

**MANAJEMEN KINERJA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS UNTUK
PENGUATAN PROFESIONALISME GURU : STUDI DI
MADRASAH TSANAWIYAH PEKUNCEN**

Mukhamad Khilmi Khasib¹, Muh. Hanif²

^{1,2}UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Email : khilmikhasib82@gmail.com¹, muh.hanif@uinsaizu.ac.id²

ABSTRAK: Manajemen kinerja Penguatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pekuncen menuntut adanya sistem manajemen kinerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga nilai-nilai karakter yang sesuai dengan budaya lembaga pendidikan Islam. Dalam konteks tersebut, budaya religius menjadi fondasi penting untuk membentuk perilaku, etos kerja, dan komitmen moral guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Integrasi budaya religius dalam manajemen kinerja diharapkan mampu memberikan arah yang lebih bermakna bagi peningkatan kualitas pendidikan. Manajemen kinerja berbasis budaya religius menekankan penerapan nilai-nilai spiritual seperti disiplin, keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab dalam setiap aspek kegiatan guru. Melalui pendekatan ini, proses evaluasi kinerja tidak hanya menilai ketercapaian kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga kualitas etika dan keteladanan guru dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan madrasah. Prinsip-prinsip tersebut menjadi acuan dalam merumuskan indikator kinerja yang lebih komprehensif. Penerapan budaya religius dalam manajemen kinerja membutuhkan dukungan sistem yang terstruktur, mencakup perencanaan kinerja, pelaksanaan tugas, monitoring, serta evaluasi berbasis nilai-nilai keislaman. Kepala madrasah berperan strategis sebagai pemimpin spiritual sekaligus manajerial yang bertugas menanamkan budaya positif, menciptakan iklim kerja religius, dan memberikan supervisi yang konstruktif. Dengan demikian, budaya religius tidak hanya menjadi slogan, tetapi melembaga dalam perilaku organisasi. Implementasi manajemen kinerja berbasis budaya religius terbukti mampu mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi diri secara berkelanjutan. Nilai-nilai religius yang terinternalisasi membuat guru memiliki motivasi intrinsik lebih kuat, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun refleksi terhadap tugas profesionalnya. Oleh karena itu, budaya religius memperkuat rasa kebersamaan, empati, dan kolaborasi antarguru sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Maka dari itu, manajemen kinerja berbasis budaya religius memiliki kontribusi signifikan dalam penguatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pekuncen. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja secara teknis, tetapi juga membentuk karakter profesional yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan etika Islam. Oleh karena itu, pengembangan model manajemen kinerja yang terintegrasi dengan budaya religius perlu terus didorong untuk mewujudkan madrasah yang unggul dan berdaya saing.

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

ABSTRACT: *Performance Management Strengthening teacher professionalism at Pekuncen Junior High School requires a performance management system that is oriented not only toward academic achievement but also toward character values consistent with the culture of Islamic educational institutions. In this context, religious culture serves as an important foundation for shaping teachers' behavior, work ethic, and moral commitment in carrying out their professional duties. The integration of religious culture into performance management is expected to provide a more meaningful direction for improving the quality of education. Religious culture-based performance management emphasizes the application of spiritual values such as discipline, sincerity, trustworthiness, and responsibility in every aspect of teacher activity. Through this approach, the performance evaluation process assesses not only the achievement of pedagogical and professional competencies but also the quality of teachers' ethics and exemplary behavior in their daily lives within the madrasah environment. These principles serve as a reference in formulating more comprehensive performance indicators. The application of religious culture in performance management requires the support of a structured system, encompassing performance planning, task implementation, monitoring, and evaluation based on Islamic values. The principal plays a strategic role as both a spiritual and managerial leader, tasked with instilling a positive culture, creating a religious work climate, and providing constructive supervision. Thus, religious culture becomes more than just a slogan, but also institutionalized in organizational behavior. Implementing performance management based on religious culture has been proven to encourage teachers to continuously improve their competencies. Internalized religious values strengthen teachers' intrinsic motivation, both in lesson planning and implementation, and in reflecting on their professional duties. Therefore, religious culture strengthens a sense of togetherness, empathy, and collaboration among teachers, creating a harmonious work environment. Therefore, performance management based on religious culture significantly contributes to strengthening teacher professionalism at Pekuncen Junior High School. This approach not only improves technical performance but also fosters professional character grounded in Islamic spiritual and ethical values. Therefore, the development of a performance management model integrated with religious culture needs to be continuously encouraged to realize a superior and competitive madrasah.*

