatan guru dalam forum ilmiah merupakan salah satu ciri bahwa SD Amaliah Ciawi Bogor telah menerapkan budaya *أَقْرَأَ* yang merupakan salah satu wujud dari budaya religius.

d. Revitalisasi MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Melalui pertukaran informasi dan pengetahuan dengan sesama guru mata pelajaran dari sekolah lain, para guru SD Amaliah Ciawi Bogor bisa dengan mudah mendapatkan pengalaman-pengalaman baru mengenai program pendidikan yang belum mereka pahami atau mengenai bagaimana semestinya guru bersikap dan bertindak dalam membuat kondisi pembelajaran yang joyful. Tidak hanya itu, dengan diterapkannya desentralisasi pendidikan, maka SD Amaliah Ciawi Bogor dapat mengembangkan kurikulum sejalan dengan keadaan wilayahnya sekaligus menyusun naskah soal yang diujikan pada setiap semester.

MGMP maupun KKG (kelompok kerja guru) yang ada SD Amaliah Ciawi Bogor dijadikan wadah bagi guru-guru untuk melaksanakan sejumlah program seperti menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan pendidikan di sekolah, menyiiasi kurikulum yang padat dan menemukan pilihan pembelajaran yang tepat serta variasi-variasi metode, media untuk meningkatkan mutu pembelajaran. SD Amaliah Ciawi Bogor di bawah pimpinan Wahyu R Maulana selaku kepala sekolah telah memaksimalkan MGMP.

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 berbunyi sebagai berikut:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

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. Hal ini berkaitan dengan MGMP, yang dalam setiap pertemuannya, anggota-anggota saling bertukar ide tentang masalah yang ada dalam aktivitas pembelajaran, seperti metode, media maupun materi pelajaran dan menemukan pemecahannya. Selain itu, mereka juga saling bertukar informasi tentang metode-metode baru guna memudahkan penyampaian bahan ajar kepada siswa.

MGMP SD Amaliah Ciawi Bogor diselenggarakan setiap sebulan sekali. Tempatnya berdasarkan pada kesepakatan anggota, namun paling sering dilakukan

di sekolah ini agar lebih kondusif. Melalui organisasi profesi guru seperti MGMP ini, peneliti menemukan kepala sekolah dapat melaksanakan proses pengembangan profesi guru.

e. Meningkatkan tunjangan kesejahteraan guru

Peningkatan tunjangan kesejahteraan guru menjadi perhatian SD Amaliah Ciawi Bogor diantaranya melalui gaji guru GTT dan tunjangan kesejahteraan di setiap bulanya. Selain itu, untuk para guru yang memberi les, intensif diberikan berupa uang insentif atau transport tambahan.

Hal ini sejalan dengan salah satu hadits rasulullah SAW sebagai berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya:

“Berikan pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah)

Hadits ini memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman. Hal ini sejalan dengan melalui perhatian kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru, maka para guru di SD Amaliah Ciawi Bogor terlihat dapat cukup fokus pada pekerjaannya sebagai seorang pendidik dan terdorong untuk meningkatkan kompetensinya.

f. Membuat wadah silaturahmi guru

Wadah silaturahmi untuk guru terbagi kedalam dua aktivitas yakni pengajian khusus pendidik dan tenaga kependidikan SD Amaliah Ciawi Bogor dan program pembinaan yang dilaksanakan oleh yayasan. Hal ini sejalan karena silaturahmi merupakan salah satu bentuk budaya religius. Dalam Islam silaturahmi dapat melapangkan rezeki dan memanjangkan umur. Seperti yang tertera dalam hadits Rasulullah SAW sebagai berikut:

مَنْ سَرَّهُ أَنْ يُبْسَطَ لَهُ فِي رِزْقِهِ ، وَأَنْ يُنْسَأَ لَهُ فِي أَثَرِهِ ، فَلْيَصِلْ رَحِمَهُ

Artinya:

“siapa yang suka dilapangkan rezekinya dan dipanjangkan umurnya hendaklah ia menyambung silaturahmi” (HR. Bukhari dan Muslim).

Pengajian di SD Amaliah Ciawi Bogor sudah cukup lama berjalan. Melalui pengajian guru yang rutin dilakukan setiap jum'at dalam sepekan oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan SD Amaliah Ciawi Bogor. Mengenai tempat dilakukan secara bergantian dari satu kelas ke kelas lain, dan guru yang menjadi wali kelas di kelas tersebut sebagai tuan rumah yang menyiapkan jamuan untuk pengajian tersebut.

Dalam forum ini kepala sekolah bermaksud untuk melakukan pembinaan akhlak dan moralitas, sebab sikap perilaku guru adalah yang menjadi sumber moral bagi para siswa. Di masa penuh dengan dekadensi moral, banyak disebabkan oleh

banyak faktor, untuk itu kehadiran orang yang bisa contoh sangat dibutuhkan terutama bagi sekolah yang beratributkan Islam. Disamping itu, kepala sekolah dalam memberi pembinaan bagi guru-guru di SD Amaliah Ciawi Bogor ini, senantiasa mengarahkan guru-guru untuk berpakaian sopan, rapi, dan sabar dalam memberikan pengajaran kepada para siswa.

