



KINERJA GURU AGAMA ISLAM DI SD BAKTI MULYA 400 JAKARTA SELATAN

Rosnita Dwiyani¹, Dewi Yanti², Mansur³

¹⁻³Universitas Islam AnNur Lampung, Indonesia

Email: rosnitadwiyani@gmail.com¹, yantidewi040@gmail.com², mansur.min20@gmail.com³

Abstract

This study aims to analyze efforts to optimize the performance of Islamic Religious Education teachers in improving the quality of educators at SD Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan. The method used is qualitative with a descriptive study approach. Research informants of Islamic religious education teachers and school principals. Collecting data using observation, interviews and documentation studies. Data analysis uses cycles of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Data validity guarantee techniques use triangulation and member crosscheck. The results showed that optimization was carried out by assigning teachers according to areas of expertise, creating working groups, supervising teachers in administration and training for improvement, giving teacher achievement rewards, building family ties at school. The problems in optimization are the lack of institutional cooperation with partners, the lack of additional training or education, there is a wrong mindset about the limitations of teacher tasks.

Keywords: Teacher Performance, Islamic Religious Education, Educator Quality

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis upaya mengoptimalkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam dalam meningkatkan mutu pendidik di SD Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan. Metode yang digunakan kualitatif dengan pendekatan studi deskriptif. Informan penelitian guru pendidikan agama Islam dan kepala sekolah. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan siklus pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan. Teknik penjamin keabsahan data menggunakan triangulasi dan member croscheck. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat optimalisasi dilakukan dengan penugasan guru sesuai bidang keahlian, menciptakan kelompok kerja, mengawasi guru dalam administrasi dan pelatihan untuk perbaikan, memberikan reward prestasi guru, membangun ikatan keluarga di sekolah. Problematika dalam optimalisasi yakni minimnya kerjasama lembaga dengan mitra, minimnya pelatihan atau pendidikan tambahan, terdapat mindset yang keliru tentang batasan tugas guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Pendidikan Agama Islam, Mutu Pendidik

PENDAHULUAN

Guru memegang peran utama dalam pendidikan, khususnya pendidikan yang diselenggarakan secara formal di sekolah/madrasah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang

berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan, maka seorang guru dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sebagai tenaga yang bermartabat dan profesional.

Menyadari pentingnya peran guru dalam pendidikan, berbagai upaya peningkatan kualitas guru telah dilakukan pemerintah, di antaranya adalah melalui program sertifikasi guru. Namun, program sertifikasi tersebut yang sejatinya adalah untuk meningkatkan kompetensi yang ditunjukkan pada peningkatan kinerja guru ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan, guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kompetensi yang signifikan. Dalam pidato pengukuhan guru besar pada FKIP Universitas Sebelas Maret Solo, Baedhowi motivasi para guru mengikuti sertifikasi umumnya terkait aspek finansial, yaitu segera mendapat tunjangan profesi. Motivasi yang sama ditemukan oleh Direktorat Jenderal PMPTK Kemendiknas ketika melakukan kajian serupa di Propinsi Sumatera Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Sulawesi Selatan, dan Nusa Tenggara Barat pada tahun 2008. Hasilnya menunjukkan, walaupun alasan mereka bervariasi, secara umum motivasi mereka mengikuti sertifikasi ialah finansial. Tujuan utama sertifikasi untuk mewujudkan kompetensi guru tampaknya masih disikapi sebagai wacana.

Kenyataan tersebut, menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidaklah cukup sebagai upaya mewujudkan dan meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Meski telah dinyatakan lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi, bukan berarti guru telah memiliki kompetensi dan menunjukkan kinerja yang dipersyaratkan undang-undang. Untuk mewujudkan guru yang benar-benar profesional, pasca sertifikasi perlu adanya upaya sistematis dan sinergis dan berkesinambungan yang menjamin guru tetap profesional. Berdasarkan uraian di atas, perlu dikaji lebih lanjut tentang dampak sertifikasi. Salah satunya adalah mengkaji kinerja guru setelah memperoleh tunjangan profesional melalui program sertifikasi guru.

