BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkualitasnya kegiatan pendidikan adalah tujuan pokok sektor pendidikan nasional dan penting untuk meningkatkan mutu warga negara Indonesia secara keseluruhan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah kemahiran dan efektivitas pengajar dalam mengawasi pendidikan dan pembelajaran. Di era digital kontemporer, yang terkadang disebut sebagai Revolusi Industri Keempat, guru harus memiliki kemahiran dalam teknologi digital.

Sesuai dengan apa yang terdapat dalam ayat 113 Surah An-nisa berikut ini

وَلَوْلَا فَضْلُ ٱللَّهِ عَلَيْكَ وَرَحْمَتُهُۥ لَهَمَّت طَّآئِفَةٌ مِّنْهُمْ أَن يُضِلُّوكَ وَمَا يُضِلُّونَ
إِلَّآ أَنفُسَهُمْ ۖ وَمَا يَضُرُّونَكَ مِن شَىْءٍ ۚ وَأَنزَلَ ٱللَّهُ عَلَيْكَ ٱلْكِتَٰبَ وَٱلْحِكْمَةَ
وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ ۚ وَكَانَ فَضْلُ ٱللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا ﴿١١٣﴾

Terjemahnya.

> Sekiranya bukan karena karunia Allah dan rahmat-Nya kepadamu, tentulah segolongan dari mereka berkeinginan keras untuk menyesatkanmu. Tetapi mereka tidak menyesatkan melainkan dirinya sendiri, dan mereka tidak dapat membahayakanmu sedikitpun kepadamu. Dan (juga karena) Allah telah menurunkan Kitab dan hikmah kepadamu, dan telah mengajarkan kepadamu apa yang belum kamu ketahui. Dan adalah karunia Allah sangat besar atasmu.[1]

Begitu juga yang diutarakan oleh Abu Hurairah RA, Rasulullah SAW bersabda, Yang diriwayatkan oleh *At-Tirmidzi* "*Barangsiapa yang keluar dari*

[1] Al Quran dan Terjemahnya. Kementrian Agama

rumahnya dalam rangka mencari ilmu, maka ia berada dalam jalan Allah hingga kembali."

Peraturan perundang-undangan RI yang terdapat pada No.14 Tahun 2015 menguraikan kompetensi seorang pendidik pada BAB IV, khususnya pada pasal 10 ayat 1 yang mencantumkan kualifikasi yang disebutkan dalam pasal 8. Seorang guru paling tidak mesti mempunyai empat kemampuan : diantaranya Pedagogis, Kepribadian, Sosial, serta kemamuan Profesional . Di era teknologi digital 4.0, guru juga membutuhkan kompetensi digital untuk meningkatkan pengajaran dan kinerjanya.

Kemajuan teknologi mendorong maraknya digitalisasi dalam berbagai aktivitas manusia, sehingga mengharuskan individu untuk meningkatkan pemahamannya terhadap digitalisasi. Hal ini penting untuk mengikuti perkembangan informasi dan memastikan kemajuan berkelanjutan di era ini. Keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menggunakan dan memahami teknologi digital untuk memanfaatkan digitalisasi. Kompetensi digital mengacu pada keterampilan di bidang digital yang sangat berharga di masa sekarang karena dampak teknologi yang meluas ke seluruh aspek kehidupan. Berbagai aktivitas seperti komunikasi, transaksi, manufaktur, dan distribusi sudah mencakup teknologi, khususnya teknologi internet, yang kini adalah suatu unsur yang pokok dalam kehidupan sehari-hari. Teknologi dan internet saling berhubungan erat, sehingga sulit untuk memanfaatkan internet tanpa teknologi. Oleh karena itu, literasi digital sangat penting untuk menavigasi kemajuan teknologi dan pesatnya pertumbuhan internet.

Sebuah studi yang dilakukan We Are Social (2020) menemukan sebanyak 4,5 miliar individu penduduk bumi menggunakan internet, mewakili lebih dari 60% populasi global. 5,19 miliar orang menggunakan ponsel dan 3,80 miliar orang aktif memanfaatkan media online.

Indonesia menduduki peringkat keenam dunia pengguna internet dengan total 123 juta pelanggan menurut Kominfo (2018). Di tahun 2020, total pemakai jaringan dinegara kita telah meningkat menjadi 175,4 juta, mewakili lebih dari 64% populasi. Pada tahun 2019, penelitian yang dilakukan oleh APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia) menemukan bahwa pemakai jaringan dinegara ini berusia 16 sampai dengan umur 64 tahun menggunakan berbagai perangkat termasuk ponsel (96%), ponsel pintar (94%), laptop atau komputer desktop. (60%), tablet (23%), konsol game (16%), dan perangkat realitas virtual (5,1%).

