

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.²

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan.

Implementasi manajemen merupakan penerapan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning, organizing, leading, controlling* secara efektif dan efisien. Manajemen juga dikatakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi

² Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 94.

dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan secara jelas.³

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dan umpan balik.⁴

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.⁵

Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja dan sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan menunjukkan performa organisasi. Terhadap hasil kerja organisasi, dilakukan

³ Joseph L Massie, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 1996), 4.

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 7.

⁵ *Ibid.*, 5.

evaluasi untuk mengetahui seberapa jauh hasil kerja yang dicapai terhadap tujuan yang diinginkan.

Evaluasi kinerja organisasi digunakan sebagai umpan balik atau *faeedback* dalam proses manajemen kinerja. Di sisi lain, evaluasi dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi dimasa yang akan datang.⁶

Modern ini, Agama memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan umat manusia. Agama menjadi pemandu dalam upaya mewujudkan kehidupan yang bermakna, damai dan bermartabat. Menyadari betapa pentingnya agama bagi kehidupan setiap pribadi menjadi sebuah keniscayaan, yang ditempuh melalui pendidikan baik pendidikan di lingkungan keluarga, sekolah, maupun masyarakat.

Budaya religius merupakan cara berfikir dan cara bertindak seseorang yang didasarkan nilai-nilai religius (keagamaan). Dengan demikian, budaya religius di sekolah pada hakikatnya adalah terwujudnya nilai-nilai agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga sekolah.⁷

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan muri-muridnya, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.⁸ Guru adalah salah satu factor penting

⁶ Ibid., 6.

⁷ Asma'un Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 75.

⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 21.

dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan profesionalitas guru.

Meningkatkan profesionalisme guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tapi juga profesionalitasnya. UU No. 14 2005 Pasal 1 Ayat (1) menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.⁹

Profesionalitas guru merupakan sikap seorang pendidik yang benar-benar menguasai, sungguh-sungguh kepada profesinya. Profesionalitas juga suatu sebutan terhadap kualitas sikap para pendidik terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya secara baik.

Pada hakikatnya pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai harus dikuasai oleh pendidik. Kemampuan pendidik menciptakan suasana pengalaman belajar yang bervariasi dalam pengelolaan peserta didik, selain itu

⁹ Ibid., 39.

guna untuk meningkatkan mutu pendidikan yang telah ditetapkan dalam Undang-undang.¹⁰

Sekolah Menengah Atas (SMA) Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember merupakan sekolah yang berbasis budaya religius karena berada di lingkup Pondok Pesantren. Penanaman nilai budaya religius di sekolah tersebut sangat kental sekali agamanya, selain itu siswa di SMA tersebut sangat aktif ikut serta dalam berbagai lomba keagamaan maupun perlombaan secara umum antar sekolah di Kabupaten Jember. Dengan demikian implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religious guru di SMA tersebut sangat penting guna mencapai perencanaan, pelaksanaan, evaluasi kinerja di lembaga tersebut. Dari sinilah peneliti sangat tertarik mengkaji tentang manajemen kinerja berbasis budaya religius yang berkaitan dengan peningkatan profesionalitas guru. Hal ini yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan fokus penelitian yang terbagi dalam beberapa sub fokus penelitian sebagai berikut:

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

1. Bagaimana Perencanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015?
2. Bagaimana Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015?
3. Bagaimana Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah suatu faktor penting dalam suatu penelitian, sebab tujuan ini akan memberikan gambaran tentang arah penelitian yang akan dilakukan.¹¹ Sebagai konsekuensi dari permasalahan, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan Perencanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.
2. Untuk mendeskripsikan Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.

¹¹ Lexy J. Meleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Posdakarya, 2008), 62.

3. Untuk mendeskripsikan Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.

D. Manfaat Penelitian

Pada dasarnya adanya suatu penelitian akan lebih berguna apabila dapat dipergunakan oleh semua pihak. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain. Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah, memperdalam dan memperluas khazanah keilmuan yang terkait dengan implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat membuka wacana penulis tentang manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru.

- b. Bagi Almamater IAIN Jember, dapat menjadi koleksi kajian tentang manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru.

- c. Bagi SMA Plus Bustanul Ulum, dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya religius dengan kontinue sebagai wujud dari aktualisasi terhadap ajaran agama Islam.

E. Definisi Istilah

Istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.

1. Implementasi Manajemen Kinerja

Implementasi adalah penerapan; pelaksanaan.¹² Manajemen adalah pengelolaan usaha; kepengurusan, ketatalaksanaan penggunaan manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran yang diinginkan.¹³ Sedangkan kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja.¹⁴

Jadi, yang peneliti maksud dengan implementasi manajemen kinerja adalah penerapan proses hasil kerja untuk membuat aktivitas terselesaikan secara tepat dan cermat. Dalam skripsi ini peneliti membahas manajemen meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

2. Budaya Religius

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, budaya (*cultural*) diartikan sebagai: pikiran; adat istiadat; sesuatu yang sudah berkembang; sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah.¹⁵ Sedangkan Religius adalah keagamaan; ketaatan; saleh; beribadat; beriman.¹⁶

¹² <http://kbbi.web.id/implementasi> (04 April 2015)

¹³ Pius A Partanto, M. Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer* (Yogyakarta: Arkola, 1994), 434.

¹⁴ Badudu dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT. Pustaka Sinar Harapan, 1996), 697.

¹⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2007), 149.

¹⁶ Pius A, *Kamus Ilmiah Populer.*, 667.

Jadi, yang peneliti maksud dalam skripsi ini budaya religius adalah suatu kebiasaan/adat istiadat islami seperti jujur, adil, bermanfaat bagi orang lain, rendah hati dan disiplin guna melandasi manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember.

3. Profesionalitas Guru

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya.¹⁷ Sedangkan Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid baik secara individu ataupun klasikal, baik disekolah maupun di luar sekolah.¹⁸

Jadi, yang peneliti maksud dengan profesionalitas guru adalah suatu pengetahuan atau keahlian yang dimiliki oleh peserta didik untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik.

4. Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Degan demikian, yang peneliti maksud dengan implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru adalah penerapan pekerjaan secara tepat dan cermat

¹⁷<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2190321-pengertian-profesionalitas-guru/#ixzz1pTU8XYuz> (12 maret 2015).

¹⁸ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), 31.

yang didasarkan nilai-nilai keagamaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pendidik atau guru.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.¹⁹ Keseluruhan penulisan skripsi ini terdiri atas beberapa bab, dan setiap bab terbagi menjadi beberapa sub bab, hal ini merupakan satu kesatuan yang bulat dan utuh. Oleh karena itu kami akan diskripsikan secara singkat mengenai keseluruhan pembahasan.

Bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini berusaha memberikan gambaran secara singkat mengenai keseluruhan pembahasan sekaligus memberikan rambu-rambu untuk masuk pada bab-bab berikutnya. Bab ini dimulai dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

Bab kedua mendeskripsikan tentang kajian terdahulu dan kerangka teoritik yang berusaha menyajikan landasan teori tentang implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru.

Bab ketiga berisi metode penelitian, dalam bab ini dibahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

¹⁹ Tim Penyusun Revisi STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 45.

Bab keempat dijelaskan mengenai gambaran objek penelitian, penyajian dan analisis data, pembahasan temuan. Bagian ini adalah pemaparan data yang diperoleh di lapangan dan juga menarik kesimpulan dalam rangka menjawab masalah yang telah dirumuskan.

Bab kelima mendeskripsikan tentang kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan ini berisi tentang berbagai temuan hasil analisa dari bab-bab sebelumnya, sedangkan saran-saran merupakan tindak lanjut dan bersifat konstruktif.

Selanjutnya skripsi ini diakhiri dengan daftar pustaka dan beberapa lampiran-lampiran sebagai pendukung pemenuhan kelengkapan data skripsi.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasan, baik penelitian yang sudah dipublikasikan atau belum dipublikasikan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisionalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.²⁰

Kajian yang mempunyai keterkaitan dengan kajian ini antara lain:

1. Yuli Wulandari. 2009. *Analisis Kinerja Manajemen Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta se-Kabupaten Kendal*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan kinerja manajemen SMA dengan akreditasi A dan B tergolong dalam kategori sangat tinggi, sedangkan SMA dengan akreditasi C secara keseluruhan kinerja manajemennya tergolong dalam kategori optimal.

Sekolah akreditasi A mempunyai kinerja manajemen yang lebih unggul daripada sekolah akreditasi B dan C. Berdasarkan hasil penelitian pelaksanaan manajemen di SMA Swasta se-Kabupaten secara keseluruhan sudah berjalan cukup baik. sehingga dapat mewujudkan manajemen sekolah yang efektif dan efisien serta dapat meningkatkan mutu sekolah.

²⁰ Tim Revisi STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: STAIN Jember Press, 20014), 45.

Adapun perbedaan peneliti dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu mengkaji tentang analisis kinerja manajemen Sekolah Menengah Atas (SMA) se-Kabupaten kendal menggunakan tehnik kuantitatif, sedangkan penelitian peneliti mengkaji tentang implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru menggunakan tehnik kualitatif deskriptif.

Adapun persamaannya sama-sama mengkaji tentang manajemen kinerja di Sekolah Menengah Atas (SMA).