Secara kebahasaan, kinerja merupakan terjemahan dari kata performance (bahasa Inggris) yang berasal dari kata to perform, yang antara lain berarti: (1) menjalankan atau melakukan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan (pertunjukan) musik; dan (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Prawirosentono, 1999). Sementara

secara konseptual, kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya (Simamora, 2000). Sejalan dengan ini, Bernardin dan Russel (2002:239) mendefinisikan kinerja sebagai catatan tentang hasilhasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut August W. Smith, seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti, kinerja adalah "*output drive processes, human or otherwise*" (Sedarmayanti, 1995). Maksudnya, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Prawirosentono, performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Sejalan dengan pengertian tersebut, Alamsyah dan Muslim (2006: 9) mendefinisikan kinerja sebagai "prestasi yang dicapai seseorang, sekelompok orang, atau lembaga berkaitan dengan posisi dan peran yang dimilikinya". Pengertian-pengertian kinerja di atas menunjukkan bahwa kinerja identik dengan prestasi kerja.

Simanjuntak (Simanjuntak, 2005) membedakan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Menurutnya, kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, sedangkan kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Khusus tentang kinerja individu, menurut (Mangkunegara, 2001), "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedarmayanti (Sedarmayanti, 1995) menyatakan bahwa "kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja". Pernyataan unjuk kerja menunjukkan bahwa kinerja individu dapat dilihat melalui kesungguhan individu yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan sekaligus menjadi tanggung jawabnya. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan pada jangka waktu atau periode tertentu berdasarkan norma atau ukuran yang berlaku untuk pekerjaan itu. Dengan demikian, penilaian kinerja berdasarkan konsep ini didasarkan pada rincian tugas yang harus dilakukan dalam pekerjaan tersebut.

Untuk mengetahui apakah kinerja seorang guru sudah cukup optimal atau belum dapat dilihat dari berbagai indikator. Menurut Simamora (Simamora, 2000), indikator-indikator kinerja meliputi: (1) keputusan terhadap segala aturan yang ditetapkan organisasi; (2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah); dan (3) ketepatan dalam menjalankan tugas. Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) mutu kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; dan 7) daerah organisasi kerja. Sedang kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui: (1) kemampuan membuat perencanaan; (2) kemampuan melaksanakan rencana pembelajaran; (3) kemampuan melaksanakan evaluasi; dan (4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi.

Moh. Uzer Usman (2006:10-19) mengemukakan beberapa indikator kinerja guru seperti berikut. Pertama, kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi: (1) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, (2) menyesuaikan analisa materi pelajaran, (3) menyusun program semester, (4) menyusun program atau pembelajaran. Kedua, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (1) tahap pra instruksional, (2) tahap instruksional, (3) tahap evaluasi dan tidak lanjut. Keempat, kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: (1) evaluasi normatif, (2) evaluasi formatif, (3) laporan hasil evaluasi, dan d) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan. Ditjen Dikdasmen mengemukakan enam unsur yang merupakan indikator kinerja guru, yaitu: (1) penguasaan landasan kependidikan, (2) penguasaan bahan pembelajaran, (3) pengelolaan proses belajar mengajar, (4) penggunaan alat pelajaran, (5) pemahaman metode penelitian untuk peningkatan pembelajaran, dan (6) pemahaman administrasi sekolah. Schacter (2000:14) membagi indikator kinerja guru dalam tiga bagian, yaitu: (1) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab guru, (2) pencapaian prestasi siswa pada level kelas, dan (3) pencapaian prestasi sekolah (Schacter, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Dalam penelitian ini, kinerja guru dimaksudkan sebagai unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan empat indikator, yaitu: (1) kinerja dalam perencanaan pembelajaran, (2) kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran, (3) kinerja dalam penilaian pembelajaran, dan (4) kinerja dalam pengembangan profesi. Aspek-aspek dalam keempat indikator inilah yang dijadikan standar