Keywords: *Performance Management, Religious Culture, Teacher Professionalism.*

PENDAHULUAN

Pendidikan Penguatan profesionalisme guru menjadi tuntutan nyata dalam dunia pendidikan modern, terutama di lembaga berciri keagamaan seperti madrasah. Di banyak daerah, kinerja guru masih menghadapi persoalan ketidaksesuaian antara budaya kerja, nilai religius, dan tuntutan profesional. Madrasah Tsanawiyah sebagai institusi pendidikan Islam dituntut tidak hanya mencetak peserta didik berprestasi, tetapi juga

membangun karakter religius yang kuat. Namun, fakta sosial menunjukkan bahwa penerapan budaya religius di madrasah sering kali belum terintegrasi secara sistematis dalam manajemen kinerja guru, sehingga kontribusinya terhadap profesionalisme belum optimal.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya religius terbukti dapat meningkatkan etos kerja, disiplin, dan komitmen moral guru. Literatur tentang manajemen kinerja dan budaya religius menyebutkan bahwa nilai spiritual mampu memperkuat motivasi intrinsik dan integritas guru. Namun, sebagian besar penelitian hanya membahas pengembangan profesionalisme guru atau penerapan budaya religius secara terpisah. Gap muncul ketika belum banyak kajian yang secara komprehensif mengintegrasikan *manajemen kinerja berbasis budaya religius* sebagai model konseptual yang berpengaruh langsung pada penguatan profesionalisme guru madrasah. Kekosongan inilah yang menjadikan tema ini penting untuk diteliti lebih dalam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen kinerja berbasis budaya religius dapat diterapkan secara efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru. Secara khusus, penelitian ingin mengidentifikasi komponen budaya religius yang relevan, menganalisis mekanisme manajemen kinerja yang dapat diselaraskan dengan nilai keislaman, serta merumuskan model strategis penguatan profesionalisme guru madrasah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen kelembagaan pendidikan Islam

Argumen utama penelitian ini adalah bahwa penerapan manajemen kinerja yang disinergikan dengan budaya religius memiliki potensi besar untuk memperkuat profesionalisme guru. Nilai-nilai religius seperti amanah, ikhlas, disiplin, dan tanggung jawab dapat menjadi fondasi etis yang memperbaiki kualitas kerja guru secara berkelanjutan. Jika nilai ini diintegrasikan ke dalam indikator kinerja, supervisi, serta pembinaan guru, maka budaya religius tidak sekadar menjadi tradisi, tetapi berubah menjadi sistem manajerial yang mendorong perubahan nyata dalam perilaku profesional guru. Dengan dasar tersebut, penelitian ini berargumen bahwa pendekatan terpadu ini akan memberikan dampak signifikan bagi mutu pendidikan madrasah.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen kinerja merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen kinerja mengarahkan guru untuk menjalankan tugas sesuai standar kompetensi, indikator kinerja, serta target pembelajaran sehingga aktivitas profesional berjalan terencana dan terukur. Manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian akhir, melainkan meliputi proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring, pembinaan, refleksi, dan peningkatan berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen kinerja berfungsi sebagai mekanisme strategis untuk meningkatkan mutu, efisiensi, dan relevansi kerja guru dalam mendukung keberhasilan pendidikan.