2. Ainur Rofiq. 2013. *Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus SMPN Satu Atap Sumber Kalong Kalisat Jember) Tahun Pelajaran 2012/2013*. Jurusan Tarbiyah Program Studi Kependidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMPN Satu Atap Sumber Kalong dalam Meningkatkan Kompetensi Guru berbasis Budaya Religius meliputi: (a) perencanaan berdasarkan RENSTRA, visi, misi, tujuan sekolah, dan kebutuhan (*need assesmen*), (b) melibatkan seluruh unsur civitas akademika, (c) melakukan rekrutmen guru GTT baru, (2) Pembinaannya meliputi: (a) mengikutkan dalam diklat, seminar maupun workshop, (b) Studi lanjut, (c) Refitalisasi MGMP, (d) membentuk forum silaturahmi antar guru, (e) Penambahan fasilitas penunjang, (3) Evaluasi meliputi: (a) melakukan supervisi baik secara personal maupun kelompok, (b) teknik

yang dilakukan secara langsung (*direktif*) dan tidak langsung (*non directif*), (c) Aspek penilaian dalam supervisi adalah presensi guru, kinerja guru di sekolah, perkembangan siswa, (d) menggunakan format Daftar Penilaian Pekerjaan (DP3).

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian peneliti adalah jika penelitian terdahulu mengkaji manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan kompetensi guru, sedangkan penelitian peneliti mengkaji tentang implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru.

Adapun persamaannya adalah sama-sama penelitian kualitatif dan mengkaji tentang manajemen kinerja berbasis budaya religius.

B. Kajian Teori

1. Implementasi Manajemen Kinerja

a. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja menfokuskan pada apa yang diperlakukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Menurut Bacal manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila

manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

Menurut Armstrong dan Baron manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan perbaikan kinerja guru yang bekerja di dalamnya dengan mengembangkan kredibilitas tim dan kontributor individu.

Schwartz memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja. Di sini tampak bahwa Schwartz melihat manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari sisi substansinya mirip dengan pandangan Bacal sebagai suatu proses komunikasi.²¹

Dengan demikian, pandangan para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Prinsip Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Konsep dasar dalam manajemen kinerja adalah menghargai kejujuran, tanggung jawab, umpan balik.²²

1. Kejujuran

²¹ Wibowo. *Manajemen Kinerja.*, 8.

²² *Ibid.*, 11.

Jujur merupakan perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan.²³ Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta, memberikan pertimbangan dan perasaan. Proses penilaian akan memperluas pemahaman bawahan dengan cara mengajak mereka untuk secara jujur menyatakan apa yang memotifasi mereka, apa yang mereka suka dan tidak suka, tentang yang mereka lakukan, apa yang mereka inginkan. Begitupun sebaliknya.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dilakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat maupun organisasi serta lingkungan (alam, social, dan budaya).²⁴ Dengan demikian, agar dapat memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan. Dari prespektif manajer, sudah menjadi tanggung jawab manajer untuk memastikan keberhasilan bawahannya.

3. Umpan balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus-menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan

²³ Muhammad Fadillah & Lilif Mualifatu Khorida. *Pendidikan Karakter Anak Usia Dini* (Jogjakarta: Ar ruz Media, 2013), 190.

²⁴ Ibid., 205.

yang diperoleh dari pekerjaan oleh individu dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.²⁵ Dengan demikian, umpan balik juga dapat dipergunakan untuk meninjau kembali perencanaan kinerja. Disamping itu, manajemen kinerja mengukur dan menilai semua kinerja terhadap keseluruhan tujuan yang telah disepakati.

c. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja di bawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti yang diharapkan.

Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja suatu

²⁵ Wibowo. *Manajemen Kinerja*, 17.

organisasi dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti diharapkan dan tercapainya prestasi tinggi.

Dalam merencanakan kinerja, harus meninjau ulang rencana bisnis dan menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagaimana masing-masing pekerja terlibat dalam rencana tersebut. Setiap pekerja memahami peran masing-masing atas kinerja yang direncanakan.

Manajer dan masing-masing pekerja tidak hanya perlu merencanakan pekerjaan dan harapan terhadap kinerja, tetapi juga harus memilih kegiatan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki pekerja. Penting sekali untuk merencanakan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia karena merencanakan kedua hal tersebut sebagai dasar yang kuat untuk keseluruhan proses manajemen kinerja.

Perencanaan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia terdiri dari kegiatan pengembangan sasaran kinerja yang cerdas baik secara bersama maupun untuk setiap pekerja dan menyepakati rencana kinerja sehingga harapan menjadi jelas bagi semua yang terlibat. Perencanaan kinerja memberikan peluang untuk mendiskusikan dengan pekerja tentang harapan organisasi terhadap kinerjanya, dan bagaimana sasaran kinerja spesifik setiap pekerja dikaitkan dengan rencana dan tujuan organisasi.

Merencanakan pengembangan merupakan cara untuk membantu para pekerja untuk menjaga atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, apabila pekerjaan berubah, sudah menjadi tanggung jawab pimpinan untuk membantu pekerja mengidentifikasi dan menyediakan pengetahuan dan keterampilan baru guna menciptakan sasaran pengembangan yang tepat. Sehingga, perencanaan kinerja perlu dibahas dalam rangka meningkatkan profesionalitas kinerja didalam suatu organisasi.²⁶

d. Pelaksanaan Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi kinerja. Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam situasi lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja.

Lingkungan kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya berasal dari dalam sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan mendasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga

²⁶ Ibid., 35.

mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerjanya, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya. Hal ini, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Lingkungan kerja, situasi kerja, hubungan antar manusia di dalam organisasi merupakan faktor lingkungan kerja internal di dalam organisasi. Adapun faktor lingkungan eksternal organisasi seperti flaktualisasi nilai rupiah terhadap dollar Amerika, harga minyak di pasar internasional.

Di dalam suatu organisasi kinerja yang baik yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, sumber daya manusia, budaya, dan kerja sama.²⁷

- 1) Pernyataan maksud dan nilai-nilai. Pernyataan maksud mendefinisikan tentang apa yang harus dicapai, sedangkan sistem nilai mendefinisikan tentang perilaku yang diharapkan dalam mencapai maksud tersebut. Keduanya mencakup aspek keberlangsungan kerja sama, berorientasi pada kualitas, bersifat menghargai kepada individu.

²⁷ Ibid., 65.

- 2) Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi, yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen strategis mengandung pokok pikiran dalam garis besar tentang apa dan bagaimana tujuan yang hendak dicapai organisasi di masa depan.
- 3) Manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui: harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, mengomunikasikan nilai-nilai pada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan, menggunakan sikap secara regular, penilaian formal terhadap seluruh staf dan lain-lain.
- 4) Budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Filosofi dan desain tidak terelakan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya manajemen. Nilai-nilai dinyatakan sebagai keyakinan, norma-norma adalah aturan yang tidak tertulis yang mendefinisikan harapan atas perilaku, sedangkan gaya manajemen menjelaskan bagaimana manajer berperilaku dan menjalankan kekuatan dan kekuasaannya.

e. Evaluasi Kinerja

Suatu proses kinerja, apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat

dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun.

Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluative atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personal. Evaluasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, evaluasi menunjukkan keterampilan dan kompetensi pekerja yang ada sekarang ini kurang cukup baik sehingga perlu diadakan pengembangan terhadap program. Efektifitas pelatihan dan pengembangan dipertimbangkan dengan mengukur seberapa baik pekerja yang berpartisipasi mengerjakan evaluasi kinerja.²⁸

Evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya evaluasi kinerja dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasi *reward*.

1) Evaluasi tujuan dan sasaran

Evaluasi terhadap tujuan dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai atau tidak. Evaluasi sasaran dilakukan untuk mengukur seberapa jauh sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai.

²⁸ Ibid., 351.

2) Evaluasi hasil

Evaluasi terhadap hasil kinerja organisasi akan memberikan indikasi apakah pelaksanaan kinerja yang dilakukan dalam organisasi dapat diselesaikan dan masalah apa yang dihadapi. Evaluasi terhadap kinerja individu akan memberikan petunjuk apakah personal kontak yang disepakati dapat dipenuhi. Evaluasi kinerja individu dapat dijadikan referensi untuk menentukan profesi jabatan, tanggung jawab yang lebih besar dan dapat pula dipergunakan untuk menentukan peringkat pekerja, penggajian, pemberian kompensasi dan lainnya.

2. Budaya Religius

a. Pengertian Budaya Religius

Budaya religius merupakan suasana keagamaan menyangkut sikap, perilaku, pembiasaan penghayatan, dan pendalaman yang berkembang dan berlaku di lingkungan masyarakat.²⁹ Budaya religius adalah cara berfikir dan cara bertindak yang didasarkan atas nilai-nilai keberagaman secara menyeluruh (*kaffah*).³⁰ Religius biasa diartikan dengan kata agama, yakni system kepercayaan yang selalu mengalami perubahan dan perkembangan sesuai dengan tingkat kognisi seseorang.

Dalam hal ini agama dianggap sebagai hasil dari pengetahuan dan

²⁹ Roland Robishon, *Agama dalam Analisa dan Interpretasi Sosiologis*, Terj Ahmad Syaifudin (Jakarta: Rajawali Press, 1992), 16.

³⁰ Malik Fajar, *Holistika Pemikiran Pendidikan* (Bandung: Raja Grafindo Persada, 2005), 13.

pengalaman manusia yang tidak jarang telah melembaga menjadi kekuatan mistis.