minimum kinerja guru dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru madrasah dan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di sekolah umum setelah memperoleh tunjangan profesional melalui program sertifikasi guru. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja pasca sertifikasi antara guru madrasah dan guru PAI di sekolah umum, antara guru yang tinggal di kota dan yang tinggal di desa, serta antara guru yang lulus sertifikasi melalui jalur portofolio dan PLPG.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Muhajir, 2000). Peneliti ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (field research) ditinjau dari cara dan taraf pembahasan, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat untuk mengungkapkan fakta di SD Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan. Pengambilan data atau penjarangan fenomena dilakukan dari keadaan yang sewajarnya yang dikenal dengan sebutan pengambilan secara alami dan natural (Sari *et al.*, 2022). Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Azwar, 2004) yang dilakukan di SD Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan. Teknik Analisis Data menggunakan kerangka berfikir induktif dan deduktif atau menganalisa data yang tidak berwujud angka hanya menggunakan pola berfikir (Moleong, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Optimalisasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Temuan penelitian menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan optimalisasi yang dilakukan oleh guru pendidikan agama Islam, yakni:

1. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan bidang keahlian. Mutu pendidikan akan maksimal jika penugasan guru sesuai dengan bidang keahliannya. Guru pendidikan agama Islam di SD Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan mengajar khusus pelajaran pendidikan agama Islam saja. Namun secara ekstrakurikuler guru pendidikan agama Islam juga mengajarkan beberapa hal yang ada kaitannya pengembangan minat dan bakat dalam hal keagamaan. Kehadiran guru sebagai pendidik dan guru yang bertugas membimbing generasi penerus bangsa ke arah yang benar dan benar merupakan faktor penting dalam pendidikan Indonesia. Peran guru dalam proses pembelajaran sangat krusial. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru dan guru

besar harus dikembangkan sebagai profesi kehormatan karena mereka memainkan peran, peran, dan posisi penting dalam pembangunan nasional pendidikan. Seorang pendidik profesional dituntut untuk memiliki berbagai keterampilan dan pengetahuan. Selain itu, harus dapat berkomunikasi secara efektif dengan siswa, menjadi kreatif dan produktif, memiliki rasa kerja dan komitmen yang kuat untuk pekerjaan, dan terus-menerus dalam pengembangan konstan. Peningkatan efektivitas guru hanya dapat dicapai melalui sistem manajemen yang efektif yang mencakup aspek-aspek seperti perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi.

2. Ikut serta dalam kegiatan kerja kelompok. Dalam melaksanakan pembelajaran terdapat banyak permasalahan yang dialami oleh guru, tentu hal itu akan terasa lebih ringan bilamana beban itu dipikul bersama dengan cara mewawawarkannya dalam kelompok kerja. Saat ini terdapat musyawarah guru mata pelajaran, dimana guru pendidikan agama Islam di SD Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan telah mengikutinya. Musyawarah itu tidak hanya menghasilkan solusi terhadap problematika yang dialami, akan tetapi menghasilkan ragam rekomendasi terkait dengan peningkatan mutu kinerja guru pendidikan agama Islam. Diantara rekomendasi itu ialah buku pelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran pendidikan agama Islam. Kegiatankegiatan yang dapat dilaksanakan oleh guru dalam forum MGMP adalah: (1) Perbarui informasi; (2) membuat bahan pembelajaran; (3) meningkatkan praktik pembelajaran; dan (4) menilai pembelajaran adalah beberapa kegiatan yang dapat dilakukan oleh guru dalam forum MGMP. Pekerjaan guru di sekolah, terutama mereka yang berspesialisasi dalam manajemen kelas, meningkat secara signifikan dengan kegiatan ini. (3) administrasi yang baik, juga menjadi langkah optimalisasi guru pendidikan agama Islam. Baiknya administrasi mencerminkan bahwa guru mendokumentasikan semua kegiatan pembelajarannya. Dokumentasi itu menjadi dasar data yang sewaktu-waktu dapat menjadi dasar perbaikan ataupun pengembangan pembelajaran. Administrasi yang tidak baik justru mengabaikan kondisi yang ada saat ini dan tidak ada keinginan untuk memperbaikinya di masa mendatang.
3. Mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan pendidik. Guru pendidikan agama Islam dituntut untuk mampu melaksanakan pembelajaran dengan kurikulum terbaru yakni merdeka belajar. Untuk dapat menggunakan kurikulum itu maka pendidik harus senantiasa menambah pengetahuannya dengan cara mengikuti berbagai macam pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun

yang dilaksanakan oleh lembaga. Guru pendidikan agama Islam SD Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan mengaku bahwa selain mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan yayasan, guru-guru juga kerap meng*upgrade* pengetahuan mereka dengan cara mengikuti pelatihan yang terselenggara secara *online*, bahkan mendengarkan penjelasan dari para pakar yang tersedia di *Youtube* ataupun media sosial lainnya.

