

## Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan KKG/MGMP PAI

**Abd. Aziz Muslim Al Fathoni**

*(Pengawas PAI Kemenag Kab. Tanjab Timur)*

*Abstrak*

*Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka Kinerja Guru dapat didefinisikan sebagai sejauhmana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya. Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.*

*Kata Kunci : Peningkatan Kinerja dan Kegiatan KKG/MGMP PAI*

### **A. Pendahuluan**

Dalam sebuah organisasi yang dinamis dan fleksibel terhadap perubahan seperti bidang pendidikan, dimana tujuan lingkungan struktur organisasional, staff, dan aktivitas selalu berubah, manajemen memainkan peran yang sangat penting dalam membantu guru memahami apa yang diharapkan dari mereka (menetapkan tujuan-tujuan kinerja), membantu mereka memenuhi harapan-harapan ini dengan berhasil, mengevaluasi kinerja dan menyediakan umpan balik, dan menunjukkan pengakuan serta menyediakan ganjaran/reward. Jadi dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah sejauhmana seorang guru bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Indikator pengukurannya adalah kepemimpinan, penguasaan kelas, informasi dan perencanaan kualitas, penggunaan sumber daya manusia, jaminan kualitas produk dan jasa, kualitas hasil dan kepuasan siswa.

**Kinerja guru** merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), **Kinerja guru** adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Faktor Utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup

yang lebih baik. Dalam pencapaian tarap hidup yang lebih dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja dan kuat lemahnya motivasi seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja.

Mitriani (1995:131) mendefinisikan kinerja sebagai pernyataan sejauhmana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaransasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi—kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu perenan tertentu, atau secara lebih umum.

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka Kinerja Guru dapat didefinisikan sebagai sejauhmana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.



### **Rapat Guru sebagai Upaya Peningkatan KINERJA GURU**

McClelland (1971:46) mendefinisikan kinerja sebagai cerminan dari keseluruhan cara seseorang dalam menetapkan tujuan prestasinya. Seorang guru yang baik bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan seseorang dengan yang lain dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Pada dasarnya kinerja menurut Anderson (1984:598) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi.

Pada faktor individu, jika seseorang melihat kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar, jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah maka kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah maka kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya.

Meningkatkan kinerja adalah salah satu tujuan utama penilaian kinerja, untuk itu perlu dipahami definisi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, cukup banyak ahli memberikan definisi dan meneiliti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja atau prestasi kerja adalah perilaku yang tampak atau terwujud dalam pelaksanaan tugas baik tugas di dalam kantor maupun di luar kantor yang bersifat kedinasan.

Kinerja menurut Walker (1990:259) merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi sehingga pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat

yang diinginkan. Walker (1990:260) mengatakan effort dipengaruhi oleh perasaan positif atau negatif seseorang tentang out come atau penghargaan (reward) yang akan diperoleh akibat pencapaian kinerja, pengharapan bahwa usaha (effort) yang dilakukan akan memberikan hasil berupa penyelesaian tugas yang ditetapkan, pengharapan bahwa penyelesaian tugas akan memberikan suatu out come atau reward.

Penilaian kinerja guru sangat penting karena hal ini menawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain; jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal kepuasan siswa), ukuran kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai Kinerja.

Kegiatan MGMP memberikan Motivasi Kinerja Guru



Salah satu yang mendasari cara organisasi mengelola kinerja adalah asumsi-asumsi tertentu mengenai perilaku mengenai perilaku guru atau motivasi. Menurut akal sehat, kinerja pekerjaan jelas dipengaruhi oleh bagaimana orang merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

Kondisi ini bisa menjadi hambatan karena ketidakpuasan guru/karyawan yang besar terhadap kerja atau kondisi pekerjaan menghambat kinerja. Tanda-tanda ketidakpuasan sebagai sebuah simptom; yang terungkap dalam bentuk turnover (perpindahan), ketidakhadiran, dan sikap-sikap yang terungkap dalam kata-kata-sering lebih mudah diamati daripada masalah-masalah kinerja. Kita juga mengandalkan bahwa kepuasan merupakan faktor kunci dalam motivasi, Kinerja menghasilkan outcomes-produktivitas bagi organisasi dan pengajaran bagi personal

dalam bentuk gaji, tunjangan, jaminan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan atasan, serta kesempatan-kesempatan promosi bagi para karyawan individual. Ini sejalan dengan faktor motivator dan faktor kesehatan.