Di lembaga pendidikan budaya religious adalah upaya terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya yang diikuti oleh seluruh warga di lembaga pendidikan tersebut. Budaya religious juga merupakan metode pendidikan komprehensif. Karena dalam perwujudannya terdapat inkulnasi nilai, pemberian teladan, dan penyiapan generasi muda agar dapat mandiri dengan mengajarkan dan memfasilitasi perbuatan-perbuatan keputusan moral secara bertanggungjawab dan keterampilan hidup yang lain.³¹

Menurut Gay Hendrick Ludeman dalam Ari Ginanjar, terdapat beberapa sikap religious yang tampak dalam diri seseorang dalam menjalankan tugasnya, di antaranya:

- 1) Kejujuran
Rahasia untuk meraih sukses menurut mereka adalah dengan jujur. Mereka menyadari, justru ketidakjujuran kepada pelanggan, orang tua, pemerintah dan masyarakat, pada akhirnya akan mengakibatkan diri mereka sendiri terjebak dalam kesulitan yang berlarut-larut. Total dalam kejujuran menjadi solusi, meskipun kenyataan begitu pahit.
- 2) Keadilan
Salah satu *skill* seseorang yang religious adalah mampu bersikap adil kepada semua pihak, bahkan saat ia terdesak sekalipun. Mereka berkata, “pada saat saya tidak berlaku adil, berarti saya telah mengganggu keseimbangan dunia.”
- 3) Bermanfaat bagi orang lain
Hal ini merupakan salah satu bentuk sikap religious yang tampak dari diri seseorang. Sebagaimana sabda Nabi SAW: “sebaik-baiknya manusia adalah manusia yang bermanfaat bagi manusia lain.”

³¹ Riayatul Husnan, *Kepemimpinan Kyai Protret Budaya Religious* (Jember: STAIN Press, 2013), 59.

- 4) Rendah hati
Sikap rendah hati merupakan sikap tidak sombong mau mendengarkan pendapat orang lain dan tidak memaksakan gagasan atau kehendaknya. Dia tidak merasa bahwa dirinyalah yang selalu benar mengingat kebenaran juga selalu ada pada diri orang lain.
- 5) Bekerja efisien
Mereka mampu memusatkan semua perhatian mereka pada pekerjaan saat itu, dan begitu juga saat mengerjakan pekerjaan selanjutnya. Mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan santai, namun mampu memusatkan perhatian mereka saat belajar dan bekerja keras.
- 6) Visi ke depan
Mereka mampu mengajak orang ke dalam angan-angannya. Kemudian menjabarkan begitu rinci, cara-cara untuk menuju kesana, tetapi pada saat yang sama ia dengan mantap menatap realitas masa kini.
- 7) Disiplin tinggi
Mereka sangatlah disiplin. Kedisiplinan mereka tumbuh dari semangat penuh gairah dan kesadaran, bukan berangkat dari keharusan dan keterpaksaan. Mereka beranggapan bahwa tindakan yang berpegang teguh pada komitmen untuk kesuksesan diri sendiri dan orang lain adalah hal yang dapat menumbuhkan energi tingkat tinggi.
- 8) Keseimbangan
Seseorang yang memiliki sifat religius sangat menjaga keseimbangan hidupnya, khususnya empat aspek inti dalam hidupnya, yaitu: keintiman, pekerjaan, komunitas, dan spiritualitas.³²

Budaya religius melampaui suasana religious, Suasana religious merupakan suasana yang bernuansa religious yang telah menjadi kebiasaan sehari-hari seperti budaya Senyum Salam Sapa (3S), budaya hormat dan toleran, membaca Al-Qur'an.

1) Senyum, Salam, Sapa (S3)

Dalam Islam sangat dianjurkan memberikan sapaan pada orang lain dengan mengucapkan salam. Ucapan salam disamping sebagai doa bagi orang lain juga sebagai bentuk persaudaraan antar sesama manusia. Secara sosiologis sapaan dan salam dapat meningkatkan interaksi antar sesama, dan berdampak pada rasa penghormatan

³² Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, 67.

sehingga antara sesama saling menghargai dan menghormati. Sehingga, senyum, salam dan sapa menunjukkan bahwa komunitas masyarakat memiliki kedamaian, dan saling hormat dan toleran. Membudayakan nilai-nilai tersebut perlu dilakukan keteladanan dari pimpinan, guru dan komunitas siswa agar dapat memotivasi siswa dan komunitas lainnya dan akhirnya menjadi budaya sekolah.

2) Saling Hormat dan Toleran

Masyarakat yang toleran dan memiliki rasa hormat menjadi harapan bersama. Dalam perspektif apapun toleransi dan rasa hormat sangat dianjurkan. Bangsa Indonesia sebagai bangsa yang berbineka dengan ragam agama, suku, dan bangsa sangat mendambakan persatuan dan kesatuan bangsa, sebab itu melalui Pancasila sebagai falsafah bangsa menjadikan tema persatuan sebagai salah satu sila dari Pancasila, untuk mewujudkan hasil tersebut maka kuncinya adalah toleran dan rasa hormat sesama anak bangsa baik yang muda dengan yang tua, menghormati perbedaan pemahaman agama, bahkan menghormati agama yang berdeda.³³

3) Membaca Al-Qur'an

Kegiatan membaca Al-Qur'an merupakan bentuk peribadatan yang diyakini dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT. Dapat meningkatkan keimanan dan ketakwaan yang berimplikasi pada sikap dan perilaku positif, dapat mengontrol diri, dapat tenang, lisan

³³ Ibid., 118.

terjaga, dan istiqamah dalam beribadah. Membaca Al-Qur'an disamping sebagai peribadatan, meningkatkan keimanan, juga dapat menumbuhkan sikap-sikap luhur. Sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalitas guru maupun peningkatan prestasi belajar peserta didik di sekolah. Dan juga dapat membentangi diri dari budaya negative.³⁴

3. Profesionalitas Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan.

Profesionalitas guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.³⁵

Dari pengertian di atas seorang guru yang profesional harus mempunyai kompetensi. Kompetensi Adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan keprofesionalnya.³⁶ Diantarannya:

³⁴ Ibid., 120.

³⁵ Solihin, *Etika Profesi Keguruan* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 7.

³⁶ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru atau Dosen Pasal 1, Ayat 10.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pendidik menciptakan suasana dan pengalaman belajar bervariasi dalam pengelolaan peserta didik yang memenuhi kurikulum yang disiapkan yaitu (1) memiliki pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) memiliki pemahaman terhadap peserta didik; (3) mampu mengembangkan kurikulum atau silabus; (4) mampu menyusun rancangan pembelajaran; (5) melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) melakukan evaluasi hasil belajar dengan prosedur yang benar; (7) mampu mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³⁷

b. Kompetensi Kepribadian

Dilihat dari aspek psikologis kompetensi kepribadian guru menunjukkan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian (1) mantap dan stabil yaitu memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku; (2) dewasa yang berarti mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja guru; (3) arif dan bijaksana yaitu tampilannya bermanfaat bagi peserta didik, disekolah, masyarakat, dengan menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak; (4) berwibawa yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif yang

³⁷ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru.*, 31.

dapat diteladani oleh peserta didik; (5) memiliki akhlak mulia bertindak sesuai norma religius, jujur, ikhlas, dan suka menolong.³⁸

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial seorang guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidikan, orang tua wali peserta didik, masyarakat sekitar sekolah dan sekitar dimana pendidik itu tinggal, dan dengan pihak-pihak berkepentingan sekolah. Kondisi objektif ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi, menurut Slamet PH terdiri dari sub kompetensi (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar; (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP); (3) memahami struktur, konsep mata pelajaran

³⁸ Ibid., 33.

terkait; menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.³⁹

Menurut Denny Swarja “Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkeadilan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan di luar”.⁴⁰

Manajemen pendidikan dalam meningkatkan kinerja harus dilihat dari aspek pengembangan profesionalisme guru maka alternatif pengembangan profesionalisme guru menjadi program-program yang mampu mempengaruhi kinerja guru.

Beberapa alternatif program pengembangan profesionalisme guru sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualifikasi persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pelajar. Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-Undang Guru dan Dosen berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal Sarjana (S1).
- b. Program sertifikasi. Program ini diperuntukkan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan yang berasal dari program pendidikan keguruan. Tujuan dari

³⁹ Ibid., 39.

⁴⁰ Solihin, *Etika Profesi Keguruan*, 76.

program penyerataan ini agar guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau termasuk kedalam kelompok studi pendidikan yang tercantum dalam ijazahnya.⁴¹



⁴¹ Ibid., 113.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan dibandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan.⁴² Seorang peneliti yang akan melalui proyek penelitian, sebelumnya ia dituntut untuk mengetahui metode serta sistematika penelitian. Jika peneliti tersebut hendak mengungkapkan kebenaran melalui suatu kegiatan ilmiah. Adapun dalam penelitian ini digunakan beberapa tehnik atau metode penelitian yang meliputi:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena, tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian yakni seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Disini subjek dipandang secara holistik (menyeluruh) dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode.⁴³

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Kualitatif yaitu, pengamatan, wawancara atau perilaku yang diamati. Sedangkan deskriptif adalah gambaran tentang objek yang diteliti mengenai data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka.⁴⁴ Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif karena peneliti ingin

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: RinekaCipta, 2002), 126.

⁴³ Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 6.

⁴⁴ *Ibid.*, 11.

melakukan penelitian secara terinci dan mendalam terhadap implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru (studi kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) tahun pelajaran 2014/2015.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang akan dijadikan sebagai lapangan penelitian atau tempat dimana penelitian tersebut hendak dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (Desa, Organisasi, Peristiwa, teks dan sebagainya).⁴⁵

Adapun lokasi penelitian bertempat di Sekolah Menengah Atas (SMA) Plus Bustanul Ulum Desa Mlokorejo Kecamatan Puger Kabupaten Jember Jl. KH. Abdullah Yaqien No 1-5.

C. Subyek Penelitian

Dalam menentukan subjek penelitian, peneliti menggunakan tehnik *Purposive Sampling* untuk menentukan siapa yang menjadi sumber data yang peneliti tuju. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin orang tersebut seorang penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.⁴⁶

⁴⁵ Tim Revisi STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, 46.