4. Membangun ikatan keluarga yang baik di sekolah, hal ini menjadi penting sebab perasaan senang harus selalu dibangun dan dikedepankan. Sekolah memang bukanlah lembaga kekeluargaan namun budaya kerja yang menganggap bahwa rekan kerja adalah keluarga menjadi sangat penting untuk memberikan motivasi bahkan menopang permasalahan yang mungkin saja dapat sewaktu-waktu dialami guru. Terlebih dalam pelaksanaan pembelajaran agama Islam, spritualitas dan moral akan lebih mudah untuk tercipta manakala suasana kerja semakin erat seperti layaknya keluarga. Awalnya, memenuhi kebutuhan dasar guru dan keluarga mereka memiliki dampak besar pada tujuan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, hasilnya adalah konsentrasi guru yang lebih besar dalam pekerjaan dan profesi mereka. Ketika gaji meningkat, kepuasan kerja meningkat. Kompensasi pekerja sangat penting untuk penelitian ini. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Semua faktor ini, baik secara individu maupun bersama-sama, berdampak pada kemampuan pendidik untuk mencapai potensi penuh mereka.

Problematika Optimalisasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Problematika dalam optimalisasi yakni: (1) minimnya kerjasama lembaga dengan mitra, hal ini tampak dari aktivitas guru pendidikan agama Islam yang hanya mengandalkan apa yang tersedia oleh sekolah saja. padahal dengan adanya mitra sekolah akan memiliki banyak jalan pengembangan, termasuklah di antaranya peningkatan kinerja guru. Kerjasama dengan lembaga mitra tidak hanya bersifat investasi semata, akan tetapi pengembangan dalam hal merekrut siswa baru, pengembangan kinerja guru dan sebagainya. Pengembangan kinerja guru memang membutuhkan dana yang tak sedikit untuk itu lah sekolah perlu mengembangkan jaringan untuk kerjasama. (2) minimnya mengikuti pelatihan, sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa beberapa guru pendidikan agama Islam mengikuti pelatihan secara mandiri, tanpa dibiayai oleh pemerintah atau pun lembaga sekolah. Bahkan terkadang untuk menutupi keurangan pelatihan itu para guru menoton video-video pembelajaran yang tersedia di kanal youtube ataupun sejenisnya. Minimnya

pelatihan yang diikuti oleh guru, juga memberikan dampak yang besar terhadap optimalisasi kinerjanya. Semakin hari tentu ada banyak perkembangan yang pada dunia pendidikan, dan guru harus mengikuti perkembangan itu jika tidak guru akan ketinggalan informasi bahkan bisa-bisa apa yang diajarkannya sudah usang dan tidak relevan lagi dengan kebutuhan siswa. (3) terdapat mindset yang keliru tentang batasan tugas guru, seharusnya guru mengerti tentang batasan tugasnya yang tidak hanya mengajar, akan tetapi juga sebagai pembentuk akhlak dan spritual siswa. Untuk hal itu ia perlu untuk melakukan manajemen terhadap tugasnya tersebut.

