



Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Kabupaten Muaro Jambi

Hariato¹, Dwi Bhakti Indri²

¹²Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Kh. Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia.

Email: hariatoqahar@gmail.com

ABSTRACT

Religious culture management is crucial, especially in the world of education. Where management based on religious culture, which essentially guides, directs, and shows the path that is pleasing to Allah SWT, has an important role in improving teacher professionalism. This study aims to find out; 1) How performance management based on religious culture improves teacher professionalism at Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi, 2) What are the roles of performance management based on religious culture in improving teacher professionalism at Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi, 3) What are the inhibiting and supporting factors in the implementation of performance management based on religious culture in improving teacher professionalism at Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi. Using qualitative research methods, data were obtained through observation, interviews, and documentation. The researcher found that; 1) Performance management based on religious culture is the Application of Integration of Religious Values, habituation, and Spiritual Guidance, Teacher Competency Development, evaluation, and Appreciation, 2) Inhibiting factors for the head of the madrasah are Limited Human Resources, Limited Activity Time, Differences of Opinion in Decision Making. The supporting factors are; Headmaster's Commitment, Competency Development. 3) While the efforts made by the head of the madrasah include; Developing Spiritual Guidance Programs, Improving the Quality of Worship, Developing an Islamic School Environment.

Keywords: Performance Management, Based on Religious Culture, Improving Teacher Professionalism.

ABSTRAK

Manajemen budaya religius sangatlah penting, khususnya dalam dunia pendidikan. Di mana manajemen berbasis budaya religius yang esensinya menuntun, memandu, membimbing, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah swt memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan; 1) Bagaimana manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi, 2) Apa saja peran manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi, 3) Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi.

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, peneliti menemukan; 1) Manajemen kinerja berbasis budaya religius adalah Penerapan Integrasi Nilai-Nilai Religius, pembiasaan dan Pembinaan Spiritual, Pengembangan Kompetensi Guru, evaluasi dan Penghargaan, 2) Faktor penghambat kepala madrasah adalah Keterbatasan Sumber Daya Manusia, Keterbatasan Waktu Kegiatan, Perbedaan Pendapat Dalam Pengambilan Keputusan. Adapun Faktor Pendukung yaitu; Komitmen Kepala Sekolah, Pengembangan Kompetensi. 3) Sedangkan upaya yang dilakukan kepala madrasah antara yaitu; Mengembangkan Program Pembinaan Rohani, Meningkatkan Kualitas Ibadah, Mengembangkan Lingkungan Sekolah yang Islami.

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

PENDAHULUAN

Dengan adanya penekanan budaya religius di lembaga pendidikan/madrasah oleh kepala madrasah secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik dan meningkatnya kemampuan atau kompetensi guru yang terdiri dari kompetensi pengetahuan, kepribadian, profesional, dan kompetensi sosial atau kompetensi sebagai makhluk sosial. Jika budaya religius sudah ditanamkan pada tiap diri pendidik dalam menjalankan suatu proses pembelajaran maka budaya itu tidak akan bisa hilang dan lepas, mengapa demikian ya yang namanya budaya adalah sesuatu yang menjadi kebiasaan dimana kebiasaan itu terbentuk karena ada pembiasaan sebelumnya.

Dasar dari keberadaan budaya religius bersumber dari ajaran-ajaran agama, khususnya ajaran Islam. Dengan keberadaan dasar ini, semua aktivitas pendidikan menjadi memiliki makna yang mendalam, karena mengandung hikmah. Jika Islam dijadikan kerangka acuan bagi pendidikan Islam, maka setiap aktivitas pendidikan dianggap sebagai suatu bentuk ibadah, di mana setiap ibadah tersebut akan mendapatkan balasan pahala bagi pelakunya, karena ibadah merupakan wujud aktualisasi diri yang paling sempurna dalam kehidupan.

Alasan peneliti memilih untuk mengkaji manajemen kinerja yang berlandaskan budaya religius dengan tujuan meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi adalah karena MI Nurul Ihsan merupakan salah satu institusi yang mengaplikasikan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Keberadaan pendekatan ini jarang dijumpai di institusi pendidikan Islam lainnya. Masalah ini menjadi kasus yang positif untuk diteliti dan sangat relevan untuk diinvestigasi.

Dari hasil pengelihatian penulis pendahuluan yang peneliti lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi pada 29-31 Juli 2024, peneliti dapat menuliskan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi adalah institusi pendidikan yang menerapkan manajemen kinerja, baik itu bagi GTY (Guru Tetap Yayasan) maupun GTT (Guru Tidak Tetap/Honorar) untuk meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan di lingkungannya yang berbasis religius atau agama.

Selain itu dikatakan oleh ibu Asmani,S.Pd sebagai guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi yang saya datangi di kelasnya pada 29 juli 2024 pukul 10.00 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 yang mengajar.

Ibu Naima selaku konsumen dan juga sebagai Koordinator kelas memberikan testimoni saat saya bertanya pada 29 juli 2024 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 seperti sholat 5 waktu. Hal tersebut semua tidak lepas dari peran guru-guru dan Kepala Madrasah dalam memberi arahan dan bimbingan.

Manajemen kinerja pendidik yang diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi tidak hanya bertujuan untuk memenuhi aspek material dalam hak-hak guru sebagai tenaga pengajar, tetapi juga berhubungan dengan perkembangan profesionalisme guru yang berbasis pada nilai-nilai religius. Ini terlihat dari keterlibatan para guru dalam berbagai kegiatan ilmiah seperti pelatihan dan pendidikan (baik umum maupun keagamaan), seminar, serta kegiatan muhasabah yang melibatkan seluruh warga sekolah. Ada pula pengajian rutin mingguan yang diharuskan dihadiri oleh semua pengajar, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), serta kegiatan lainnya yang dirancang untuk mendorong peningkatan profesionalisme guru.