⁴⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 218.

Subjek yang dijadikan informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah
2. Waka
3. Guru
4. TU

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian, maka data yang dikumpulkan haruslah *representative*. Ketepatan dalam memilih metode memungkinkan diperolehnya data yang objektif dan sangat menunjang keberhasilan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif dimana dalam observasi ini peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan menggunakan observasi partisipasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Metode observasi ini digunakan untuk memperoleh data.⁴⁷

Melalui metode observasi ini, data yang diperoleh adalah data utama untuk mengetahui secara langsung:

⁴⁷ Ibid., 227.

- a. Letak geografis SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember
- b. Sarana dan Prasarana
- c. Aktifitas sekolah yang meliputi belajar-mengajar
- d. Kegiatan ekstra & intra
- e. Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁴⁸

Dalam teknik ini peneliti menggunakan jenis wawancara tak berstruktur (*unstructured interview*) dimana yang dimaksud wawancara tak berstruktur disini adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Adapun data yang diperoleh dari wawancara (*interview*) ini adalah sebagai berikut:

⁴⁸ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 186.

- a. Perencanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.
- b. Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015..
- c. Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambaran atau karya-karya monumental dari seseorang.⁴⁹ Dengan demikian maka jelaslah bahwa metode dokumentasi yang dipakai dalam penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mencari data-data yang sudah didokumentasikan seperti buku-buku, laporan, arsip, majalah dan sebagainya.

Adapun data yang ingin diperoleh dari dokumentasi adalah:

- a. Sejarah Berdirinya SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember
- b. Profil Sekolah SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember
- c. Struktur SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember
- d. Visi, misi, indikator

⁴⁹ Ibid., 240.

- e. Denah Lokasi SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember
- f. Data-data lain yang diperlukan.

E. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis data dengan teknik analisis deskriptif kualitatif, artinya analisis data yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti. Analisis deskriptif kualitatif dilakukan dengan cara memberikan predikat kepada variabel yang diteliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Langkah-langkah analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Maksudnya yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan yang berlangsung secara terus-menerus selama proses penelitian sampai pada pembuatan laporan.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, atau dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian yang baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid.

c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan diharapkan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.⁵⁰

F. Keabsahan Data

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *triangulasi*. *Triangulasi* adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁵¹ Sedangkan untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti menggunakan *trianggulasi* sumber.

Trianggulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dicapai dengan jalan di antaranya:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif orang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.

⁵⁰ Matthew B. Miles & A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif-Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*, Terj. Tjetjep Rohendi Rohidi (Jakarta: Universitas Indonesia-Press, 2007), 16.

⁵¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, 241.

5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁵²

G. Tahap-tahap Penelitian

Layaknya suatu kegiatan ilmiah, sebuah penelitian dilaksanakan melalui prosedur kerja yang berurutan. Keteraturannya diperlihatkan melalui cara-cara penemuan masalah. Secara garis besar prosedur kerja penelitian dilalui tahapan-tahapan yaitu: tahapan sebelum lapangan, pekerjaan lapangan, analisis data dan penulisan laporan.

Tahap sebelum lapangan segala macam persiapan yang diperlukan sebelum penelitian terjun kedalam kegiatan lapangan. Dalam tahap ini penelitian melakukan rancangan penelitian. Rencana ini berupa proposal penelitian, mengurus perizinan, dan instrumen penelitian.

Tahap selanjutnya yaitu tahap lapangan adalah suatu tahapan dimana penelitian dengan sungguh-sungguh memahami latar belakang penelitian. Dalam tahap ini penelitian mencari dan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang ditemukan.

Tahap dan penulisan laporan. Pada tahap ini penulis menganalisis data yang diperoleh dari lapangan. Setelah data dianalisis barulah masuk pada tahap penulisan laporan.

⁵² Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 331.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember

SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo merupakan sekolah berbasis pesantren yang berada di wilayah Kabupaten Jember yang posisinya berbatasan dengan wilayah Kota Jember dan Bagian Barat wilayah Kabupaten Lumajang, Timur Kabupaten Banyuwangi dan Bagian Utara Kabupaten Bondowoso dan Gunung Argopuro sehingga sekolah ini berada di daerah sub urban yang masyarakatnya memiliki karakter tersendiri. Oleh karena itu untuk mengembangkan sekolah ini diperlukan perencanaan yang lebih khusus dan komprehensif, karena sekolah ini memiliki tantangan yang spesifik, antara lain

SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember didirikan oleh Yayasan Wakaf Sosial Pendidikan Islam yang disingkat YWSPI dengan nama SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember yang didirikan pada tahun 2005.

Perkembangan SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember dari tahun ke tahun, bahkan sampai sekarang sudah memiliki 39 lokal, baik ruang kelas maupun ruangan penunjang dalam pembelajaran, misalnya laboratorium, musholla, koperasi, dan lain-lain. Sampai sekarang SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember telah dipercaya oleh

masyarakat dengan penambahan jumlah murid yang signifikan dari tahun ketahun.

Sejak Memasuki tahun 2010 SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember, semakin mendapat perhatian masyarakat, dimana nama sekolah sudah mulai diperhitungkan. Siswa-siswi dari sekolah-sekolah baik dari SLTP maupun MTS yang ada di kecamatan Puger maupun di luar kecamatan Puger banyak yang tertarik masuk SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember, daya tarik SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember ini mulai tambah dan berkembang sejak adanya inovasi dibawah pimpinan Bapak Muhtadin dimana beliau selalu mengadakan perubahan wajah gedung sekolah dan pembenahan lingkungan, serta melengkapi sarana dan prasarana, (komputer dan peralatan laboratorium), karyawan serta siswa dengan dibangunnya sarana ruang guru baru, ruang komputer yang dilengkapi AC. Yang tak kalah pentingnya SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015 sekarang sudah menyandang sekolah yang berpredikat "A" atau disamakan dengan sekolah-sekolah negeri.

2. Profil SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember Profil SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo

a. Nama dan Alamat Sekolah

- 1) Nama sekolah : SMA Plus Bustanul Ulum
Mlokorejo
- 2) Nomor Statistik Sekolah : 302052403249

- 3) Tahun Berdiri : 2005
- 4) Status : Swasta
- 5) Alamat Sekolah :
- a) Jalan/Dusun : Krajan
- b) Desa : Mlokorejo
- c) Kecamatan : Puger
- d) Kabupaten : Jember
- e) Profensi : Jawa Timur
- f) Kode Pos : 68164
- g) Telepon : (0336) 721421

b. Personalia SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo

- Nama Kepala Sekolah : Muhtadin
- NIP :
- Pangkat/Golongan : Pembina/IV a
- Pendidikan : S-1/Bimbingan Konseling
- Tempat Tanggal Lahir : Jember, 06 Oktober 1978
- Alamat rumah :
- a) Jalan/Dusun : Sembungan
- b) Desa : Mlokorejo
- c) Kecamatan : Puger
- d) Kabupaten : Jember
- e) Propinsi : Jawa Timur
- f) Kode Pos : 68164
- g) Handphone : 081233631717

3. Visi, Misi dan Tujuan SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember

Dalam usaha mewujudkan tujuan pendidikan nasional sekolah harus menyusun Visi dan Misi Sekolah. Untuk mencapainya diperlukan program kerja yang baik dan berkelanjutan.

a. Visi SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo

Visi SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo adalah "Menjadi Sekolah yang Bermutu dan Bermanfaat yang Mampu Mencetak Generasi Muslim yang Cerdas, Menguasai IPTEK dan IMTAQ serta berakhlakul karimah".

Indikator Visi adalah sebagai berikut

- 1) Terakreditasi A dengan kualitas Standar Nasional Pendidikan dalam kategori sangat baik.
- 2) Membangun lembaga pendidikan menengah atas berbasis agama, ilmu pengetahuan dan teknologi. Memenuhi kebutuhan masyarakat, dengan pemerataan dan perluasan akses pendidikan, pengelolaan yang akuntabel, transparan, partisipatorik, demokratis, efektif dan efisien.
- 3) Terwujudnya kader umat yang mampu menjalankan ajaran agama secara utuh.
- 4) Terwujudnya kader umat yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik sebagai bekal melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi dan hidup mandiri.

- 5) Terwujudnya kader umat yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat.

b. Misi Sekolah

- 1) Melaksanakan Pembelajaran dan Pembimbingan yang berkualitas.
- 2) Menumbuhkembangkan Kepribadian Islami.
- 3) Membentuk Insan yang Kompetitif (Regional, Nasional, dan Global).
- 4) Menyelenggarakan pendidikan menengah sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik dalam membaca, menulis dan berhitung.
- 5) Mengembangkan kreativitas dalam proses pembelajaran yang kondusif, semangat tafakkuh fiddin, amar ma'ruf nahi mungkar berdasarkan IMTAQ menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural dan kemajemukan bangsa.
- 6) Mendidik dan melatih peserta didik dalam penggunaan teknologi dengan berlandaskan akhlakul karimah.
- 7) Membekali siswa dengan berbagai keterampilan kecakapan hidup.
- 8) Menanamkan adab dan sopan santun sesuai ajaran Islam dengan menyelenggarakan pendidikan berbasis pesantren.
- 9) Penanaman pendidikan nilai sebagai upaya membentuk karakter peserta didik.

c. Tujuan Sekolah

- 1) Meningkatkan Mutu Akademik dan Non Akademik.
- 2) Melaksanakan Pembelajaran Berbasis Imtaq dan Budaya.
- 3) Meningkatkan Jiwa Kompetitif secara Profesional.