Menurut studi APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia) tahun 2018, pengguna internet di Indonesia menghabiskan 7 jam 59 menit untuk online. Analisis mengungkapkan bahwa media sosial menduduki peringkat kedua dalam hal konsumsi, dengan rata-rata 3 jam 26 menit setiap hari. Platform media yang digunakan adalah YouTube dan WhatsApp, dengan tingkat penggunaan masing-masing sebesar 88% dan 84%. Selain itu, televisi ditonton selama 3 jam 4 menit, sedangkan konsol game dimainkan selama 1 jam 30 menit. Pemanfaatan internet secara luas di Indonesia sudah lazim dalam berbagai aktivitas sehari-hari, termasuk tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan aktivitas lainnya. Akibatnya, individu yang terlibat secara aktif

dengan internet menunjukkan target serta total penggunaan yang berbeda-beda berdasarkan kebutuhan dan platform yang mereka gunakan (Nuruddin, 2003).

Jaringan internet sangat pengaruh yang signifikan terhadap penyebaran informasi atau konten secara online, sehingga konsumen dapat dengan mudah dan cepat membagikan informasi atau konten tersebut (Hidayanti, 2017). Informasi yang dipublikasikan bisa untuk kepentingan pribadi atau publik, seperti konten yang dimaksudkan untuk meningkatkan popularitas pribadi atau informasi yang dibagikan untuk kepentingan organisasi. Koneksi sosial dapat dibangun melalui media online oleh pengguna yang berkomunikasi untuk memenuhi permintaan informasi atau tujuan lainnya (Tresnawati, 2018).[2]. Konten online memungkinkan pertukaran ide dan hubungan sosial secara virtual di antara pengguna internet, seperti yang diungkapkan oleh Haryono (2018).[3].

Interaksi daring yang dilakukan oleh pengguna internet dapat memberikan dampak menguntungkan dan merugikan terhadap pemanfaatan platform internet. Pengguna internet mempunyai pengaruh yang menguntungkan dengan menyediakan akses terbuka terhadap informasi, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman melalui berbagai sumber. Media internet memungkinkan adanya keleluasaan dalam mengakses informasi kapanpun dan dimanapun. akses tidak terbatas (Hidayanti, 2017) Kebebasan akses terhadap media internet memungkinkan individu dari semua lapisan

[2] Tresnawati, dan Prasetyo. (2018). Pemetaan Konten Promosi Digital Bisnis Kuliner Kika's Catering di Media Sosial. Profesi Humas, Volume 3, 103

[3] Haryono, S.K. (2018). Sitogenetika. Ygyakarta: Lily.

sosial, khususnya pelajar, untuk memanfaatkan sumber daya online. Hal ini dapat berdampak buruk pada generasi muda yang mengakses media online, termasuk pornografi. Akses terhadap informasi dapat membuat siswa sekolah terpapar materi. Pada tahun 2014, Komisi Perlindungan Indonesia (KPAI) menyatakan bahwa 90% anak-anak Indonesia telah melihat pornografi pada usia 11 tahun.. Orang tua dan guru memainkan peran penting dalam mengawasi dan mengarahkan aktivitas internet anak-anak. Pendidik memiliki amanah serta tanggung jawab yang besar dalam membentuk karakter siswanya. individu yang memiliki karakter, etika, dan kemampuan yang kuat dalam mengakses informasi atau materi di internet (Wardani, 2010)[4]

Guru memainkan peran penting dalam pendidikan dengan bertanggung jawab untuk mengajar siswa. Mereka bertujuan untuk memberikan nasihat dan bantuan untuk membantu siswa menjadi kontributor yang berarti bagi masyarakat dan bangsa. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menguraikan tanggung jawab pengajar dan dosen sebagai pendidik, yang meliputi mengajar, membimbing, memberi petunjuk, dan menilai peserta didik dalam menempuh pendidikan..[5]. Pemerintah menekankan profesi guru dengan menerbitkan surat keputusan (SK) untuk menjunjung tinggi profesionalisme. Beliau mempunyai peranan penting dalam dunia pendidikan dengan menjadi tokoh penting dalam kegiatan belajar mengajar. Pendidikan dapat berlangsung di luar pengaturan dan jadwal kelas tradisional, termasuk melalui platform

[4] Wardani, Isnaini. 2010. Budidaya Jamur Konsumsi. Yogyakarta: Andi Ofset.
[5] Wardani, Isnaini. 2010. Budidaya Jamur Konsumsi. Yogyakarta: Andi Ofset.

online. Guru harus memiliki kemahiran di bidang teknologi informasi yang berkaitan dengan internet, kadang-kadang disebut sebagai kompetensi digital. Guru di era modern harus memanfaatkan internet untuk mengakses informasi tambahan di luar yang terdapat di buku. Penting bagi guru untuk meningkatkan kemampuan literasinya, sesuai dengan salah satu ayat dalam dirman Allah di Al-Quran Surat Al-Alaq ayat 1 sampai 5, untuk terus meningkatkan kompetensinya.