Tidak hanya itu, upaya pengembangan yang dilakukan oleh pimpinan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan produktivitas guru juga dilakukan melalui pemberian motivasi, arahan, serta pembinaan guna mendorong pengembangan kualifikasi dan potensi yang dimiliki oleh mereka. Penerapan manajemen kinerja ini menunjukkan bahwa Kepala Madrasah beserta stafnya, sebagai pihak yang bertanggung jawab atas semua elemen di sekolah, selalu menunjukkan sikap inovatif, kreatif, serta memperhatikan kemampuan setiap guru, baik yang berstatus GTY maupun GTT.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa perilaku belajar siswa masih menunjukkan banyak siswa yang tidak teratur setelah menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga mengganggu teman-teman lain yang masih berkonsentrasi. Selain itu, juga teridentifikasi beberapa siswa yang masih makan atau minum sambil bergerak, serta menggunakan tangan kiri saat makan atau minum. Namun, ada sisi positif yaitu adanya semangat saling mengingatkan antar siswa, di mana jika seorang siswa diperhatikan melakukan kesalahan, akan ada siswa lain yang menegur. n selama ananda berada disekolah tersebut. Serta dia juga menuturkan aspirasi dari ibu-ibu lainnya yang juga merasakan hal yang sama.

Perilaku pengajar yang peneliti temukan dalam observasi awal, pengajar bersikap sesuai sistem dan peraturan yang ada. Pengajar 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. Ketika melakukan penelitian yang menjadi tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah manajemen kinerja berbasis budaya religius dapat meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi. Sedangkan tujuan lainnya adalah: Untuk mencari tahu Apakah manajemen kinerja berbasis budaya religius dapat meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi, Untuk mencari tahu peran manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi, Untuk mencari tahu apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi Dan Untuk mencari tahu upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam menciptakan budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung

Muaro Jambi.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja adalah suatu pendekatan yang ditujukan untuk memperbaiki performa organisasi, tim, dan individu yang dipimpin oleh manajer. Pada intinya, terkait dengan manajemen performa, ini merupakan kolaborasi antara manajer, individu, dan tim dalam menjalankan suatu tugas di dalam organisasi tertentu. (Surya, 2015, hlm, 1).

Lebih khusus lagi, fokus dari manajemen kinerja adalah untuk meningkatkan berbagai elemen performa yang mencakup:

- 1) tujuan yang tercapai,
- 2) kemampuan termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan
- 3) efektivitas kerja. Pernyataan ini juga diperkuat oleh Noe yang menyatakan:

Hasil yang dicapai sejalan dengan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah penting untuk meraih keunggulan bersaing. (Raymond, 2012, 341). (Dengan demikian, manajemen kinerja berperan sebagai proses untuk memastikan manajer memahami kinerja pegawai atau bawahannya serta menilai hasil kerja pegawai sesuai dengan target organisasi, yang sangat penting dalam konteks organisasi. Manajemen kinerja menjadi inti dalam mendapatkan keunggulan kompetitif).

B. Pengertian Budaya Religius

Budaya religius merupakan kumpulan nilai-nilai keagamaan yang menjadi dasar dari perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari, serta simbol-simbol yang diterapkan oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, dan masyarakat sekolah, yang semuanya berakar dari kebiasaan yang telah ada. Oleh karena itu, budaya tidak hanya bersifat simbolis seperti yang dijelaskan sebelumnya, melainkan juga sarat dengan nilai-nilai melalui proses pembudayaan; jika hanya mengandalkan simbol, maka tidak akan ada manfaatnya. (Sahlan, 2017, hlm. 116).

Budaya religius mencakup elemen yang memungkinkan setiap anggota lingkungan sekolah untuk menjalankan ibadah, berinteraksi dengan Tuhan atau Sang Pencipta sesuai ketentuan agama dalam suasana yang damai, bersih, dan penuh hikmah. Budaya religius merepresentasikan sekumpulan perilaku atau tindakan yang tergambar dalam tradisi, kebiasaan harian, dan simbol-simbol yang dijalankan berdasarkan agama, dalam konteks di sekolah oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, dan masyarakat sekolah yang saling berinteraksi satu sama lain. (Muhaimin, 2010, hlm. 281).

C. Profesionalisme Guru

Profesionalisme disebutkan dalam kamus Bahasa Indonesia, profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional yang artinya mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Dan menurut kamus besar bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar atau memberikan ilmu yang ia miliki kepada peserta didik.

Menurut Rusman, istilah profesional berasal dari kata sifat yang merujuk pada kegiatan atau profesi, serta sebagai kata benda untuk menyebut individu yang memiliki keahlian spesifik di bidang tertentu, seperti dalam hal ini adalah guru, dokter, atau hakim. (Rusman, 2011, hlm, 17). Dengan kata lain, pekerjaan yang memiliki karakter profesionalisme adalah yang hanya bisa dikerjakan oleh individu yang telah dipersiapkan secara khusus dan bukan oleh mereka yang terpaksa mengambil pekerjaan tersebut karena tidak ada pilihan lain;

jika hal ini terjadi, bisa timbul masalah teknis.

METODOLOGI

Artikel ini menggunakan metode yang sesuai adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam penelitian deskriptif kualitatif, data yang dikumpulkan tidak berupa angka melainkan dalam bentuk kata-kata atau gambar. Data tersebut mungkin berasal dari transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, rekaman video, dokumen pribadi, dan catatan resmi lainnya.