4. Letak Geografis SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember

- a. Sebelah Timur : Persawahan
- b. Sebelah Barat : Permukiman penduduk
- c. Sebelah Selatan : Persawahan
- d. Sebelah Utara : Pondok Pesantren

5. Keadaan Sarana dan Prasarana di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember

Sarana dan Prasarana merupakan komponen yang mutlak diperlukan demi berlangsungnya proses pembelajaran yang efektif. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Sarana dan Prasarana SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember

NO	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	2	3	4
1	Ruang Kelas	9	Baik
2	Ruang Lab Kimia/Biologi	1	Baik
3	Laboratorium Fisika	1	Baik
4	Perpustakaan	1	Baik
5	Serba Guna	1	Baik
6	Kepala Sekolah	1	Baik
7	Ruang BK	1	Baik
8	Ruang UKS	1	Baik
9	Ruang Guru	1 set	Baik

1	2	3	4
10	Ruang Tata Usaha	1	Baik
11	Kamar Mandi/WC	13	Baik
12	Gudang	1	Baik
13	Rumah Penjaga	1	Baik
14	Mushola	1	Baik
15	Ruang OSIS	1	Baik
16	Tempat Parkir	1	Baik
17	Ruang Agama	1	Baik
18	Ruang Pramuka	1	Baik
19	Ruang Multimedia	1	Baik
20	Ruang Tamu	1	Baik

6. Keadaan Ruangan dan Peralatan di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember

Tabel 4.2
Keadaan Ruangan dan Peralatan di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember⁵³

NO	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	2	3	4
1	Meja Kepala Sekolah	1	Baik
2	Kursi Kepala Sekolah	1	Baik
3	Kursi dan Meja Tamu KS	1	Baik
4	Meja Guru dan Karyawan	15	Baik
5	Meja Waka/ Pengelola	4	Baik
6	Meja Siswa	180	Baik
7	Kursi Siswa	360	Baik
8	Almari	6	Baik
9	Mesin Ketik	1	Baik
10	TV	1	Baik
11	Tape Recorder	1	Baik
12	Brankas	2	Baik

⁵³ Observasi, Jember 26 Maret 2015.

1	2	3	4
13	Mesin Hitung	4	Baik
14	Meja Kursi Tamu	1	Baik
15	Komputer	27	Baik
16	Printer	4	Baik
17	LCD Projector	2	Baik
18	Laptop	5	Baik
19	Handy Camera	1	Baik
20	Kamera Digital	1	Baik
21	Peralatan Band/ Islami	1	Baik
22	OHP Projector		

**7. Data Tenaga Pendidik dan Karyawan SMA Plus Bustanul Ulum
Mlokorejo Puger Jember Jember**

Tabel 4.3
Tenaga Pendidik dan Karyawan SMA Plus Bustanul Ulum
Mlokorejo Puger Jember 2014/2015⁵⁴

No	Nama	Jabatan	Lulusan
1	2	3	4
1	Robitul Firdaus, S.HI, M.Si	Ketua yayasan	S2
2	Muhtadin, SE., S.Pd	Kepala sekolah	S 1
3	Mustopa Adi P, S. Ag., MM	Guru	S-2
4	H. Hasan Baisuni, Ba	Guru	Sarmud
5	Drs. Mistahal	Guru	S-1
6	Nonik Purwati, S. Pd	Guru	S-1
7	Dra. Endang Endarwati	Guru	S-1
8	Surdiman, S. Pd.I	Guru	S-1
9	Lukman Hariyanto, S. Pd	Guru	S-1

⁵⁴ Observasi, Jember 26 Maret 2015.

10	Nuning Sri Rahayu N, S. Pd	Guru	S-1
11	Sri Utami, S.Pd	Guru	S-1
12	Min Wahyuningsih, S. Pd	Guru	S-1
13	Dewi Setyowati, S. Pd	Guru	S-1
14	Shafiudin, S. Pd.I	Guru	S-1
15	Era Dwi Nurvita, S.Pd	Guru	S-1
16	Suprayitno, S. Pd	Guru	S-1
17	Novita Kartika Sari, SP	Guru	S-1
18	Ikhwan Muhdor, S.Pd	Guru	S-1
19	Imam Ghozali, S.Pd	Guru	S-1
20	Faizatul Maghfiroh, S.Pd	Guru	S-1
21	Ahmad Lutfi, S.Pd.I	Guru	S-1
22	Habibatul Masruroh	Guru	S-1
23	Hamliyah, M. Pd	Guru	S-2
24	Ahmad Sodiq, S.Pd	Guru	S-1
25	Muhyidin, S. Hum	Guru	S-1
26	Abdul Gofur, S. Kom	Guru	S-1
27	Abdul Latif	Pegawai	SMA
28	Misnadi	Pegawai	SMA

IAIN JEMBER

8. Jumlah Data Peserta Didik di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember

Tabel 4.4
Keadaan Siswa SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember Tahun Pelajaran 2014/2015⁵⁵

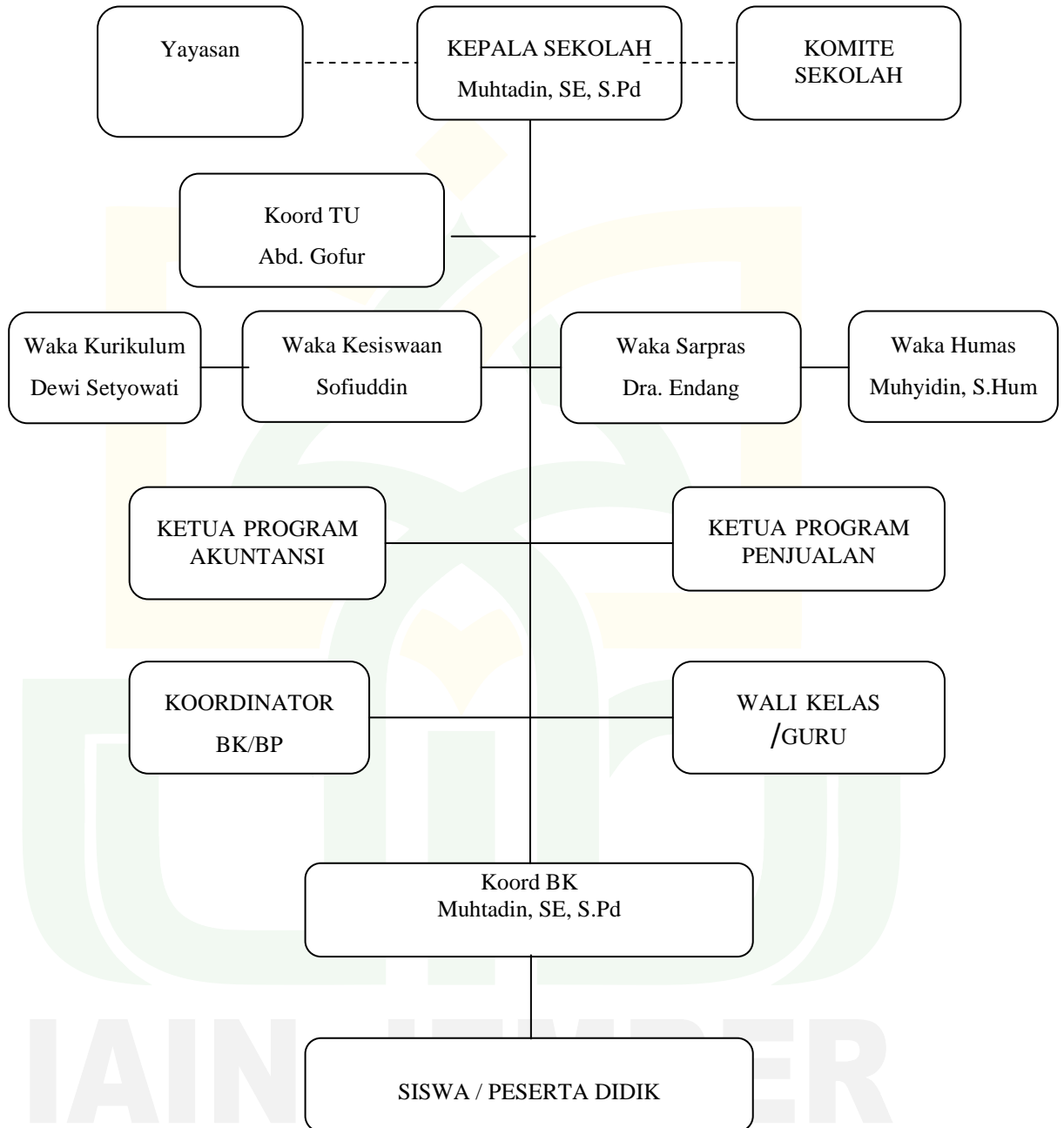
No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Perempuan	Laki-laki	
1	X	15	31	46
2	XI	16	23	39
3	XII	16	24	40
JUMLAH		47	78	125

9. Struktur Organisasi Sekolah

Dalam sebuah lembaga atau badan perkumpulan, keberadaan struktur organisasi sangat diperlukan demi terciptanya mekanisme yang dinamik. Adapun struktur organisasi SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember adalah sebagai berikut:

⁵⁵ Observasi, Jember 26 Maret 2015.

Struktur Organisasi
SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember⁵⁶



Keterangan :

- Garis Komando
 - - - - - Garis Koordinasi

⁵⁶ Dokumentasi, 26 Maret 2015.

B. Penyajian Data dan Analisis

Setelah mengalami proses peralihan data dengan berbagai metode yang digunakan, mulai dari data yang umum hingga data yang spesifik. Selanjutnya data-data tersebut akan dianalisis secara tajam dan kritis, dengan harapan dapat memperoleh data yang representative. Secara berurutan akan disajikan data-data yang ada serta mengacu kepada sub fokus masalah. Data yang akan digali tentang Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.