Para karyawan pada umumnya sering mengukur kepuasan pekerjaan dari sudut ganjaran ini, yang merupakan hal yang paling tangible yang mereka terima dari pekerjaan. Individu bisa mendapatkan kepuasan pekerjaan dari rasa pencapaian personal mereka melalui kerja dan juga dari feedback mengenai kinerja mereka. Jika kinerja merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi, pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan. Usaha ini tergantung pada perasaan-perasaan positif atau negatif mengenai outcome atau ganjaran yang terkait dengan kinerja. Harapan bahwa usaha akan menghasilkan penyelesaian tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Harapan bahwa penyelesaian tersebut akan menghasilkan atau menghindarkan outcome atau ganjaran. Teori ekspektasi mengenai kinerja ini mengatakan bahwa persepsi karyawan dan nilai-nilai merupakan determinan yang penting dari usaha yang mereka berikan.

Penilaian harus menciptakan gambaran yang akurat mengenai kinerja pekerjaan khas dari individu. Ini berarti deskripsi tugas khususnya dalam fungsi pengajaran atau pembelajaran dan standar (kualitatif maupun kuantitatif) pembelajaran adalah hal mutlak. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengungkapkan kinerja yang buruk, hasil-hasil yang bisa diterima dan bagus harus diidentifikasi sehingga mereka bisa diperkuat. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus berkaitan dengan pekerjaan (job-related) dan praktis, mencakup standar-standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang handal. Terkait dengan pekerjaan (job-related) berarti bahwa sistem tersebut mengevaluasi perilaku-perilaku penting yang menentukan keberhasilan pekerjaan (job analysis). Jika penilaian/evaluasi tidak terkait dengan pekerjaan, ia tidak valid. Dalam konteks ini penilaian kinerja guru oleh siswa secara teoritis sudah cukup memadai.

Suatu sistem bersifat praktis bila dipahami baik oleh evaluator maupun karyawan/guru. Suatu pendekatan yang rumit dan tidak praktis bisa menyebabkan kemarahan, kebingungan dan kesia-siaan. Sebuah sistem yang standar dalam organisasi sangat bermnafaat karena hal ini memungkinkan penciptaan praktek-praktek yang seragam. Suatu sistem yang standar sering memiliki standar dan ukuran kinerja yang sudah dipikirkan dengan masak-masak dan seksama.

Penilaian Kinerja dianggap lebih efektif ketika bersifat obyektif, menggunakan teknik yang tepat, secara aktif melibatkan karyawan / guru, dipahami dengan baik, dan merupakan tanggung jawab manajemen yang diterima. Idealnya penilaian kinerja didasarkan pada kinerja yang terdokumentasi yang diukur sepanjang waktu penilaian untuk masing-masing standar yang sudah ditetapkan atau tujuan yang terkait dengan strategi untuk pekerjaan tersebut. Tetapi studi-studi menunjukkan bahwa penilaian kinerja biasanya sangat subektif, meskipun sistem formal digunakan. Penilai mungkin tidak memiliki semua fakta yang terkait berkenaan dengan ketentuan—ketentuan pekerjaan, kualitas-kualitas aktual dari perilaku individu, dan standar-standar relatif di antara penilai.

Untuk bisa terkait dengan pekerjaan atau bebas dari bias, penilaian kinerja perlu didasarkan pada ketentuan-ketentuan kerja khusus dan ditetapkan secara empiris. Dalam banyak organisasi, pembelajaran, job descriptions yang disiapkan untuk tujuan administrasi gaji berfungsi sebagai pijakan bagi penilaian kinerja. Sering uga berfungsi sebagai penentu dan penilai dibiarkan menemukan standar-standar kinerja yang bisa diterapkan dalam mengevaluasi kinerja individu guru.