Subjek penelitian ini adalah Kepala Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi. Subjek penelitian ini diambil dengan cara *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu dimana misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti. (Sugiono, 2007, hlm, 100).

Dalam penelitian ini data primer yang penulis maksudkan di dalam penelitian ini ini yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara peneliti, dan dari dokumentasi secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan data-data yang diperlukan. Data sekunder yang penulis maksudkan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh melalui dokumen tertulis dan arsip Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi.

Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda gerak atau proses sesuatu. Sumber data dalam penelitian ini meliputi: 1) Keadaan, 2) Orang-orang yang dijadikan responden, 3) Dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian kualitatif berlangsung saat data dikumpulkan dan juga setelah proses pengumpulan selama periode tertentu. Selama wawancara, peneliti telah melakukan analisis terhadap jawaban dari informan yang diwawancarai, yang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana akurasi data yang didapat. Miles dan Huberman (1984) peneliti menggunakan metode analisis yang kedua yaitu model analisis interaksi atau *interactive analysis models* dengan langkah-langkah yang ditempuh yaitu Pengumpulan data (*Data Collection*), Reduksi data (*Data reduction*), Penyajian data (*Data display*) dan Penarikan kesimpulan atau *Verification*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi

a. Penerapan Integrasi Nilai-Nilai Religius

Pengembangan Karakter dan menanamkan nilai-nilai religius seperti integritas, tanggung jawab, dan empati dalam setiap aspek kinerja guru. Guru harus menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan, serta mematuhi kode etik profesi. Dimana seorang guru itu bukan hanya menjadi pendididkan akan tetapi sekaligus akan menjadi role model bagi peserta didiknya sehingga jika guru itu selalu konsisten dengan ucapan dan tindakan maka iya akan menjadi guru terbaik dihati peserta didiknya hasil wawancara peneliti dengan narasumber Kepala Madrasahbeliau mengatakan bahwa

“ Alhamdulillah disekolah kami selalu mengingatkan kepada para pendidik agar mereka selalu konsisten dengan apa yang mereka ajarkan saat ini misalkan ketika mereka mengajarkan sholat tepat waktu maka ketika sudah waktu sholat masuk maka semua harus berada dimushola tanpa terkecuali bagi guru yang sedang tidak

berhalangan” beliau juga menambahkan bahwa selain konsisten seorang guru juga harus memiliki sikap jujur dalam bekerja. (Wawancara, 4 Maret 2025).

Seorang Kepala Madrasah mempunyai peran mengatur dan menggerakkan sejumlah orang yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku, dan latar belakang berbeda-beda. Untuk mendapatkan staf yang handal dan dapat membantu tugas Kepala Madrasah secara optimal, diperlukan Kepala Madrasah yang mampu mengarahkan bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Menurut Andrew dalam Sadili Samsudin menyebutkan delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia:

- a. *Productivity* (Dicapainya produktivitas personel dan organisasi)
- b. *Quality* (Meningkatkan kualitas produk)
- c. *Human Resources planning* (Melaksanakan perencanaan sumber daya manusia)
- d. *Moral* (Meningkatkan semangat dan tanggungjawab personel)
- e. *Indirect compensation* (Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- f. *Health dan Safety* (Memelihara kesehatan mental fisik)
- g. *Obsolescence prevention* (Mencegah menurunnya kemampuan personel)
- h. *Personal growth* (Meningkatkan kemampuan individual personel). (Samsudin, 2010, hlm. 108-109).

Pengembangan karakter dalam penanaman nilai-nilai religius adalah proses pembentukan karakter individu melalui pemahaman dan praktik nilai-nilai agama, yang mencakup perilaku taat beribadah, toleransi antar umat beragama, dan perilaku baik lainnya yang selaras dengan ajaran agama. Karakter religius menjadi fondasi penting bagi seseorang untuk bertindak sesuai dengan norma moral dan spiritual, serta membangun hubungan yang baik dengan Tuhan dan sesama manusia.

Mengembangkan budaya kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan, baik dalam penilaian, pelaporan, maupun interaksi dengan siswa dan rekan kerja itu semua akan sangat membantu proses pendidikan yang ada sebab jika pondasi kejujuran itu telah berdiri maka tidak akan ada kecurangan dan pada akhirnya akan memudahkan semua kegiatan yang akan dilaksanakan maupun yang akan direncanakan guna tercapainya tujuan bersama.

Guru harus menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, termasuk dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru harus dapat dipertanggungjawabkan atas kinerjanya dan dampaknya terhadap siswa dan sekolah.

Guru harus menunjukkan empati dan peduli terhadap kebutuhan, perasaan, dan latar belakang siswa. Empati merupakan salah satu nilai religius yang diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme guru karena guru bukan hanya mentransfer ilmu akan tetapi sebelum ia mentransfer ilmunya dia harus mengetahui terlebih dahulu kondisi peserta didiknya sehingga akan memudahkan dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang telah dibuat dan ditetapkan oleh pemerintah. Dalam empati ini nantinya akan terbentuklah yang namanya komunikasi yang efektif antara guru dan peserta didik. Mengembangkan komunikasi yang efektif dan empatik dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

Hasil observasi penulis dilapangan menunjukkan bahwa dapat dilihat disini penerapan budaya religius itu sudah mulai dilakukan dengan beberapa pembiasaan-pembiasaan yang dengan adanya pembiasaan itu maka akan terbentuk akhlak yang baik dalam peserta didik. (Observasi, 4 Maret 2025)

b. Pembiasaan dan Pembinaan Spiritual

Pembinaan spiritual adalah suatu proses bimbingan yang ditujukan untuk mengembangkan atau memperbaiki aspek rohani dan mental seseorang, dengan tujuan agar memiliki kepribadian yang baik, akhlak yang terpuji, dan bertanggung jawab dalam menjalani kehidupan. Ini bisa mencakup bimbingan dalam memahami dan menghayati ajaran agama, serta mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari

"Saya percaya bahwa pembinaan spiritual dapat membantu guru meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap nilai-nilai etika dan moral dalam menjalankan tugasnya. Ini dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan harmonis." (Wawancara, 4 Maret 2025).