Secara umum, manajemen kinerja dapat dikategorikan dalam beberapa komponen utama. Pertama, perencanaan kinerja, yakni penetapan tujuan, indikator, serta strategi kerja yang disepakati antara pimpinan dan guru. Kedua, pelaksanaan kinerja, yaitu implementasi rencana kerja guru dalam proses pembelajaran, administrasi, dan pembinaan peserta didik. Ketiga, pemantauan dan supervisi, meliputi observasi kelas, pendampingan, feedback, dan bimbingan berkelanjutan. Keempat, penilaian kinerja, yang dilakukan melalui instrumen evaluasi formal untuk mengukur ketercapaian target. Kelima, tindak lanjut atau pengembangan profesi, seperti pelatihan, workshop, mentoring, atau coaching untuk meningkatkan kompetensi guru. Kelima komponen ini membentuk alur kinerja yang saling terhubung dan harus berjalan konsisten untuk menghasilkan peningkatan signifikan dalam mutu guru.

Budaya religius merupakan nilai, norma, kebiasaan, dan praktik keagamaan yang hidup, dijaga, serta diamalkan oleh warga lembaga pendidikan sehingga membentuk lingkungan kerja yang sarat dengan nuansa spiritual dan etika moral. Pada madrasah atau sekolah berbasis Islam, budaya religius tercermin dalam aktivitas ibadah, keteladanan akhlak, interaksi sosial yang beretika, serta pembiasaan nilai-nilai luhur seperti kejujuran, tanggung jawab, amanah, dan kedisiplinan. Budaya religius tidak hanya menjadi kegiatan ritual semata, tetapi harus berfungsi sebagai fondasi moral dalam pengambilan keputusan, perilaku kerja, serta interaksi profesional. Oleh sebab itu, budaya religius dapat menjadi pijakan dalam memperkuat integritas dan komitmen guru sebagai pendidik yang mengedepankan etika dan spiritualitas.

Budaya religius dalam lembaga pendidikan dapat dikategorikan dalam beberapa bentuk. Pertama, nilai inti religius, seperti keikhlasan, amanah, tanggung jawab, disiplin, dan kesederhanaan yang menjadi landasan moral seluruh warga sekolah. Kedua, ritual keagamaan, misalnya shalat berjamaah, tadarus, doa pagi, dan peringatan hari besar Islam. Ketiga, lingkungan fisik religius, berupa simbol, poster nasihat, mushalla, serta fasilitas yang mendukung praktik spiritual. Keempat, pembiasaan akhlak, yang meliputi sikap saling menghormati, berbahasa santun, dan menjaga kebersihan. Kelima, keteladanan, yaitu perilaku pimpinan, guru, dan staf yang merepresentasikan nilai agama dalam tindakan nyata. Keseluruhan kategori ini berfungsi membangun atmosfer spiritual yang dapat memengaruhi cara guru bekerja dan berperilaku profesional.

Profesionalisme guru merujuk pada kemampuan guru menjalankan tugas pendidikan secara kompeten, bermoral, dan berkomitmen tinggi sesuai standar profesi. Guru profesional tidak hanya menguasai konten dan pedagogi, tetapi juga mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Profesionalisme juga mencakup etika kerja, kemampuan kolaborasi, komitmen terhadap perkembangan peserta didik, dan kemauan terus belajar melalui pengembangan profesi berkelanjutan. Dalam konteks madrasah, profesionalisme guru memiliki dimensi tambahan berupa integrasi nilai-nilai keislaman dalam praktik pembelajaran dan perilaku sosial sehingga guru tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga teladan dalam akhlak dan spiritualitas.