Dari sudut pandang manajemen, perlu untuk menerapkan sistem manajemen hasil, yang terdiri dari prinsip-prinsip manajemen dan terdiri dari beberapa fase: perencanaan, evaluasi dan evaluasi. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa hasil guru selalu meningkat dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Rencanakan tahap mendefinisikan dan mendiskusikan peran, tanggung jawab, dan harapan. Persiapan di atas mengarah pada fase pelatihan, di mana instruktur dilatih dan dilatih untuk mendukung dan mengarahkan upaya kreatif melalui kehadiran, kritik, dan penghargaan. Kemudian, selama tahap evaluasi, kinerja guru dianalisis dan dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan dalam strategi kinerja. Menurut di SD Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan, proses evaluasi saat ini bersifat semi formal, karena hanya menggunakan pengamatan kelompok evaluator yang ditunjuk, tanpa skala indikator yang ditetapkan, dan evaluasi akhir tahun ini dilakukan semata-mata melalui percakapan antara guru dan guru yang terlibat.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan istilah kinerja dengan kemampuan kerja. Kinerja, juga mengacu pada penyelesaian tugas atau pemenuhan tugas. Dalam kaitannya dengan pendidik, berarti hasil aktual dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya terkait dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran, pelaksanaan penilaian, dan penerapan penilaian tersebut. Kegiatan atau perilaku yang disoroti guru dalam bidang tanggung jawab mereka dikenal sebagai keberhasilan guru (Rohman, 2018). Beberapa kemampuan guru dalam hal pekerjaannya ialah mengembangkan kurikulum dan rencana kegiatan setiap semester atau tahun, menyusun perencanaan pembelajaran, melakukan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan evaluasi setiap semester atau setiap tahun, melengkapi daftar hadir siswa, melakukan penelitian hasil belajar, melaksanakan rencana untuk memperbaiki dan meningkatkan, melakukan

kegiatan orientasi, simpan catatan tentang kemajuan hasil akademik setiap siswa, melakukan tugas-tugas tertentu di sekolah (Ahmad, 2021).

Salah satu cara untuk mencapai pemanfaatan sumber daya yang efektif dan memberikan panduan untuk pengambilan keputusan strategis terkait dengan pertumbuhan masa depan perusahaan adalah dengan mengevaluasi efektivitasnya. Posisi organisasi dibandingkan dengan organisasi serupa lainnya atau dengan standar internal dan eksternal tertentu dikenal sebagai kinerjanya (Huda, 2022). Penggunaan keterampilan manajemen, perbaikan dalam sistem dan prosedur kerja, peningkatan motivasi dan peningkatan kepuasan karyawan merupakan faktor penting dalam menilai kemampuan karyawan untuk berkinerja baik atau buruk. Semua faktor ini berkontribusi pada pencapaian tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efektif (*Nurhayati et al.*, 2022). Tujuan dari strategi ini adalah untuk para pemimpin yang bertugas menerapkan peraturan perundangundangan. Pendekatan kebijakan, menilai kemampuan strategi politik untuk memecahkan masalah publik. Apakah ada peningkatan kapasitas untuk memecahkan masalah publik, dan sejauh mana hal ini berkontribusi pada penyelesaian masalah publik (Subaidi, 2020).

Ada banyak cara untuk meningkatkan kinerja guru, salah satunya dengan pelatihan. Hal ini merupakan proses membantu karyawan meningkatkan visi, keterampilan, dan kemampuan mereka untuk melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Pelatihan adalah proses yang mengarah pada perubahan perilaku penerima pelatihan, dan perubahan perilaku ini diterjemahkan menjadi peningkatan keterampilan penerima pelatihan. Menurut Sagala, pelatihan didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang berlangsung secara khusus di tempat kerja dan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan perspektif karyawan sekaligus meningkatkan efektivitas dan kualitas organisasi secara keseluruhan (Sagala, 2009). Guru yang bekerja di unit teknis fungsional, akan melalui langkah-langkah berikut sehubungan dengan pengalaman kerja dan durasi pekerjaan mereka; (1) Tahap pengembangan keterampilan (fase aktivitas) selama periode kerja dari 0 hingga 3 tahun; (2) Puncak fase aktivitas terjadi selama periode kerja empat hingga enam tahun; (3) Fase penurunan aktivitas terjadi selama masa kerja 7 tahun atau lebih (Suradi, 2018).

Untuk mencapai tujuan, setiap organisasi, baik publik maupun swasta, harus menggunakan strategi terstruktur dan kolaboratif (Sodiqin & Nurdin, 2016). Hanya pekerja entitas yang dapat mencapai tujuan. Sesuai dengan hal di atas, dapat disimpulkan bahwa melakukan evaluasi kinerja adalah alat yang berguna untuk mengevaluasi kualitas dan efektivitas pemberian layanan di suatu entitas atau organisasi pemerintah (Sarnoto, 2012). Selain itu, penilaian

ini memotivasi pemerintah untuk lebih memperhatikan kebutuhan penduduk yang terpenuhi melalui penyediaan layanan publik. Barata menyatakan bahwa sistem pelayanan dapat digunakan untuk menentukan apakah aktivitas seseorang atau sekelompok orang tersebut efektif atau tidak. Dengan kata lain, pelayanan adalah indikator penting untuk menilai efektivitas seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, terutama organisasi pemerintahan (Juliawan, 2020).