Hasil observasi penulis beberapa pembinaan telah dilakukan disekolah ini salah satunya adalah dimana ketika ada kegiatan peringatan PHBI selalu diadakan kegiatan disekolah. Pembinaan spiritual bagi guru dan staf sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Dengan pembinaan spiritual yang teratur dan terstruktur, guru dan staf dapat meningkatkan kesadaran dan pengamalan nilai-nilai religius, sehingga mereka dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa dan masyarakat. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa pembinaan spiritual memiliki dampak yang positif terhadap kinerja guru dan staf. (Observasi, 4 Maret 2025).

"Saya mengadakan pembinaan dan pengarahan kepada guru secara rutin, serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Saya juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengapresiasi nilai-nilai spiritual." (Wawancara, 4 Maret 2025).

Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa disekolah ini guru diberikan kesempatan untuk berusaha secara kreatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan mengedepankan nilai-nilai spritual. Selanjutnya beliau menambahkan bahwa:

"Pembinaan spiritual telah sangat membantu guru meningkatkan empati dan peduli terhadap siswa, serta meningkatkan kualitas kinerja mereka. Saya juga melihat peningkatan dalam hubungan antara guru dan siswa, serta antara guru dan staf sekolah." (Wawancara, 4 Maret 2025).

Hasil observasi penulis dilapangan bahwa dengan adanya pembinaan spritual yang dilakukan oleh Kepala Madrasatelah menumbuhkan sikap emoati dan peduli antara sesama baik antara guru dengan siswa maupun guru dengan guru hal ini dapat dilihat dari kegiatan mengujungi warga sekolah yang sakit. (Observasi, 4 Maret 2025).

"Salah satu tantangan yang saya hadapi adalah bagaimana mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam praktik mengajar sehari-hari tanpa mencampurkan urusan pribadi dengan profesional. Namun, saya percaya bahwa dengan kesadaran dan komitmen yang kuat, hal ini dapat diatasi." (Wawancara, 4 Maret 2025).

Pembinaan spiritual dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dengan meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap nilai-nilai etika dan moral, guru dapat menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

c. Pengembangan Kompetensi Guru

Pengembangan kompetensi adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan/atau sikap perilaku seseorang atau kelompok, sehingga mereka

dapat berkinerja lebih efektif dan efisien dalam tugas dan fungsinya. Ini juga dapat didefinisikan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan sesuai dengan standar jabatan dan rencana pengembangan karir.

“Pengembangan kompetensi guru berbasis budaya religius sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Dengan memahami dan mengamalkan nilai-nilai religius, guru dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa dan meningkatkan kualitas pendidikan.” (Wawancara, 17 Maret 2025).

Hasil observasi penulis dilapangan dimana guru-guru berusaha menanamkan nilai-nilai spritual kepada anak-anak melalui pembiasaan ibadah sehari-hari seperti sholat sunnah dhuha dan sholat 5 waktu yang mana sekola mengadakan kegiatan sholat zuhur dan ashar berjama’ah disekolah dan itu secara langsung dipimpin oleh seorang guru yang bertugas pada hari itu. (Observasi, 17 Maret 2025). Pengembangan sumber daya manusia merupakan dimensi penting dalam proses pembangunan nasional yang saling berkaitan dengan pembangunan dimensi ekonomi. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia harus mendapat perhatian secara sungguh-sungguh berdasarkan perencanaan secara sistematis dan rinci yang mengacu ke masa depan. Pengembangan sumber daya guru wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Untuk melaksanakan profesinya, tenaga pendidik khususnya guru sangat memerlukan aneka ragam pengetahuan dan ketrampilan keguruan yang memadai dalam arti sesuai dengan tuntutan zaman dan kemajuan sains dan teknologi. (Muhibin, 2011, hlm.1).

“Saya mengadakan pelatihan dan workshop yang fokus pada pengembangan kompetensi guru, termasuk aspek pedagogis, profesional, dan spiritual. Saya juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui kegiatan ekstrakurikuler dan pengajian.” (Wawancara, 17 Maret 2025).

Hasil observasi penulis dilapangan terlihat adanya kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh pihak sekolah yang mana hal ini merupakan salah satu upaya dari pihak sekolah terutama Kepala Madrasah agar dapat meningkatkan kualitas guru yang ada disekolah. (Observasi, 17 Maret 2025).

“Pengembangan kompetensi guru berbasis budaya religius telah meningkatkan kualitas kinerja mereka, serta meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap nilai-nilai etika dan moral. Guru menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.” (Wawancara, 17 Maret 2025).

Pengembangan kompetensi guru berbasis budaya religius dapat meningkatkan profesionalisme mereka dengan menanamkan nilai-nilai etika dan moral yang baik. Dengan pengembangan kompetensi yang tepat, guru dapat menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, serta meningkatkan kualitas pendidikan.

d. Evaluasi dan Penghargaan

Evaluasi dan penghargaan adalah dua hal yang saling terkait dalam proses peningkatan kinerja, baik individu maupun organisasi. Evaluasi adalah proses penilaian terhadap sesuatu, sementara penghargaan adalah bentuk pengakuan atau imbalan atas hasil evaluasi tersebut.

Evaluasi adalah proses yang sistematis untuk menilai keberhasilan suatu program, proyek, atau individu berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi

melibatkan pengumpulan data, analisis, dan interpretasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan.