Didalam pengajian ini juga dilakukan pembinaan dalam mengaji al-Qur'an yang juga diperhatikan oleh kepala sekolah. Agar semua guru dapat membaca al-Qur'an dengan baik dan benar baik dari tajwid, makhorijul huruf, dan sifatul hurufnya. Program pembinaan guru ini dilaksanakan langsung oleh yayasan. Guna untuk mempertemukan dan membina langsung seluruh guru yang ada di yayasan. Program ini dilakukan rutin setiap 3 bulan sekali atau satu semester sekali.

Pembinaan kinerja yang berlangsung kontinyu adalah proses dimana Pembina yayasan, ketua yayasan, kepala sekolah dan guru bekerjasama untuk banyak informasi tentang kemajuan kerja, hambatan dan masalah potensial, kemungkinan pemecahan persoalan tersebut, serta bagaimana kepala sekolah bisa membantu guru dalam menunaikan tugas-tugasnya. Proses itulah yang mengaitkan antara proses perencanaan dan evaluasi, sehingga diperoleh penilaian kinerja yang objektif sejalan dengan standar yang ditentukan dalam proses perencanaan kinerja.

g. Evaluasi Kinerja Berbasis Budaya Religius

Evaluasi adalah penilaian terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Hasil penilaian, dijadikan sebagai acuan dalam melakukan perbaikan dan penyempurnaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, dari upaya ini dikembangkan pertimbangan nilai objektif dalam menentukan tindakan terhadap seorang tenaga khusus yang dibutuhkan untuk mempertimbangkan gaji, penghargaan, dan lain-lain. Sasaran penilaian adalah melihat kembali catatan-catatan dalam kelas seperti perkembangan dan prestasi peserta didik, hasil tes, pembuatan silabus dan rencana pembelajaran.

Temuan ini sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penilaian kinerja organisasi khususnya lembaga pendidikan islam adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil kebutuhan personalia.
- b. Penilaian memberikan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- c. Penilaian dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.
- d. Penilaian kinerja untuk memenuhi *feedback* atau umpan balik terhadap para pekerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Amaliah Ciawi Bogor, dapat disimpulkan bahwa: 1) Perencanaan kinerja berbasis budaya religius telah diterapkan dengan baik oleh SD Amaliah Ciawi Bogor. Hal ini dilakukan melalui perencanaan pengembangan profesionalisme guru berlandaskan pada visi, misi, tujuan dan

kebutuhan sekolah. Dalam perencanaan ini, seluruh civitas akademika sekolah dilibatkan khususnya wakasek-wakasek dari setiap bidang dan dilakukan dalam rapat kerja. 2) Pembinaan kinerja di SD Amaliah Ciawi Bogor sudah dilandaskan pada budaya religius. Hal ini sebagaimana terlihat dengan berbagai upaya-upaya yaitu rapat mingguan, mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai forum ilmiah baik itu umum maupun keagamaan, revitalisasi MGMP, menyelenggarakan forum silaturahmi antar guru berbasis pengajian, meningkatkan kesejahteraan tunjangan guru, dan program pembinaan guru. 4) Evaluasi kinerja guru di SD Amaliah Ciawi Bogor sudah diterapkan dengan berbasis budaya religius. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan bahwa evaluasi dengan melakukan supervisi pendidikan bagi guru, baik secara individual maupun kelompok, teknik supervisi pendidikan yang digunakan adalah secara langsung dan tidak langsung, aspek penilaian dalam supervisi pendidikan adalah kehadiran guru, kinerja guru di sekolah, perkembangan siswa, dan RPP.

### Bibliografi

- Andina, E. (2018). Efektivitas pengukuran kompetensi guru. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 9(2), 204–220. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v5i2.1208>
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 46–62.
- Data, A. (2014). Teknik Pengumpulan Data. *Jurnal Pendidikan Mipa Susunan Redaksi*, 4(2), 11.
- Hadi, S. (2017). Pemeriksaan Keabsahan data penelitian kualitatif pada skripsi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(1).
- Hasanah, H. (2017). Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21–46.
- Hasyim, M. H. M. (2014). Penerapan fungsi guru dalam proses pembelajaran. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 1(2), 265–276.
- Heriyanto, H. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, Dan Informasi*, 2(3), 317–324. [10.14710/anuva.2.3.317-324](https://doi.org/10.14710/anuva.2.3.317-324)
- Kurniawan, A. (2019). Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Keagamaan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam al-Azhar 5 Cirebon. *Holistik*, 3(1), 19–27.
- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kualitatif. *Solo: Cakra Books*.
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40. [10.7454/jki.v11i1.184](https://doi.org/10.7454/jki.v11i1.184)
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95. <http://dx.doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>

- Rohman, M. (2016). Problematika Guru dan Dosen dalam Sistem Pendidikan di Indonesia. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 14(1), 49–71. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v14i1.616>
- Sibuea, D. T. (2018). Pemberantasan Perdagangan Orang Melalui Instrumen Hukum Nasional Dan Hukum Internasional DI Indonesia. *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)*, 3(2), 228–240. <http://doi.org/10.33760/jch.v3i2.35>