Kurangnya daya saing, indikator ketidakmampuan pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, adalah fakta yang dihadapi Indonesia saat ini (Taufiqurrohman, 2020). Menurut Indeks Pembangunan Manusia (IPM) UNDP, Indonesia menempati peringkat ke-108 pada tahun 1998, ke-109 pada tahun 1999 dan ke-111 pada tahun 2004 dari 174 negara yang ditinjau. Menurunnya daya saing Indonesia di pasar global juga tercermin dalam permasalahan produktivitas di industri dan perdagangan. Tujuan dan fungsi pendidikan nasional dijabarkan dalam pasal UU No. 20 Tahun 2003 berikut: meningkatkan kehidupan suatu bangsa, pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan kepribadian, serta budaya dan karakter suatu bangsa. Tujuan pendidikan nasional adalah agar peserta didik berkembang menjadi pribadi yang kredibel, jujur, sehat, cerdas, inovatif, otonom, kompeten dan bertanggung jawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan di atas maka dapatlah disimpulkan bahwa optimalisasi kinerja guru pendidikan agama Islam di SD Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan mencakup dua hal yakni memperbaiki dan mengembangkan kemampuan guru yang telah ada selama ini. Optimalisasi dilakukan dengan cara melaksanakan pembelajaran sesuai dengan bidang keahlian, ikut serta dalam kegiatan kerja kelompok, mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan pendidik, membangun ikatan keluarga yang baik di sekolah, hal ini menjadi penting sebab perasaan senang harus selalu dibangun dan dikedepankan. Adapun problematika yang dihadapi ialah minimnya kerjasama lembaga dengan mitra, minimnya mengikuti pelatihan, terdapat mindset yang keliru tentang batasan tugas guru. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi guru-guru pendidikan agama Islam di lain tempat. Terutama daam hal merespon tuntutan kurikulum terbaru dan merespon kebutuhan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2021). Implementasi Supervisi Manajerial Pengawas dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di MIN 4 Aceh Tenggara Era Covid-19. *Mudabbir (Journal Research and Education Studies)*, 1.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Huda, M. (2022). Analisis faktor kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5.
- Juliawan, A. A. (2020). Kinerja Guru dan Problematika Mutu Pendidikan Agama Islam di Indonesia. *Tsamratul Fikri | Jurnal Studi Islam*, 15.
- Mangkunegara, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhajir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rakesaresan.
- Nurhayati, N., Mukti, A., Wesnedi, C., Munawar, S., & Maisah, M. (2022). Kinerja Kepala Sekolah Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Urnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE.
- Rohman, A. A. (2018). Implementasi Program Kerja Pengawas dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 3.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan: pemberdayaan guru, tenaga kependidikan, dan masyarakat dalam manajemen sekolah*. Alfabeta.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Sarnoto, A. Z. (2012). Profesionalisme Guru Dan Peningkatan Mutu Pendidikan. *Proceedings Seminar Nasional Pendidikan Penilaian Kinerja Guru Dalam Era Sertifikasi*.
- Schacter, J. (2016). Teacher Performance-Based Accountability: Why What and

- How. *Jurnal Ilmiah*, 3.
- Sedarmayanti. (1995). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandor Maju.
- Simamora, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sodiqin, H., & Nurdin, D. (2016). Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan kinerja Mengajar Guru dalam Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23.
- Subaidi, S. (2020). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Kinerja Guru di MAN 1 Pati. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4.
- Suradi, A. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar Negeri 79 Kota Bengkulu. *Auladuna: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 5.
- Taufiqurrohman, M. (2020). *engaruh peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam terhadap mutu pendidikan di MI Al Ulya Desa Kelutan Kecamatan Ngronggot Kabupaten Nganjuk*. IAIN Sunan Ampel Surabaya.