Workshop Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja guru

Ketentuan-ketentuan kinerja lebih objektif ketika didasarkan pada semacam analisis empiris pemeriksaan aktivitas-aktivitas aktual dan tuntutan-tuntutan pekerjaan. Wawancara, kuesioner, observasi atau teknik analisis kerja lainnya bisa digunakan untuk menyediakan bukti empiris atas standar-standar kinerja yang terkait dengan pekerjaan. Hasilnya tidak harus berupa job descriptions yang pananag dan detail, tetapi aspek-aspek yang relevan dari kinerja guru perlu didefinisikan secara akurat.

Objektivitas juga menuntut penilaian yang independen dari penilai, menggunakan indikator-indikator dan ukuran-ukuran yang tersedia mengenai kinerja aktual. Sementara subjektivitas bisa mempengaruhi penilaian. Menjadi tanggung jawab atasan untuk memeriksa bukti kinerja dan membuat penilaian yang jujur dan adil. Penilaian berhasil baik diidentifikasi dan yang bisa dicapai, seperti satuan acara pembelajaran yang diselesaikan dan tingkat kepuasan siswa. Penetapan tujuan tidak efektif ketika tujuan terlalu mudah, ketika tujuan tidak merupakan pekerjaan keseluruhan, ketika pencapaian tujuan sulit untuk atau diukur, dan ketika kinerja merupakan hasil dari usaha tim. Kinerja pembelajaran guru berkaitan erat dengan hal ini karena penilaian kinerjanya dikaitkan dengan kinerja guru lain dalam satu koordinasi mata pelajaran dan guru lain dalam koordinasi yang berbeda.

Proses kunci kegiatan pendidikan tinggi adalah pengajaran dan pembelajaran (teching and learning). Guru dan Siswa yang terlibat dalam pengajaran dan pembelajaran tersebut meskipun sudah melalui suatu proses rekrutmen Guru dan Tes penerimaan siswa baru, pada dasarnya adalah manusia biasa. Walker mengatakan bahwa orang-orang dalam sebuah organisasi biasanya bukanlah orang yang luar biasa.

## B. Pembahasan

Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pndidik, dan kualitas guru akan

sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

## PENGERTIAN

Menurut Rivai (2005:14) kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan Mangkunegara, Anwar A (2006:67) yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Senada dengan pendapat Samsudin (2006:159) yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini didukung oleh Nawawi (2005:234) yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Mulyasa (2004:136) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Pengertian kinerja tersebut di atas senada dengan pendapat Murray (2002:3) dalam Suharsaputra (2010:145) yang mendefinisikan kinerja adalah: *"Basically, it (performance) means an outcome – a result, it is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of producing certain things, whether tangible product or less tangible service. To the extent that this interaction results in an outcome of the desired level and quality, at agreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judged as poor or deficient"*.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, menurut pendapat Sedarmayanti (1995:53) dalam Suharsaputra (2010:146), bahwa pengertian kinerja menunjuk pada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut: "Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik".

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting

yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Dalam sebuah organisasi yang dinamis dan fleksibel terhadap perubahan seperti bidang pendidikan, dimana tujuan lingkungan struktur organisasional, staff, dan aktivitas selalu berubah, manajemen memainkan peran yang sangat penting dalam membantu guru memahami apa yang diharapkan dari mereka (menetapkan tujuan-tujuan kinerja), membantu mereka memenuhi harapan-harapan ini dengan berhasil, mengevaluasi kinerja dan menyediakan umpan balik, dan menunjukkan pengakuan serta menyediakan ganjaran/reward. Jadi dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah sejauhmana seorang guru bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Indikator pengukurannya adalah kepemimpinan, penguasaan kelas, informasi dan perencanaan kualitas, penggunaan sumber daya manusia, jaminan kualitas produk dan jasa, kualitas hasil dan kepuasan siswa.

### Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Guru

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung diantaranya :

#### 1. Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru, sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

#### 2. Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses pembelajaran dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena .;

- a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang;
- b. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas;
- c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi;

#### 3. Lingkungan Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi :

- a. Lingkungan social-psikologis yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah dengan staff TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
- b. Lingkungan fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
  - 1) Ruangan Harus Bersih;
  - 2) Ada ruangan khusus untuk kerja;
  - 3) Peralatan dan perabotan tertata baik;
  - 4) Mempunyai penerangan yang baik;
  - 5) Tersedia meja kerja yang cukup;
  - 6) Sirkulasi udara yang baik; dan
  - 7) Jauh dari kebisingan;

#### 4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru ada 5 macam;

- a. Tanggung Jawab Moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila;
- b. Tanggung Jawab Proses Pembelajaran di sekolah, setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik;
- c. Tanggung Jawab Guru di Bidang Kemasyarakatan, turut mensukseskan pembanagunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat;
- d. Tanggung Jawab Guru di bidang Keilmuan, guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan;

#### 5. Indikator Kinerja Guru

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk mengembangkan profesinya.

Menurut A. Tabrani Rusyan (2000:11) menyarankan bahwa dalam mengatasi permasalahan-permasalahan global, sekolah perlu menerapkan Budaya Kerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut :

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa;
- b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran;
- c. Mendorong lahirnya sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien;
- d. Menata pendayagunaan proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna;
- e. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran;
- f. Memotivasi peserta didik, menghargai dan menggear kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran;
- g. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi;
- h. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat;
- i. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarya bukan kepada ijazah;
- j. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis;
- k. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik;
- l. Membudayakan sikap kerja keras, produktif dan disiplin;

#### 6. Optimalisasi Kelompok Kerja Guru

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam program pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yanturunan atau warisan berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas dalam wadah KKG Dan MGMP PAI.

Nana Sudjana dkk (2004:107) memberikan Indikator Kinerja Guru tentang Kompetensi

Kinerja Guru, yaitu :

1. Menguasai bahan yang akan diajarkan;
2. Mengelola Program Pembelajaran
3. Mengelola Kelas
4. Menggunakan Media/Sumber Pelajaran
5. Menguasai Landasan-Landasan Kependidikan
6. Mengelola Interaksi Pembelajaran
7. Menilai Prestasi Siswa
8. Mengenal Fungsi dan Program Bimbingan dan Penyuluhan
9. Mengenal dan Menyelenggarakan Administrasi Sekolah
10. Memahami Prinsip-Prinsip dan Menafsirkan Hasil-Hasil Penelitian

### C. Kesimpulan

Pemikir, perencana, pengelola, dan pelaksana proses pembelajaran berada ditangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai Pengembang Budaya Kerja.

Budaya Kera Guru menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2000:13) adalah suatu pola sikap dan pola perilaku, serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan Budaya Kerja bagi guru dalam kegiatan pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif. Serta mampu mengembangkan Model Pembelajaran yang Paikem dan Paikemi Gembrot untuk menghasilkan output dan outcome pendidikan yang bermutu dan berbobot.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam program pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yanturunan atau warisang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas dalam wadah KKG dan MGMP PAI.

### Daftar Pustaka

- Alan Mitriani, et.al, *Manaemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta : Pustaka Utama Graffiti, 1995.
- Anonim, *Membiasakan Tradisi Agama*. Jakarta : Dirjen Binbaga Islam, 2004.
- D.C. Winter McClelland, *Matovation Economic Achievement*. New York : The Free Press, 1971.

- James Walker, *Performance Management*. London : Institute of Personnel and Development, 1980.
- N.H. Anderson, *Performance= Motivation x Ability:An Integration Theoretical Analisisi*. Ournal of Personality and Social Psychology, 1984.
- Tabrani Rusyan dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur : CV. Dinamika Karya Cipta, 2004.