Sebagaimana dikatakan Kepala SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember:

“Sebagai seorang pimpinan, agar pelaksanaan manajemen dapat berjalan dengan baik tentu harus dikelola dengan baik juga. Demikian juga dengan pelaksanaan kinerja yang berbasis religius. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dan umpan balik. Tentu untuk melaksanakan manajemen kinerja ini, teladan dan dukungan dari semua pihak di sekolah akan semakin memberikan efek yang positif terhadap keberhasilan pelaksanaan manajemen kinerja di sekolah yang bersangkutan, terutama dalam Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015”.⁵⁷

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan *review*

⁵⁷ Muhtadin, *wawancara*, Jember, 10 April 2015.

atau peninjauan ulang terhadap kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Budaya religius merupakan cara berfikir dan cara bertindak seseorang yang didasarkan nilai-nilai religius (keagamaan). Dengan demikian, budaya religius di sekolah pada hakikatnya adalah terwujudnya nilai-nilai agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga sekolah. Untuk memberikan efek budaya religius terhadap semua warga sekolah, khususnya terhadap siswa dalam tingkah laku atau guru dan tenaga administrasi dalam kinerjanya maka manajemen kinerja yang dilaksanakan oleh kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting.

Sesuai dengan rumusan masalah di awal, maka data-data yang telah diperoleh dari lapangan akan disajikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember sebagai lembaga pendidikan umum Islami dan terletak di kawasan pondok pesantren sangat tepat jika menjalankan atau melaksanakan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius. Dengan pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dampak yang dihasilkan ketika pekerjaan selesai maka hasilnya akan sempurna, terutama di hadapan Allah. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan segala aktivitas, nilai-nilai religius akan senantiasa masuk dalam segala aktivitas yang dilakukan.

Sebagaimana dikatakan oleh kepala sekolah, Muhtadin :

“Untuk melaksanakan segala sesuatu yang baik, terutama implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius maka dibutuhkan perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja di bawahnya. Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi seperti halnya perencanaan budaya religius disekolah, visi-misi dan tujuan sekolah, sumberdaya manusia. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti yang diharapkan. Selain itu, dengan perencanaan kegiatan yang akan dilakukan dapat diantisipasi jika ada hambatan-hambatan yang bakal dialami, kinerja akan lebih efektif dan efisien, serta hasil yang diharapkan dapat diketahui sejak awal.”⁵⁸

Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti diharapkan dan tercapainya prestasi tinggi.

Dalam merencanakan kinerja, harus meninjau ulang rencana bisnis dan menentukan pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagaimana masing-masing pekerja terlibat dalam rencana tersebut. Setiap pekerja memahami peran masing-masing atas kinerja yang direncanakan.

⁵⁸ Muhtadin, *wawancara*, Jember, 18 Maret 2015.

Kepala sekolah sebagai manajer dan masing-masing pekerja tidak hanya perlu merencanakan pekerjaan dan harapan terhadap kinerja, tetapi juga harus memilih kegiatan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki pekerja. Penting sekali untuk merencanakan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia karena merencanakan kedua hal tersebut sebagai dasar yang kuat untuk keseluruhan proses manajemen kinerja.

Demikian pula sebagaimana dikatakan oleh waka kurikulum SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember :

“Dalam melaksanakan kegiatan rutinnnya, sebelum melaksanakan program-program kinerjanya, kepala sekolah selalu melaksanakan perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia terdiri dari kegiatan pengembangan sasaran kinerja yang cerdas baik secara bersama maupun untuk setiap pekerja dan menyepakati rencana kinerja sehingga harapan menjadi jelas bagi semua yang terlibat. Perencanaan kinerja memberikan peluang untuk mendiskusikan dengan pekerja tentang harapan organisasi terhadap kinerjanya, dan bagaimana sasaran kinerja spesifik setiap pekerja dikaitkan dengan rencana dan tujuan organisasi. Demikian pula di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember, kepala sekolah selalu merencanakan manajemen kinerjanya, sehingga dari perencanaan tersebut diketahui kapan program dilaksanakan, serta orang-orang yang terlibat secara langsung dalam manajemen kinerja tersebut”.⁵⁹

Berdasarkan hasil observasi di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember, Kepala sekolah melakukan perencanaan kinerja di lembaga yang dipimpinnya dengan mengedepankan budaya religius islami. Dalam melaksanakan kinerjanya kepala sekolah melandasi tindakan-tindakannya dengan sikap jujur, adil, rendah hati, serta selalu

⁵⁹ Dewi Setyowati, *wawancara*, Jember, 23 Maret 2015.

melakukan pendisiplinan terhadap guru-guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember. Misalnya ketika kepala sekolah memberikan pekerjaan beliau selalu melandasi pembagian pekerjaan itu dengan sikap adil dan bijaksana⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut, dapat diketahui bahwa merencanakan manajemen kinerja merupakan cara untuk membantu para pekerja atau staf di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, apabila pekerjaan berubah, sudah menjadi tanggung jawab pimpinan untuk membantu staf mengidentifikasi dan menyediakan pengetahuan dan keterampilan baru guna menciptakan sasaran pengembangan yang tepat.

Sehingga, perencanaan kinerja perlu dibahas dalam rangka meningkatkan profesionalitas kinerja di dalam suatu organisasi yang dipimpinnya, yaitu lembaga SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember.

2. Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Berbicara mengenai pelaksanaan manajemen kinerja berbasis budaya religius untuk meningkatkan profesionalisme guru yang diterapkan di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember ini, kepala sekolah memberikan gambaran umum sebagai berikut:

⁶⁰ Observasi, 23 Maret 2015.

“Guru yang profesional adalah guru yang mempunyai persiapan mengajar seperti perangkat mengajar, mempunyai kemampuan dalam menciptakan pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas serta kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan dalam pembelajaran yang berkualitas tersebut ditandai dengan guru memiliki beberapa kompetensi dalam mengajar, misalnya kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional”.⁶¹

Selain itu, sebagaimana dikatakan oleh salah seorang guru,

Mustopa Adi:

Dengan pelaksanaan manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember diharapkan profesionalitas guru-guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember betul-betul tercapai, karena pelaksanaan implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius tidak bertentangan dengan kompetensi profesional guru, khususnya adalah kompetensi kepribadian yaitu taqwa kepada Allah, berilmu-sehat jasmani dan rohani, berkelakuan baik dan bertanggung jawab.⁶²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dipahami bahwa pelaksanaan implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember telah terlaksana dengan baik. Hal ini ditandai dengan kinerja yang dilaksanakan kepala sekolah dan staf yang mendukungnya menunjukkan hasil kerja sesuai dengan program-program yang telah direncanakan serta memiliki dan mengandung nilai-nilai religius seperti jujur, adil, bermanfaat bagi orang lain, rendah hati, disiplin

⁶¹ Surdiman, *wawancara*, Jember, 04 April 2015.

⁶² Mustopa Adi, *wawancara*, Jember, 04 April 2015.

dan toleran. selain itu kemampuan profesional guru dan karyawan dalam kinerjanya juga menunjukkan peningkatan.

Demikian hasil observasi menunjukkan hasil bahwa profesionalisme guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember tidak luput dari andil kepala sekolah, di mana beliau sangat menekankan budaya religius dalam melaksanakan manajemen kinerjanya. Selain dengan sikap professional diterapkan oleh kepala sekolah, guru-guru ditekankan untuk menanamkan dan melaksanakan budaya religius dalam setiap melakukan kerjanya, misalnya dengan melandasinya sikap adil, jujur, dapat memberikan manfaat kepada orang lain, rendah hati dan mengedepankan disiplin sebagaimana yang diharapkan oleh ajaran-ajaran Islam.

3. Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Evaluasi dalam manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru secara teratur bukan hanya ditujukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam melaksanakan kinerja, tetapi yang terpenting adalah bagaimana memanfaatkan hasil evaluasi tersebut untuk memperbaiki dan menyempurnakan program-program lainnya dalam manajemen kinerja berbasis budaya religius, sehingga hasil evaluasi tersebut akan semakin meningkatkan profesionalitas guru. Oleh karena itu, fungsi evaluasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru secara keseluruhan dan terus-menerus.

Sebagaimana dikatakan oleh kepala SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember tahun pelajaran 2014/2015:

SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember merupakan sebuah lembaga pendidikan swasta, akan tetapi telah memiliki akreditasi "A", yang artinya sekolah ini memiliki mutu yang disamakan dengan sekolah-sekolah yang berstandar negeri. Dalam implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru tentu tidak diketahui secara pasti keberhasilan setiap usaha yang dilakukan jika tidak diadakan evaluasi. Untuk itu kepala sekolah selalu mengadakan evaluasi terhadap kinerja orang-orang yang membantunya. Evaluasi adalah merupakan langkah yang harus ditempuh dalam manajemen dan harus dilaksanakan dalam dunia pendidikan. Dengan evaluasi akan diperoleh berbagai informasi tentang keberhasilan dan efektifitas program yang sudah dilaksanakan. Misalnya seorang guru dalam mengevaluasi keberhasilan siswanya tidak hanya dari segi pengajarannya saja akan tetapi evaluasi tersebut juga harus menyentuh pada aspek keberhasilan siswa tersebut dalam menyerap informasi yang disampaikan oleh gurunya. Selain itu, untuk dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru maka perlu dilakukan usaha atau tindakan evaluasi yang mana evaluasi tersebut pada dasarnya adalah memberikan pertimbangan berdasarkan kriteria tertentu. Hasil yang diperoleh dari penilaian dapat dinyatakan dalam bentuk hasil kerja, sehingga dengan hasil kerja ini kepala sekolah dapat mengetahui sejauhmana kemampuan guru-guru di dalam memahami program-program yang telah dilaksanakan.⁶³

Demikian pula hasil observasi menunjukkan bahwa evaluasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember Tahun Pelajaran 2014/2015 terlihat dari evaluasi-evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah. Beliau memberikan nasehat-nasehat jika ditemukan kinerja guru-guru yang kurang profesional dalam pandangan kepala sekolah, misalnya menegur guru yang terlambat ketika datang ke

⁶³ Muhtadin, *wawancara*, Jember, 10 April 2015.

sekolah. Dengan datang terlambat ke sekolah ini, mengindikasikan kurangnya disiplin yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu dengan bijaksana kepala sekolah memberikan nasehat-nasehat agar guru tersebut dapat datang tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti temukan menunjukkan kepala sekolah SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember selalu memberikan evaluasi terhadap kinerja guru-guru dengan melakukan manajemen kinerja yang berbasis budaya religius, misalnya dengan memberikan nasehat-nasehat, melakukan pembinaan dengan adil dan disiplin untuk meningkatkan profesionalisme guru.