Penghargaan adalah bentuk pengakuan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena keberhasilan atau kinerja yang baik. Penghargaan dapat berupa pujian, hadiah, promosi, atau bonus. Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari beberapa indikator. Pertama adanya peningkatan mutu pendidikan yang dapat dicapai melalui kemandirian dan inisiatif Kepala Madrasah dan guru dalam mengelola dan mendayagunakan sumber-sumber tersedia. Kedua adanya peningkatan tanggung jawab sekolah kepada pemerintah, orang tua, siswa dan masyarakat pada umumnya yang berkaitan dengan mutu sekolah melalui kegiatan-kegiatan yang melangsungkan siswa untuk terjun kelapangan pekerjaan. Ketiga tumbuhnya kemandirian dan berkurangnya ketergantungan di kalangan siswa, bersifat adaptif dan proaktif serta memiliki jiwa kewirausahaan tinggi (ulet, inovatif, dan berani mengambil resiko). Keempat terwujudnya proses pembelajaran yang efektif, yang lebih menekankan pada belajar mengetahui, belajar berkarya, belajar menjadi diri sendiri dan belajar hidup bersama secara harmonis. Dengan demikian dalam paradig baru manajemen pendidikan, Kepala Madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLI M). (E.Mulyasa, 17 Maret 2025).

"Saya melakukan evaluasi kinerja guru dengan mempertimbangkan aspek pedagogis, profesional, dan spiritual. Saya juga memperhatikan bagaimana guru mengintegrasikan nilai-nilai religius dalam praktik mengajar sehari-hari."

"Saya menggunakan kriteria seperti kemampuan guru dalam mengintegrasikan nilai-nilai religius dalam pembelajaran, kemampuan guru dalam mengelola kelas, serta kemampuan guru dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa dan rekan kerja." (Wawancara, 17 Maret 2025).

Hasil observasi penulis dilapangan terlihat adanya evaluasi langsung yang dilakukan Kepala Madrasah dimana jika ada kesalahan dalam sebuah kegiatan maka kapala sekolah langsung akan menyampaikan kritik dan sarannya agar kegiatan yang akan dan sudah dilaksanakan dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil serta tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

"Saya memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi melalui berbagai cara, seperti pemberian sertifikat, bonus, atau promosi jabatan. Saya juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan workshop." Kepala Madrasah sebagai individu yang bertanggung jawab di sekolah mempunyai kewajiban untuk berusaha agar semua potensi yang ada di lembaganya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Oleh karena, kepemimpinan Kepala Madrasah menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong sumber daya sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah

"Evaluasi dan penghargaan berbasis budaya religius telah meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka dan mengintegrasikan nilai-nilai religius dalam praktik mengajar sehari-hari." Evaluasi dalam proses pendidikan berkaitan dengan kegiatan mengontrol sejauhmana hasil yang telah dicapai sesuai dengan program yang telah direkayasakan dalam kurikulum pendidikan. (H.A.R Tilaar, 2008 hlm.43).

Evaluasi dan penghargaan berbasis budaya religius dapat meningkatkan

profesionalisme guru dengan memberikan motivasi dan pengakuan atas kinerja mereka. Dengan evaluasi dan penghargaan yang tepat, guru dapat menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, serta meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi.

a. Faktor Penghambat

1). Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Keterbatasan sumber daya, seperti anggaran dan fasilitas, dapat menghambat penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius.

"Kami berusaha untuk memprioritaskan anggaran yang tersedia untuk kegiatan yang paling penting dan berdampak besar pada peningkatan profesionalisme guru. Kami juga mencari sumber pendanaan alternatif, seperti donasi atau kerja sama dengan organisasi lain." (Wawancara, 17 Maret 2025).

"Keterbatasan fasilitas dapat menghambat proses penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius, terutama dalam hal pengembangan kompetensi guru. Namun, kami berusaha untuk memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara efektif dan mencari alternatif lain jika diperlukan." (Wawancara, 17 Maret 2025).

"Kami berusaha untuk memotivasi guru dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja mereka, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Kami juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengapresiasi nilai-nilai religius." (Wawancara, 17 Maret 2025).

Keterbatasan sumber daya dapat menjadi tantangan dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius, namun dengan kreativitas dan komitmen yang kuat, sekolah dapat mencari solusi untuk mengatasi keterbatasan tersebut dan meningkatkan profesionalisme guru.

2). Kurangnya Kesadaran Stakeholders

Kurangnya kesadaran guru dan staf tentang pentingnya manajemen kinerja berbasis budaya religius dapat menghambat penerapan.

"Kurangnya kesadaran ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang konsep manajemen kinerja berbasis budaya religius dan manfaatnya bagi peningkatan profesionalisme guru. Selain itu, mungkin juga karena kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terkait dengan topik ini." (Wawancara, 17 Maret 2025).

"Kami berusaha untuk meningkatkan kesadaran ini melalui pelatihan dan workshop yang terkait dengan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Kami juga berusaha untuk mempromosikan nilai-nilai religius dan etika dalam lingkungan kerja sekolah." (Wawancara, 17 Maret 2025).

Faktor penghambat seperti kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya budaya religius dalam manajemen kinerja dapat dilihat dari masih adanya guru dan staf yang belum sepenuhnya memahami dan mengamalkan nilai-nilai religius dalam kegiatan sehari-hari.

"Kurangnya kesadaran ini dapat menghambat proses penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius, karena guru dan staf mungkin tidak memahami pentingnya dan manfaatnya. Hal ini dapat berdampak pada kualitas kinerja guru dan

lingkungan kerja sekolah." (Wawancara, 17 Maret 2025).