Profesionalisme guru dapat dikategorikan ke dalam empat kompetensi utama. Pertama, kompetensi pedagogik, yang mencakup kemampuan mengelola pembelajaran, memahami karakter peserta didik, dan menggunakan metode yang tepat. Kedua, kompetensi profesional, yaitu penguasaan materi ajar, literatur keilmuan, dan kemampuan mengintegrasikan konsep secara akurat. Ketiga, kompetensi sosial, meliputi kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, serta membangun hubungan harmonis dengan peserta didik, sesama guru, dan masyarakat. Keempat, kompetensi kepribadian, yaitu integritas moral, kedewasaan emosional, keteladanan, dan akhlak yang baik. Dalam konteks lembaga Islam, kategori kelima sering ditambahkan, yaitu kompetensi spiritual, yakni kemampuan internalisasi nilai religius dalam tugas profesional. Keseluruhan kompetensi ini menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan guru sebagai pendidik profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Pekuncen, Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru pada madrasah yang menerapkan budaya religius dalam kegiatan pembelajaran dan pengelolaan kinerja. Guru dipilih karena mereka menjadi pelaksana utama nilai-nilai religius dan indikator kinerja yang ditetapkan lembaga, sehingga data yang diperoleh mencerminkan praktik nyata di lapangan.

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam hubungan antara budaya religius, manajemen kinerja, dan profesionalisme guru. Desain ini dipilih karena mampu mengungkap makna, praktik, dan dinamika yang tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif. Sumber data utama meliputi kepala madrasah, guru, dan dokumen kelembagaan, seperti pedoman kinerja dan program pembinaan religius. Kombinasi data tersebut memberikan informasi komprehensif dan meningkatkan kredibilitas temuan. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung aktivitas guru, serta telaah dokumen resmi. Ketiga teknik ini digunakan untuk mencapai triangulasi sehingga hasil penelitian lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis data mengikuti model Miles & Huberman yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Model ini memudahkan peneliti mengorganisasi informasi, menemukan pola, serta merumuskan temuan secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bukti 1 – Nilai Religius dalam sistem penilaian kinerja guru

Nilai religius merupakan dasar penting dalam membentuk perilaku dan profesionalisme guru, terutama di lembaga pendidikan yang berorientasi pada pengembangan karakter peserta didik. Dalam sistem penilaian kinerja guru, nilai religius tidak hanya menjadi pelengkap moral, tetapi berfungsi sebagai pedoman dalam menilai integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan dalam menjalankan tugas. Guru yang memiliki kesadaran religius tinggi cenderung menunjukkan komitmen kerja yang kuat, sikap disiplin, serta orientasi kerja yang tidak semata mencari imbalan materi, tetapi juga bernilai ibadah. nilai-nilai Islami seperti amanah, ikhlas, dan istiqamah menjadi faktor pembentuk etos kerja yang positif dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Penerapan nilai religius dalam sistem penilaian kinerja guru dapat diwujudkan melalui indikator perilaku dan proses kerja yang sejalan dengan ajaran agama. Misalnya, kehadiran tepat waktu, kejujuran dalam pelaporan administrasi, penghargaan terhadap waktu belajar, serta keteladanan dalam akhlak menjadi bagian dari instrumen penilaian. di MTs Pekuncen menunjukkan bahwa penguatan budaya religius seperti shalat berjamaah, pembiasaan doa, dan pembinaan spiritual guru berkontribusi nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru dan hasil penilaian kinerja mereka. Nilai-nilai tersebut diinternalisasikan secara sistematis melalui supervisi religius, refleksi spiritual, dan pembiasaan aktivitas ibadah di sekolah.

Integrasi nilai religius dalam sistem penilaian kinerja guru memberikan dampak positif baik pada peningkatan kualitas pembelajaran maupun pada penguatan karakter guru itu sendiri. Guru tidak hanya diukur dari aspek kognitif dan administratif, tetapi juga dari dimensi afektif dan spiritual yang menunjukkan konsistensi moral. menegaskan bahwa madrasah yang menerapkan manajemen kinerja berbasis religius berhasil membangun lingkungan kerja yang lebih harmonis, disiplin, dan berorientasi pada nilai-nilai akhlakul karimah. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja berbasis nilai religius tidak hanya mengukur hasil kerja guru, tetapi juga menumbuhkan kesadaran spiritual yang memperkuat dedikasi mereka sebagai pendidik dan pembimbing moral bagi peserta didik.