C. Pembahasan Temuan

Dari beberapa data yang telah disajikan dan dilakukan analisis, maka hasil tersebut, perlu kiranya untuk diadakan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan diskusi dengan teori-teori yang ada dan relevan dengan topik penelitian ini, untuk itu pembahasan ini akan disesuaikan dengan sub yang menjadi pokok pembahasan, guna mempermudah dalam menjawab pertanyaan yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian.

Adapun perincian pembahasan ini sebagai berikut.

1. Perencanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Secara Individu

Untuk tetap selalu menjadi sekolah yang bermutu unggul, sebagaimana hasil akreditasi yang telah didapatkan oleh SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember, yaitu menyandang status sekolah

dengan akreditasi “A” memang tidaklah mudah, manajemen sekolah harus senantiasa bekerja untuk mewujudkan suatu sekolah yang terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan tetap mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sekitarnya. Dan karena SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember merupakan sekolah yang berada di dalam area pesantren, maka kepala sekolah melaksanakan implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember.

Oleh sebab itulah, pelaksanaan implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember tahun pelajaran 2014/2015 visi dan misi SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember selalu diarahkan pada peningkatan profesionalitas guru dan peningkatan mutu sekolah ke arah yang lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa merencanakan manajemen kinerja merupakan cara untuk membantu para pekerja atau staf di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, apabila pekerjaan berubah, sudah menjadi tanggung jawab pimpinan untuk membantu staf mengidentifikasi dan

menyediakan pengetahuan dan keterampilan baru guna menciptakan sasaran pengembangan yang tepat guna peningkatan profesionalitas guru secara umum.

Hal ini relevan sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Wibowo⁶⁴ yang mengatakan bahwa merencanakan pengembangan merupakan cara untuk membantu para pekerja untuk menjaga atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, apabila pekerjaan berubah, sudah menjadi tanggung jawab pimpinan untuk membantu pekerja mengidentifikasi dan menyediakan pengetahuan dan keterampilan baru guna menciptakan sasaran pengembangan yang tepat. Sehingga, perencanaan kinerja perlu dibahas dalam rangka meningkatkan profesionalitas kinerja didalam suatu organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa antara teori yang telah dikemukakan memiliki relevansi bahwa posisi hasil penelitian ini memperkuat teori yang telah dikemukakan oleh Wibowo di atas. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa perencanaan manajemen kinerja merupakan cara untuk membantu manajer atau kepala sekolah dan staf di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, apabila pekerjaan berubah, sudah menjadi tanggung jawab pimpinan untuk membantu staf mengidentifikasi dan

⁶⁴ Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2008), 351.

menyediakan pengetahuan dan keterampilan baru guna menciptakan sasaran pengembangan yang tepat. Sehingga, perencanaan kinerja dilaksanakan dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru.

2. Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan maka, diperlukan proses pembelajaran yang berkualitas. Di dalam menciptakan dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran maka diperlukan bantuan dan dukungan dari personil sekolah terutama guru. Dengan adanya tenaga pendidik yang berkualitas dan mempunyai profesionalisme tinggi dalam menjalankan tugasnya maka, proses pembelajaran akan berjalan dengan baik dan berkualitas. Guru yang profesional adalah guru yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Sebagai seorang pendidik/guru yang mempunyai tugas pendidikan harus dapat menciptakan proses pengajaran. Sebagai aplikasi dalam peningkatan kualitas guru ini, di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember dilaksanakan suatu manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember tahun pelajaran 2014/2015.

Berdasarkan data hasil penelitian, guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember ini dapat dikatakan profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar terutama dalam pelaksanaan proses pembelajarannya. Hal ini dapat dilihat dari ijazah guru

yaitu minimal telah menyelesaikan ijazah sarjana. Temuan-temuan di atas relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo yaitu setiap pekerja harus memiliki kemampuan yang mendasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan pembahasan temuan di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius mampu meningkatkan profesionalitas guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember tahun pelajaran 2014/2015.

3. Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, khususnya mengacu dari hasil wawancara, evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa evaluasi yang dilakukan di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember memiliki tujuan dan sasaran untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai atau tidak. Evaluasi sasaran dilakukan untuk mengukur seberapa jauh sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai. Selain itu, evaluasi juga dilaksanakan untuk mengetahui hasil kinerja guru dalam melaksanakan kinerjanya.

Evaluasi kinerja di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember memiliki dua tujuan yaitu untuk mengetahui evaluasi terhadap tujuan dan sasaran, dan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, serta untuk mengetahui masalah apa yang dihadapi ketika guru melaksanakan kerjanya.

Temuan penelitian di atas memiliki keterkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo⁶⁵ yang mengatakan bahwa evaluasi merupakan kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap hasil kerjanya. Selanjutnya evaluasi kinerja dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasi *reward*. Yang tak kalah pentingnya dari pelaksanaan evaluasi kinerja ini adalah evaluasi dilaksanakan terhadap tujuan dan sasaran, yaitu evaluasi untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai atau tidak. Sedangkan evaluasi hasil adalah evaluasi untuk memberikan indikasi apakah pelaksanaan kinerja yang dilakukan dapat diselesaikan dan masalah-masalah apa yang dihadapi.

⁶⁵ Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2008), 351.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penyajian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015. Maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Perencanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.

Merencanakan manajemen kinerja merupakan cara untuk membantu para pekerja atau staf di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya. Apabila pekerjaan berubah, sudah menjadi tanggung jawab pimpinan untuk membantu staf mengidentifikasi dan menyediakan pengetahuan dan keterampilan baru guna menciptakan sasaran pengembangan yang tepat guna peningkatan profesionalitas guru. Secara umum penerapan Visi dan Misi SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember selalu diarahkan pada peningkatan profesionalitas guru dan peningkatan mutu sekolah ke

arah yang lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman di masa yang akan datang.

2. Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.

Sebagai seorang pendidik yang mempunyai tugas pendidikan harus dapat menciptakan proses pengajaran. Sebagai aplikasi dalam peningkatan kualitas guru ini, di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember dilaksanakan suatu manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember tahun pelajaran 2014/2015.

Berdasarkan data hasil penelitian, guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember ini dapat dikatakan profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar terutama dalam pelaksanaan proses pembelajarannya. Hal ini dapat dilihat dari ijazah guru yaitu minimal telah menyelesaikan ijazah sarjana.

3. Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.

Evaluasi kinerja dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasi *reward*. Evaluasi kinerja di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember memiliki dua tujuan yaitu untuk mengetahui evaluasi terhadap

tujuan dan sasaran, dan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, serta untuk mengetahui masalah apa yang dihadapi ketika guru melaksanakan kerjanya.

B. SARAN-SARAN

Berdasarkan hasil temuan peneliti, maka penulis menyarankan:

1. Perencanaan manajemen kinerja berbasis budaya religious dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA plus mlokorejo hendaknya perencanaan kepala sekolah bukan hanya dari visi-misi dan tujuannya saja namun, perencanaan harus melibatkan semua unsur civitas akademika guna perencanaan berjalan secara efektif dan efisien.
2. Pelaksanaan manajemen kinerja berbasis budaya religious dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA plus mlokorejo hendaknya kepala sekolah memberikan pembinaan seperti: mengikutkan dalam diklat/workshop, penambahan fasilitas penunjang guna guru di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo lebih professional.
3. Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religious dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMA Plus Mlokorejo hendaknya Kepala Sekolah (a) melakukan supervisi, baik secara personal maupun kelompok, (b) Teknik yang digunakan adalah secara langsung (*directive*) dan tidak langsung (*non directive*), (c) Aspek penilaian dalam supervisi melalui presensi guru, kinerja guru di sekolah, perkembangan siswa, (d) menggunakan format Daftar Penilaian Pekerjaan (DP3).