Kurangnya kesadaran tentang pentingnya manajemen kinerja berbasis budaya religius dapat menjadi tantangan dalam penerapan. Namun, dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang tepat, sekolah dapat meningkatkan kesadaran dan partisipasi guru dan staf dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius.

3). Keterbatasan Waktu Kegiatan

Keterbatasan waktu dapat menghambat guru dalam mengembangkan dan menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Manajer dalam melakukan pekerjaannya, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang dinamakan fungsi manajemen yang terdiri dari *Planning, Organizing, Staffing, Motivating, dan Controlling*. (Gorge R Terry, 2012, hlm.9).

"Keterbatasan waktu dapat menghambat proses penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius, karena guru dan staf memiliki banyak tugas dan tanggung jawab lain yang harus diprioritaskan. Hal ini dapat berdampak pada kualitas kinerja guru dan lingkungan kerja sekolah." (Wawancara, 12 April 2025).

"Kami berusaha untuk memprioritaskan waktu dan sumber daya yang tersedia untuk kegiatan yang paling penting dan berdampak besar pada peningkatan kinerja berbasis budaya religius ke dalam kegiatan sehari-hari sekolah."

"Kami menggunakan strategi seperti perencanaan yang efektif, pengelolaan waktu yang baik, dan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Kami juga berusaha untuk melibatkan semua pihak terkait dalam proses penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius." (Wawancara, 12 April 2025).

Keterbatasan waktu dapat menjadi tantangan dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Namun, dengan perencanaan yang efektif, pengelolaan waktu yang baik, dan pemanfaatan teknologi, sekolah dapat mengoptimalkan waktu dan meningkatkan kualitas kinerja guru.

4). Perbedaan Pendapat Dalam Pengambilan Keputusan

Perbedaan pendapat tentang bagaimana menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya religius dapat menghambat proses penerapan.

"Perbedaan pendapat ini mungkin disebabkan oleh perbedaan pemahaman tentang konsep manajemen kinerja berbasis budaya religius dan bagaimana cara menerapkannya. Selain itu, mungkin juga karena perbedaan latar belakang dan pengalaman guru dan staf." (Wawancara, 12 April 2025).

"Kami berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat ini melalui diskusi dan komunikasi yang terbuka. Kami juga berusaha untuk memahami perspektif dan kebutuhan masing-masing guru dan staf, serta mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak." Beliau menambahkan

"Kami menggunakan strategi seperti membangun tim kerja yang terdiri dari guru dan staf yang memiliki latar belakang dan pengalaman yang berbeda-beda. Kami juga berusaha untuk membangun komunikasi yang efektif dan transparan, serta mempromosikan nilai-nilai kerja sama dan saling menghormati." (Wawancara, 12 April 2025).

Perbedaan pendapat dapat menjadi tantangan dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Namun, dengan diskusi dan komunikasi yang terbuka, serta strategi yang tepat, sekolah dapat membangun kesepakatan dan konsensus, serta meningkatkan kualitas kinerja guru.

b. Faktor Pendukung

1). Komitmen Kepala Sekolah

Komitmen Kepala Madrasah untuk menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya religius dapat mendukung proses penerapan.

"Saya percaya bahwa manajemen kinerja berbasis budaya religius dapat membantu meningkatkan profesionalisme guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Saya ingin melihat guru-guru di sekolah kami menjadi teladan yang baik bagi siswa dan masyarakat." (Wawancara, 12 April 2025).

"Selama observasi, saya melihat bahwa lingkungan sekolah sangat kondusif dan mendukung. Guru-guru dan staf sekolah terlihat sangat termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya." (Observasi, 12 April 2025).

"Saya menunjukkan komitmen saya dengan memprioritaskan pengembangan kompetensi guru, mempromosikan nilai-nilai religius dalam kegiatan sehari-hari sekolah, dan memantau serta mengevaluasi kinerja guru secara teratur." (Wawancara, 12 April 2025).

"Selama observasi, saya melihat bahwa guru-guru sangat profesional dalam menjalankan tugasnya. Mereka menunjukkan komitmen yang kuat dalam menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya religius dan mempromosikan nilai-nilai religius dalam kegiatan sehari-hari sekolah." (Observasi, 12 April 2025).

Komitmen Kepala Madrasah sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Dengan menunjukkan contoh yang baik dan mempromosikan nilai-nilai religius, Kepala Madrasah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa Kepala Madrasah memiliki komitmen yang kuat dalam menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya religius.

Faktor pendukung seperti komitmen dan dukungan dari seluruh warga sekolah dapat dilihat dari antusiasme dan partisipasi guru dan staf dalam kegiatan keagamaan dan program-program yang terkait dengan budaya religius.

Penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius memerlukan kesadaran dan pemahaman yang baik tentang pentingnya budaya religius dalam manajemen kinerja, serta dukungan dan komitmen dari seluruh warga sekolah. Faktor penghambat seperti kurangnya kesadaran dan pemahaman dapat diatasi dengan program-program yang terstruktur dan terarah, serta dukungan dan komitmen dari Kepala Madrasah dan seluruh warga sekolah. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa faktor pendukung seperti komitmen dan dukungan dari seluruh warga sekolah sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. (Wawancara dan Observasi, 12 April 2025).

2). Dukungan Guru dan Staf

Dukungan guru dan staf dapat membantu meningkatkan kesadaran dan partisipasi dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius.

"Guru dan staf sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Mereka adalah pelaksana langsung dari kebijakan dan program yang kami buat, dan mereka harus memiliki komitmen dan motivasi yang kuat untuk menerapkan nilai-nilai religius dalam kegiatan sehari-hari sekolah." (Wawancara, 12 April 2025).