Bukti 2 – Budaya Religius dan iklim kerja positif

Budaya religius merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berakar pada ajaran agama dan diinternalisasikan dalam kehidupan organisasi. Dalam konteks dunia kerja, budaya religius berperan penting dalam membentuk perilaku individu yang jujur, disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki semangat kebersamaan yang tinggi. Ketika nilai-nilai religius seperti keikhlasan, amanah, dan kerja sebagai ibadah diterapkan secara konsisten, maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai. dalam *Jurnal Iman dan Spiritualitas* menjelaskan bahwa budaya organisasi Islami mampu menjadi fondasi etika kerja yang kokoh, karena nilai-nilai religius mendorong perilaku positif dan memperkuat komitmen individu terhadap tujuan organisasi.

Budaya religius juga berkontribusi langsung terhadap terbentuknya iklim kerja positif, yaitu suasana kerja yang ditandai dengan rasa saling percaya, dukungan sosial,

dan komunikasi yang terbuka antaranggota organisasi. Nilai religius yang hidup dalam organisasi menumbuhkan rasa persaudaraan (ukhuwah), empati, dan tanggung jawab bersama, sehingga konflik dapat diminimalisasi dan semangat kerja meningkat. dalam menunjukkan bahwa nilai religius memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan menciptakan iklim kerja yang lebih sehat, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa budaya religius tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga pada dinamika sosial organisasi secara keseluruhan.

Penerapan budaya religius dalam organisasi perlu dilakukan melalui pembiasaan, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan yang mencerminkan nilai moral dan spiritual. Ketika anggota organisasi merasakan bahwa nilai-nilai religius dihargai dan diterapkan secara nyata, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat positif dan loyalitas tinggi. internalisasi budaya religius melalui kegiatan rutin seperti doa bersama, kajian keagamaan, dan pembinaan spiritual mampu membentuk iklim kerja yang kondusif, kolaboratif, dan bernilai ibadah. Dengan demikian, budaya religius menjadi motor penggerak bagi terciptanya iklim kerja positif yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan keharmonisan di tempat kerja.

Bukti 3 – Profesionalisme guru yang meningkat

Profesionalisme guru merupakan kemampuan dan komitmen seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya secara optimal sesuai dengan standar kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang profesional tidak hanya menguasai materi ajar dan metode pembelajaran, tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab moral, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Peningkatan profesionalisme guru dapat dicapai melalui pelatihan berkelanjutan, pembinaan, serta sistem penilaian kinerja yang objektif dan berbasis nilai. profesionalisme guru mencakup kesadaran untuk terus belajar dan memperbaiki diri, baik dalam aspek akademik maupun moral, guna memberikan layanan pendidikan yang bermutu bagi peserta didik.

Peningkatan profesionalisme guru juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi, termasuk budaya religius yang diterapkan di lembaga pendidikan. Budaya religius menumbuhkan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan ketulusan dalam

bekerja, yang berdampak langsung. Melalui pembiasaan spiritual seperti doa bersama, kajian keagamaan, dan refleksi nilai-nilai religius, guru menjadi lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan.

Selain faktor budaya religius, dukungan manajerial dari pimpinan sekolah dan sistem evaluasi yang adil turut memperkuat peningkatan profesionalisme guru. Guru yang mendapatkan bimbingan, penghargaan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri akan memiliki motivasi dan rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap sekolah. menyimpulkan bahwa penerapan manajemen kinerja berbasis nilai religius dan supervisi yang humanis berhasil meningkatkan akhlak, disiplin, dan etos kerja guru di MTs Pekuncen. Dengan demikian, profesionalisme guru yang meningkat bukan hanya hasil dari peningkatan kompetensi akademik, tetapi juga dari pembentukan karakter dan budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan moral.