BIODATA PENULIS



Nama : Khoirul Anam
Nomor Induk Mahasiswa : 084 103 038
Tempat, Tanggal Lahir : Lumajang, 14 Januari 1991
Alamat : Sumberanyar, Rowokangkung, Lumajang
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Manajemen Pendidikan Islam

Riwayat Pendidikan : MI Al-Islah Rowokangkung, Lumajang

SMPN 2 Rowokangkung, Lumajang

SMA Plus Bustanul Ulum Puger, Jember

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Organisasi : Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) IAIN Jember

IAIN JEMBER

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA BERBASIS
BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS GURU (STUDI KASUS SMA PLUS
BUSTANUL ULUM MLOKOREJO PUGER JEMBER)
TAHUN PELAJARAN 2014/2015**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan
Jurusan Kependidikan Islam Prodi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

Khoirul Anam

NIM : 084 103 038

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN
2015**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA BERBASIS
BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS GURU (STUDI KASUS SMA PLUS
BUSTANUL ULUM MLOKOREJO PUGER JEMBER)
TAHUN PELAJARAN 2014/2015**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan
Jurusan Kependidikan Islam Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

Khoirul Anam
NIM : 084 103 038

Disetujui Pembimbing

Dr. Hepni Zain, S.Ag, MM
NIP. 19690203 199903 1 007

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA BERBASIS
BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS GURU (STUDI KASUS SMA PLUS
BUSTANUL ULUM MLOKOREJO PUGER JEMBER)
TAHUN PELAJARAN 2014/2015**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan
Jurusan Kependidikan Islam Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 08 Mei 2015

Tim Penguji

Ketua

Fathiyaturrahmah, M. Ag.
NIP. 19750808 200312 2 003

Sekretaris

Alfisyah Nurhayati, M. Si.
NIP. 19770816 200604 2 002

Anggota:

1. **Moch. Chotib, S. Ag., MM.** ()

2. **Dr. Hepni Zain., S. Ag MM.** ()

Menyetujui
Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dr. H. Abdullah., S. Ag., M. HI
NIP. 19760203 200212 1 003

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya :Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang baik dari apa yang telah mereka kerjakan (QS. An-nahl: 97).¹



¹ DEPAG RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: PT. Tanjung Mas Inti, 2012), 97.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu Tercinta (H. Yusuf & Lailatun Naum) yang selalu memberikan kasih sayang, Do'a dan bimbingan yang baik demi masa depan ku.
2. Sugiyatik, yang selalu memberiku motivasi dan do'a.
3. Teman-teman kelas J Angkatan 2010 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Sahabat/sahabati organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) IAIN Jember.

IAIN JEMBER

KATA PENGANTAR

الرَّحِيم

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah atas rahmat dan karunian-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Jember .
2. Dr. H. Abdullah S.Ag, M.HI Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan.
3. Dr. Hj. St. Rodliyah, M. Pd Selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam.
4. Nuruddin, M.Pd.I Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
5. Dr. Hepni Zain, S.Ag, MM Selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Segenap Dosen IAIN Jember, semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dan barokah.
7. Muhtadin., S.E, S.Pd, Selaku kepala sekolah SMA Bustanul Ulum Mlokorejo, Puger, Jember.

Akhirnya semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapatkan balasan baik dari Allah SWT.

Jember, 27 April 2015

Penulis

ABSTRAK

Khoirul Anam, 2015: *Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.*

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusiannya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan.

Fokus dalam penelitian ini adalah Bagaimana Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan jenis deskriptif. Sedangkan dalam menentukan subyek penelitian menggunakan *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif melalui tiga cara yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan Keabsahan datanya menggunakan *triangulasi* sumber.

Hasil dari penelitian ini 1) Implementasi Perencanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015 ialah visi-misi dan tujuan SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember selalu diarahkan pada peningkatan profesionalitas guru dan peningkatan mutu sekolah ke arah yang lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman di masa yang akan datang. 2) Implementasi Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015 sudah terlaksana dengan baik. Hal ini ditandai dengan terlaksananya program-program yang mengandung nilai religius: jujur, adil, bermanfaat bagi orang lain, disiplin, dan toleran. Dan juga ijazah guru/pendidik yaitu minimal telah menyelesaikan ijazah sarjana S1. 3) Implementasi Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015 ialah mengevaluasi perencanaan dan pelaksanaan untuk mengetahui apakah yang telah direncanakan dan dilaksanakan sebelumnya sudah tercapai atau tidak.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian teori.....	14
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Subyek Penelitian.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Analisis Data	37
F. Keabsahan Data.....	38
G. Tahap- tahap Penelitian.....	39

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	40
A. Gambaran Obyek Penelitian	41
B. Penyajian dan Analisis Data	51
C. Pembahasan Temuan	59

BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran-Saran	67

DAFTAR PUSTAKA	68
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Matrik Penelitian
3. Formulir Pengumpulan Data (checklist observasi, interview, dokumentasi)
4. Gambar/Denah Lokasi
5. Surat Keterangan (Ijin Penelitian, Pemberian Ijin Tempat Penelitian, Keterangan Selasai Penelitian)
6. Jurnal Penelitian
7. Dokumentasi
8. Biodata Penulis

IAIN JEMBER

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
4.1	Sarana dan Prasarana SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember	45
4.2	Keadaan Ruangan dan Peralatan di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember	46
4.3	Data Tenaga Pendidik dan Karyawan SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember 2014/2015	47
4.4	Jumlah Data Peserta Didik SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember Tahun Pelajaran 2014/2015	49



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djamarah, Bahri Saiful. 2000. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Fadillah, Muhammad. 2013. *Pendidikan Karakter Anak Usia Dini*. Jogjakarta: Ar-ruz Media.
- Fajar, Malik. 2005. *Holastika Pemikiran Pendidikan*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Husnan, Riayatul. 2013. *Kepemimpinan Kyai Protret Budaya Religius di pondok Pesantren*. Jember: STAIN Press.
- Massie, L Joseph. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Meleong, Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Terj. Tjetjep Rhendi Rohidi. Jakarta: UI-Press.
- Partanto, Pius A. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Yogyakarta: Arkola.
- Robinso, Roland. 1992. *Agama dalam Analisa dan Interpretasi Sosiologis*, Terjemahan. Ahmad Syaifudin. Jakarta: Rajawali Press.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahlan, Asmaun. 2010. *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Solihin, 2013. *Etika Profesi Keguruan*. Jember: STAIN Jember Press.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumidjo, Wahyu. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Tim Penyusun Revisi STAIN. 2014. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. STAIN Jember Press.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru atau Dosen Pasal 1, Ayat 10.

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Zain, Badudu. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Pustaka Sinar Harapan.

<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2190321-pengertian-profesionalitas-guru/#ixzz1pTU8XYuz> (12 Maret 2015).

<http://kbbi.web.id/implementasi> (04 April 2015)



DOKUMENTASI



Tampak suasana depan SMA Plus Bustanul Ulum



Kantor SMA Plus Bustanul Ulum



Ruang Guru



Gedung SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo



Proses Belajar-mengajar pendidik dan peserta didik



Proses Belajar-mengajar pendidik dan peserta didik



Peneliti Wawancara dengan ibu Endang



Dewan Guru
SMA Plus Bustanul Ulum



Peneliti Wawancara dengan Kepala
bapak Muhtadin



Peneliti Wawancara dengan ibu Setyowati

IAIN JEMBER

FORMULIR PENGUMPULAN DATA

1. OBSERVASI

- a. Letak geografis SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo
- b. Sarana dan Prasarana
- c. Aktifitas sekolah yang meliputi belajar-mengajar
- d. Kegiatan ekstra & intra.

2. WAWANCARA

- a. Bagaimana Perencanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015?
- b. Bagaimana Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015?
- c. Bagaimana Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015?

3. DOKUMENTASI

- a. Sejarah berdirinya SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo
- b. Profil SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo
- c. Sruktur Organisasi SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo
- d. Visi, misi, tujuan, indicator, denah lokasi
- e. Data-data lain yang diperlukan.

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015	Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru	1. Implementasi Manajemen Kinerja 2. Budaya Religius 3. Profesionalitas Guru	- <i>Planning</i> - <i>Actuating</i> - <i>Controlling</i> - Jujur - Adil - Bermanfaat bagi orang lain - Rendah hati - Disiplin - Kompetensi Pedagogik - Kompetensi Kepribadian - Kompetensi Sosial - Kompetensi Profesional	1. Informan; - Kepala Sekolah - Waka - Guru - TU 2. Dokumenter; 3. Kepustakaan;	1. Pendekatan dan jenis Penelitian Kualitatif Deskriptif 2. Subyek Penelitian: Tehnik <i>Purposive Sampling</i> 3. Teknik Pengumpulan Data: - Observasi - Interview - Dokumentasi 4. Tehnik Analisis Data: Analisis Kualitatif Deskriptif 5. Kesbsahan Data: - <i>Triangulasi</i> Sumber	1. Fokus Penelitian: Bagaimana Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015. 2. Sub Fokus Penelitian a. Bagaimana Perencanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015? b. Bagaimana Pelaksanaan Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015? c. Bagaimana Evaluasi Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember) Tahun Pelajaran 2014/2015?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khoirul Anam

Nim : 084 103 038

Fakultas/Prodi : Tarbiyah & Ilmu Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 27 April 2015
Saya yang menyatakan



Khoirul Anam
Nim. 084 103 038

IAIN JEMBER

Profil SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo

a. Nama dan Alamat Sekolah

- 1) Nama sekolah : SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo
- 2) Nomor Statistik Sekolah : 302052403249
- 3) Tahun Berdiri : 2005
- 4) Status : Swasta
- 5) Alamat Sekolah :
- a) Jalan/Dusun : Krajan
 - b) Desa : Mlokorejo
 - c) Kecamatan : Puger
 - d) Kabupaten : Jember
 - e) Profensi : Jawa Timur
 - f) Kode Pos : 68164
 - g) Telepon : (0336) 721421

b. Personalia SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo

- Nama Kepala Sekolah : Muhtadin
- NIP :
- Pangkat/Golongan : Pembina/IV a
- Pendidikan : S-1/Bimbingan Konseling
- Tempat Tanggal Lahir : Jember, 06 Oktober 1978
- Alamat rumah :
- a) Jalan/Dusun : Sembungan
 - b) Desa : Mlokorejo