"Selama observasi, saya melihat bahwa guru dan staf sangat antusias dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Mereka menunjukkan komitmen yang kuat

dalam menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya religius dan mempromosikan nilai-nilai religius dalam kegiatan sehari-hari sekolah." (Observasi, 12 April 2025).

"Saya memotivasi guru dan staf dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terkait dengan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Saya juga memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja mereka yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung." . Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalikkan telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. (Irham Fahmi, 2011,hlm.2).

"Selama observasi, saya melihat bahwa lingkungan kerja sekolah sangat kondusif dan mendukung. Guru dan staf terlihat sangat nyaman dan bahagia dalam menjalankan tugasnya, dan mereka memiliki hubungan yang baik dengan siswa dan masyarakat." (Observasi, 12 April 2025).

Dukungan guru dan staf sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Dengan motivasi dan komitmen yang kuat, guru dan staf dapat menjadi agen perubahan yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pendidikan di sekolah. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa guru dan staf memiliki dukungan yang kuat dalam menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya religius.

3). Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan workshop dapat membantu meningkatkan kemampuan mereka dalam menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru.

"Pengembangan kompetensi sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Dengan pengembangan kompetensi, guru dan staf dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka dalam menerapkan nilai-nilai religius dalam kegiatan sehari-hari sekolah."

"Selama observasi, saya melihat bahwa kegiatan pelatihan dan workshop yang terkait dengan manajemen kinerja berbasis budaya religius sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan guru dan staf. Guru dan staf terlihat sangat antusias dan termotivasi dalam mengikuti pelatihan." (Observasi, 12 April 2025). Michael Haris dalam M. Sobry Sutikno "Pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dalam organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pegawai". (Sobary Sutikno, 2012,hlm.24).

"Saya mengembangkan kompetensi guru dan staf melalui pelatihan dan workshop yang terkait dengan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Saya juga memberikan kesempatan kepada guru dan staf untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi di luar sekolah." (Wawancara, 12 April 2025).

"Selama observasi, saya melihat bahwa guru dan staf dapat menerapkan kompetensi yang mereka peroleh dari pelatihan dan workshop dalam kegiatan sehari-hari sekolah. Mereka dapat mempromosikan nilai-nilai religius dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah." (Observasi, 12 April 2025).

Pengembangan kompetensi sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Dengan pengembangan kompetensi, guru dan staf dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka dalam menerapkan nilai-nilai religius dalam kegiatan sehari-hari sekolah. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dapat meningkatkan kualitas

pendidikan di sekolah.

3. Upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam menciptakan budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi

a. Mengembangkan Program Pembinaan Rohani

Kepala Madrasah mengembangkan program pembinaan rohani untuk guru dan staf, seperti kajian keagamaan, pelatihan spiritual, dan kegiatan keagamaan lainnya. "Tujuan dari Program Pembinaan Rohani adalah untuk meningkatkan kesadaran dan pengamalan nilai-nilai religius di kalangan guru dan staf, sehingga mereka dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa dan masyarakat." (Wawancara, 18 April 2025).

"Selama observasi, saya melihat bahwa kegiatan pembinaan rohani sangat efektif dalam meningkatkan kesadaran dan pengamalan nilai-nilai religius di kalangan guru dan staf. Guru dan staf terlihat sangat antusias dan termotivasi dalam mengikuti kegiatan pembinaan rohani." (Observasi, 18 April 2025).

"Program Pembinaan Rohani dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan seperti kajian keagamaan, pelatihan spiritual, dan kegiatan keagamaan lainnya. Kami juga mengundang narasumber yang ahli dalam bidang keagamaan untuk memberikan materi dan bimbingan kepada guru dan staf." (Wawancara, 18 April 2025). "Selama observasi, saya melihat bahwa program pembinaan rohani memiliki dampak yang positif terhadap kinerja guru dan staf. Mereka menjadi lebih profesional dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya, serta lebih peduli dengan kebutuhan siswa dan masyarakat."

Program Pembinaan Rohani sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Dengan program ini, guru dan staf dapat meningkatkan kesadaran dan pengamalan nilai-nilai religius, sehingga mereka dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa dan masyarakat. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa program pembinaan rohani memiliki dampak yang positif terhadap kinerja guru dan staf.

b. Meningkatkan Kualitas Ibadah

Kepala Madrasah meningkatkan kualitas ibadah di sekolah, seperti shalat berjamaah, pengajian, dan kegiatan keagamaan lainnya.

"Tujuan dari meningkatkan kualitas ibadah adalah untuk meningkatkan kesadaran dan pengamalan nilai-nilai religius di kalangan guru dan staf, serta menciptakan lingkungan sekolah yang lebih islami dan kondusif." (Wawancara, 18 April 2025).

"Selama observasi, saya melihat bahwa kegiatan ibadah seperti shalat berjamaah dan pengajian dilakukan dengan baik dan teratur. Guru dan staf terlihat sangat antusias dan khidmat dalam mengikuti kegiatan ibadah." (Observasi, 18 April 2025).

"Meningkatkan kualitas ibadah dilaksanakan dengan memastikan bahwa kegiatan ibadah seperti shalat berjamaah, pengajian, dan kegiatan keagamaan lainnya dilakukan dengan baik dan teratur. Kami juga memastikan bahwa fasilitas ibadah seperti mushola dan tempat wudhu dalam kondisi yang baik dan nyaman." (Wawancara, 18 April 2025). "Selama observasi, saya melihat bahwa fasilitas ibadah seperti mushola dan tempat wudhu dalam kondisi yang baik dan nyaman. Hal ini memungkinkan guru dan staf untuk melakukan ibadah dengan lebih khidmat dan nyaman." (Observasi, 18 April 2025).