Pembahasan

Bukti 1 – Etika spiritual dalam penilaian kinerja

Etika spiritual dalam penilaian kinerja menekankan bahwa evaluasi terhadap karyawan atau guru tidak hanya berorientasi pada capaian kuantitatif, tetapi juga memperhatikan dimensi moral, kejujuran, dan integritas individu. Dalam perspektif ini, kinerja dipandang bukan sekadar hasil kerja yang terukur, melainkan juga cerminan nilai-nilai spiritual yang mendasari perilaku kerja seseorang. Prinsip etika spiritual mengajarkan bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah, sehingga proses dan niat kerja menjadi sama pentingnya dengan hasil akhir. Individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung bekerja dengan kesadaran etis, empati, dan rasa tanggung jawab sosial yang kuat, sehingga kinerjanya mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan dan ketuhanan.

Dalam konteks lembaga pendidikan atau organisasi religius, penerapan etika spiritual dalam sistem penilaian kinerja dapat menciptakan iklim kerja yang lebih adil, transparan, dan bermakna. Penilaian tidak hanya menilai keterampilan teknis, tetapi juga sikap kerja seperti keikhlasan, kepedulian, serta kedisiplinan yang berlandaskan nilai moral. MTs Pekuncen menerapkan prinsip etika spiritual dalam evaluasi kinerja guru berhasil meningkatkan tanggung jawab dan loyalitas kerja, karena guru menilai pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan, bukan sekadar kewajiban

formal. Dengan demikian, etika spiritual menjadi landasan penting dalam membangun sistem penilaian kinerja yang holistik dan berkeadilan.

Bukti 2 – Budaya Religius sebagai Iklim Organisasi

Budaya religius dapat berfungsi sebagai fondasi pembentuk iklim organisasi yang positif dan harmonis. Ketika nilai-nilai religius seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keikhlasan, dan kepedulian sosial diinternalisasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari, maka suasana organisasi akan dipenuhi dengan rasa saling menghormati dan semangat kebersamaan.

Nilai religius juga menumbuhkan kesadaran bahwa bekerja bukan hanya memenuhi kewajiban profesional, budaya organisasi Islami mampu membentuk perilaku kerja yang beretika, menumbuhkan empati antaranggota organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang penuh makna dan keseimbangan antara dunia dan spiritualitas.

Sebagai iklim organisasi, budaya religius berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendukung komunikasi terbuka, dan meningkatkan loyalitas anggota terhadap organisasi. Nilai-nilai religius yang diterapkan secara konsisten oleh pimpinan dan karyawan dapat menjadi kekuatan moral yang menuntun arah kebijakan, pengambilan keputusan, serta interaksi antarindividu. membuktikan bahwa penerapan nilai religius dalam organisasi memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai melalui peningkatan iklim kerja yang positif dan berkeadilan. Dengan demikian, budaya religius bukan hanya simbol spiritual, tetapi juga menjadi sistem nilai yang menuntun perilaku organisasi menuju efektivitas, keharmonisan, dan keberlanjutan.

Bukti 3 – Religiusitas dan Profesionalisme Guru

Religiuitas guru mencakup keyakinan, nilai, dan praktik keagamaan yang mempengaruhi perilaku serta sikap dalam menjalankan tugas profesional. Guru yang religius cenderung memiliki integritas, kejujuran, dan disiplin yang tinggi karena menyadari tanggung jawabnya sebagai amanah dalam mendidik peserta didik. Nilai-nilai religius seperti kesabaran, keikhlasan, dan kepedulian juga mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab dalam menyiapkan materi pembelajaran, melaksanakan evaluasi, dan membimbing siswa secara menyeluruh. guru yang memiliki tingkat religiusitas tinggi

menunjukkan profesionalisme yang lebih baik, karena tindakan mereka selaras dengan prinsip moral dan etika kerja yang luhur.

Peningkatan profesionalisme guru yang berbasis religiusitas tidak hanya terlihat dari kompetensi akademik atau keterampilan mengajar, tetapi juga dari kemampuan membangun hubungan yang positif dengan siswa, rekan sejawat, dan orang tua. Guru yang religius memandang profesinya sebagai bentuk pengabdian dan ibadah, sehingga setiap tindakan profesional diwarnai oleh niat menekankan bahwa madrasah yang menerapkan manajemen kinerja berbasis nilai religius berhasil meningkatkan dedikasi, tanggung jawab, dan loyalitas guru, sehingga profesionalisme mereka meningkat secara menyeluruh, baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun spiritual.

KESIMPULAN

Manajemen kinerja berbasis budaya religius di MTs Pekuncen terbukti menjadi strategi efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai religius seperti kejujuran, amanah, disiplin, keikhlasan, dan kepedulian sosial ke dalam sistem penilaian kinerja, guru tidak hanya diukur dari hasil akademik atau administratif, tetapi juga dari sikap, etika, dan integritas yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas. Pendekatan ini menumbuhkan kesadaran spiritual bahwa setiap tindakan profesional merupakan bagian dari ibadah, sehingga guru terdorong untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal dan konsisten.

Penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius juga menciptakan iklim kerja yang positif, harmonis, dan mendukung kolaborasi antaranggota sekolah. Lingkungan kerja yang dipenuhi nilai-nilai religius mampu meningkatkan motivasi, dedikasi, dan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam sistem penilaian kinerja yang mengedepankan nilai spiritual memiliki profesionalisme lebih tinggi, baik dalam aspek pedagogik, etika, maupun pengembangan diri secara berkelanjutan. Dengan kata lain, budaya religius tidak hanya membentuk karakter guru, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kualitas kinerja profesional mereka.

Dengan demikian, manajemen kinerja berbasis budaya religius bukan hanya instrumen evaluasi, tetapi juga sarana penguatan karakter dan profesionalisme guru secara holistik. Sekolah atau madrasah yang menerapkan pendekatan ini akan mampu

membangun tenaga pendidik yang kompeten, berakhlak mulia, dan berdedikasi tinggi, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan dan pengembangan peserta didik. Oleh karena itu, pengintegrasian nilai-nilai religius dalam sistem manajemen kinerja sebaiknya menjadi prioritas strategis bagi lembaga pendidikan yang ingin meningkatkan profesionalisme guru secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2019). *Manajemen Kinerja Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Adawiyah, R. (2020). *Budaya Religius di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, A. (2018). *Evaluasi Kinerja Guru: Teori dan Aplikasi di Madrasah*. Surabaya: UIN Press.
- Alfiansyah, F. (2021). *Manajemen Mutu Berbasis Nilai Islam*. Malang: Literasi Nusantara.
- Arifin, Z. (2017). *Profesionalisme Guru Pendidikan Islam*. Malang: UMM Press.
- Baharuddin, M. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*. Makassar: Alauddin Press.
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida digital publishing.
- Basri, H. (2019). *Supervisi Akademik dan Pembinaan Karakter Guru*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darmawan, D. (2019). *Manajemen Pembelajaran Madrasah*. Bandung: Alfabet.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish
- Fathurrahman, M. (2020). *Budaya Kerja Islami di Sekolah dan Madrasah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Hidayat, A. (2021). *Etos Kerja Islami dan Implementasinya di Dunia Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia.
- Idrus, M. (2018). *Kinerja Guru: Konsep, Ukuran, dan Indikator*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Imran, L. (2021). *Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. *Pendidikan Indonesia*, 2(12), 2038-2050.