Meningkatkan kualitas ibadah sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Dengan meningkatkan kualitas ibadah, guru dan staf dapat meningkatkan kesadaran dan pengamalan nilai-nilai religius, serta menciptakan lingkungan sekolah yang lebih islami dan kondusif. Hasil wawancara dan observasi

menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas ibadah memiliki dampak yang positif terhadap kinerja guru dan staf.

c. Mengembangkan Lingkungan Sekolah yang Islami

Kepala Madrasah mengembangkan lingkungan sekolah yang islami, seperti dengan menampilkan ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits di dinding sekolah.

"Tujuan dari mengembangkan sekolah yang islami adalah untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan mendukung bagi guru, staf, dan siswa untuk meningkatkan kesadaran dan pengamalan nilai-nilai religius." (Wawancara, 18 April 2025). Selama observasi, saya melihat bahwa lingkungan sekolah mencerminkan nilai-nilai islami, seperti dengan menampilkan ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits di dinding sekolah. Hal ini menciptakan suasana yang islami dan kondusif bagi guru, staf, dan siswa."

"Mengembangkan sekolah yang islami dilaksanakan dengan memastikan bahwa lingkungan sekolah mencerminkan nilai-nilai islami, seperti dengan menampilkan ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits di dinding sekolah, serta memastikan bahwa kegiatan sekolah selaras dengan prinsip-prinsip islami." (Wawancara, 18 April 2025). "Selama observasi, saya melihat bahwa kegiatan sekolah selaras dengan prinsip-prinsip islami, seperti dengan mengadakan kegiatan keagamaan dan memastikan bahwa makanan yang disajikan di kantin sekolah halal dan thayyib." (Observasi, 18 April 2025).

Mengembangkan sekolah yang islami sangat penting dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius. Dengan mengembangkan sekolah yang islami, guru, staf, dan siswa dapat meningkatkan kesadaran dan pengamalan nilai-nilai religius, serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan mendukung. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa mengembangkan sekolah yang islami memiliki dampak yang positif terhadap kinerja guru dan staf.

KESIMPULAN

1. Manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ihsan Sarang Burung Muaro Jambi

Manajemen kinerja berbasis budaya religius diterapkan melalui integrasi nilai-nilai keislaman dalam seluruh aktivitas profesional guru, seperti nilai integritas, tanggung jawab, empati, dan kejujuran. Guru dituntut menunjukkan keselarasan antara ucapan dan tindakan sehingga dapat menjadi teladan bagi siswa. Kepala madrasah berperan mengarahkan, menggerakkan, dan membina guru agar bekerja sesuai tujuan organisasi serta memperkuat karakter religius di lingkungan sekolah. Pembiasaan ibadah, pembinaan spiritual, dan penguatan karakter juga menjadi bagian penting dalam membangun suasana kerja yang religius. Selain itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan evaluasi kinerja secara berkala turut meningkatkan profesionalisme guru. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis dan disertai penghargaan memberikan umpan balik positif dan mendorong guru bekerja lebih optimal.

2. Faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius

Faktor penghambat yang ditemukan meliputi keterbatasan sumber daya manusia dan fasilitas, kurangnya pemahaman sebagian guru terhadap pentingnya nilai religius, keterbatasan waktu kegiatan, serta perbedaan pendapat dalam proses pengambilan keputusan. Hambatan tersebut sering menunda proses penerapan budaya religius secara menyeluruh. Meski demikian, faktor pendukung seperti komitmen kuat kepala madrasah, dukungan guru, serta adanya program pengembangan kompetensi menjadi penguat dalam keberhasilan implementasi. Komitmen kepala madrasah yang ditunjukkan melalui keteladanan, kebijakan, serta bimbingan

langsung kepada guru membuat penerapan budaya religius berjalan lebih efektif. Pelatihan dan workshop juga meningkatkan kemampuan guru dalam menerapkan nilai religius dalam kegiatan pembelajaran dan kinerja profesional.

2. Upaya Kepala Madrasah dalam menciptakan budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru

Upaya kepala madrasah dilakukan melalui pengembangan program pembinaan rohani seperti kajian keagamaan, pelatihan spiritual, dan berbagai kegiatan ibadah yang terstruktur untuk meningkatkan kualitas rohani guru dan staf. Kepala madrasah juga mendorong peningkatan kualitas ibadah di sekolah melalui shalat berjamaah, pengajian, dan aktivitas religius harian lainnya. Selain itu, penciptaan lingkungan madrasah yang islami diwujudkan melalui penataan fisik sekolah dengan menampilkan ayat Al-Qur'an, hadis, dan pesan moral yang memperkuat suasana religius. Upaya-upaya ini memberikan dampak positif dalam membentuk karakter guru, meningkatkan profesionalisme, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan validitas data melalui triangulasi pada penelitian kuantitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 46–62.
- Data, A. (2014). Teknik Pengumpulan Data. *Jurnal Pendidikan Mipa Susunan Redaksi*, 4(2), 11.
- Fahmi, I., & Hadi, Y. L. (2011). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Bandung: Alfabeta.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Mukhtar, *Bimbingan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007
- Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, Jakarta: REFERENSI(GP Press Group), 2013
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kuantitatif. *Solo: Cakra Books*.
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif: wawancara.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2007.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2007.
- Syah, M. (2011). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Terry Lovat and Ron Toomey, *Values education and Quality Teaching*, Australia: Springer, 2009.
- Terry, G. R. (2012). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tilaar, H. A. R. (2008). *Kebijakan Pendidikan: Pengantar untuk Memahami Kebijakan Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006