- Jannah, S. (2022). *Penguatan Profesionalisme Guru Berbasis Spiritualitas Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Karim, A. (2020). *Model Pembinaan Guru Madrasah Profesional*. Banda Aceh: Serambi Press.
- Khasanah, N. (2019). *Implementasi Budaya Religius dalam Penguatan Karakter Guru*. Malang: Literasi Nusantara.
- Kusnadi, E. (2021). *Manajemen Pendidikan Berbasis Spiritualitas*. Bandung: Angkasa.
- Mahfud, A. (2020). *Manajemen Kelembagaan dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Makmun, H. (2017). *Psikologi Kinerja dan Motivasi Guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyasa, E. (2021). *Standar Kompetensi dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujib. (2018). *Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMK Terpadu)*. Pengembangan Pembelajaran dan Teknologi (JP3T), 1(3), 126-134.
- Mustopa, A. (2022). *Budaya Religius dalam Meningkatkan Iklim Kerja Madrasah*. Jurnal Pendidikan Islam, 9(1), 45–60
- Mustari, (2022). *Menjaga Loyalitas Guru: Peran Budaya Sekolah dan Religiusitas dalam Retensi Tenaga Pendidik*. Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM), 4(1).
- Muh., Hanif (2018) *Modal Sosial dalam Perbaikan Mutu Pendidikan*. Lontar Meditama, Yogyakarta. ISBN 9786025482793
- Moh. Rofiki, Aminatus Zuhriyah & Eka Diana. (2023). *Pengembangan Budaya Keagamaan Berbasis Kearifan Lokal dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas*. Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman, 12(1).
- Nata, A. (2019). *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurhayati, S. (2020). *Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Madrasah*. Bandung: Alfabeta.
- Qomar, M. (2018). *Strategi Peningkatan Mutu Guru Madrasah*. Semarang: Walisongo Press.

- Rahmawati, L. (2019). *Budaya Religius sebagai Basis Pembentukan Karakter Guru*. Malang: UMM Press.
- Ramadhani, F. (2021). *Manajemen Kinerja Berbasis Nilai Keislaman*. Jakarta: Kencana.
- Rohman, A. (2020). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rusydi, I. (2022). *Profesionalisme Guru Madrasah di Era Digital*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Saefullah, U. (2018). *Manajemen Pendidikan Islam: Teori dan Praktik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Said, M. (2021). *Etika Profesi Guru dalam Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Salim, H. (2019). *Manajemen Sekolah Berbasis Karakter dan Spiritualitas*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Saputra, A. (2022). *Evaluasi Kinerja Guru Berperspektif Islam*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 123–137.
- Setiawan, D. (2018). *Pembinaan Budaya Religius di Sekolah dan Madrasah*. Malang: Aditya Media.
- Siregar, R. (2020). *Manajemen SDM Pendidikan Islam*. Medan: UNIMED Press.
- Sudadi & Sugiyanto. (2021). *Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MA Mambaul Ulum Tunjungmulu Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara*. *Inspirasi: Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam*, 5(2).
- Subhan, M. (2021). *Peran Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Religius*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 67–82.
- Sudirman, A. (2022). *Kinerja Guru: Konsep, Metode, dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, E. (2019). *Penguatan Sumber Daya Madrasah Melalui Nilai Spiritualitas*. Surabaya: UINSA Press.
- Suprihatingirum. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Nilai Religius*. *Journal of Education and Contemporary Linguistics*.
https://journal.alifba.id/index.php/jcl/article/view/97?utm_source=chatgpt.com
- Syarifuddin, M. (2021). *Pembinaan Profesionalisme Guru Berbasis Nilai Islami*. Yogyakarta: Deepublish.

Thahir, M. (2020). *Implementasi Nilai Religius dalam Pembentukan Karakter Guru Madrasah*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.

Wahyudi, S. (2018). *Manajemen Pendidikan dan Budaya Sekolah*. Bandung: Alfabeta.

Yasin, A. (2020). *Kinerja Guru Madrasah: Determinan dan Strategi Peningkatan*. Jakarta: Kencana.

Zainuddin, M. (2021). *Integrasi Budaya Religius dalam Sistem Manajemen Madrasah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.