ٱقۡرَأۡ بِٱسۡمِ رَبِّكَ ٱلَّذِي خَلَقَ ۝١ خَلَقَ ٱلۡإِنسَٰنَ مِنۡ عَلَقٍ ۝٢ ٱقۡرَأۡ وَرَبُّكَ ٱلۡأَكۡرَمُ ۝٣ ٱلَّذِي عَلَّمَ بِٱلۡقَلَمِ ۝٤ عَلَّمَ ٱلۡإِنسَٰنَ مَا لَمۡ يَعۡلَمۡ ۝٥

Terjemahnya ;

> Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.[6]

Guru memanfaatkan teknologi dan media digital untuk meningkatkan keterampilan membaca siswa. Oleh karena itu, internet telah berkembang menjadi platform pendidikan yang dapat dimanfaatkan selain literatur. Keterlibatan luas antara siswa dan guru di sekolah, serta infrastruktur pendukung yang memadai, sangat penting bagi keberhasilan pembelajaran berbasis internet (Maryono, 2007). Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan digital instruktur yang terbatas, khususnya mereka yang berusia lanjut. Individu berusia 53 tahun kesulitan beradaptasi dengan media kontemporer, sedangkan generasi muda mengalami tantangan terhadap media

[6] Al quran dan terjemahnya.(Kementrian Agama, 2023) h 597.

tradisional.. Kompetensi digital guru sebagian besar masuk dalam kategori mayoritas awal, yang menunjukkan bahwa mereka masih dalam proses meneliti dan bereksperimen dengan media digital. Mereka memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengkaji dan menggunakan teknologi ini secara menyeluruh (Zulham, 2014).[7]

Literasi media digital melibatkan tahapan berselancar, menelaahpesan media dengan logis, dan menciptakan pesan dengan memanfaatkan teknologi media Hobbs (Adiarsi, 2015).[8]. Literasi media merupakan gerakan yang bertujuan untuk menumbuhkan kemampuan berpikir kritis dengan menawarkan sumber daya untuk membantu individu menganalisis pesan di media digital (Ciurel, 2016).[9]

Bawden (Kharisma, 2017) mengartikan kompetensi digital sebagai kapasitas individu dalam memahami dan memanfaatkan media informasi yang disajikan dalam format hypertext atau multimedia. Konten internet sebagian besar terdiri dari hypertext, yang terdiri dari dokumen-dokumen yang saling berhubungan. Hypertext adalah fitur utama untuk mengakses materi digital, meskipun banyak instruktur di Indonesia masih menunjukkan sedikit penggunaan media digital. Sumbernya Kharisma tahun 2017.[10]

---

[7] Zulham,S.Hi.,M.Hum, Hukum Perlindungan Konsumen (Jakarta:Kencan Prenada Media Group,2013) A

[8] Adiarsi, Gracia Rachmi. Dkk. 2015. "Literasi Media Internet Di Kalangan Mahasiswa". Jurnal Humaniora.Vol. 6. No. 4.

[9] Ciurel, Daniel . 2016. Media Literacy: Concepts, Approaches And Competencies. Professional Communication And Translation Studies

[10] Ciurel, Daniel . 2016. Media Literacy: Concepts, Approaches And Competencies. Professional Communication And Translation Studies

Profesionalisme adalah praktik melakukan aktivitas demi keuntungan finansial yang memerlukan keterampilan, keahlian, dan kepatuhan terhadap standar profesional berkualitas tinggi, yang seringkali memerlukan pendidikan formal. Guru, seperti halnya profesional, harus menunjukkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan memiliki keterampilan khusus. oleh pekerjaan lain. Seorang pendidik yang memahami makna profesional dari profesi guru dapat menyelenggarakan pendidikan dengan menggunakan berbagai metodologi, model, dan sumber belajar, dengan memanfaatkan teknologi informasi seperti komputer dan internet. Dengan menggunakan teknik, model, dan media pembelajaran yang sesuai, keterlibatan siswa dalam proses pendidikan dapat ditingkatkan, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik terhadap mata pelajaran yang diajarkan. Penyalahgunaan dapat menimbulkan kesalahpahaman terhadap materi pelajaran sehingga menghambat tercapainya tujuan pendidikan.

Pendidikan tingkat operasional diselenggarakan oleh individu-individu yang berketerampilan tinggi, handal, dan kompeten di bidang keahliannya. Hal ini selaras pada sabda Rasulullah berikut ini.

الْبُخَارِيُّ رَوَاهُ)) السَّاعَةَ فَانْتَظِرْ أَهْلِهِ غَيْرِ إِلَى الْأَمْرُ وُسِّدَ إِذَا

Terjemahnya :

> Dari Abu Hurairah ra Rasulullah SAW bersabda: Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya. (HR. al-Bukhari)[11]

[11] Abi Abdillah Muhammad Ibn Ismail Ibn Ibrahim Ibn al-Mughiroh bin Bardizbah al-Bukhari al-Ja'fiy, Shahih al-Bukhari, Dar al-Kutb al-Ilmiyah, Beirut, 1992, Juz I hlm.26.

Kompetensi dan profesionalisme pengajar saat ini menghadapi beberapa permasalahan terkait relevansinya dengan situasi nyata di lapangan. Payong (2016) mengidentifikasi beberapa permasalahan pengajaran dalam penelitiannya, seperti: 1). Guru ragu-ragu untuk mengadopsi metode pembelajaran baru dan sering kali kembali ke pendekatan tradisional. Program pengembangan profesional berkelanjutan jarang diakui sebagai strategi yang berharga untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru. Guru terkendala oleh sikap birokrasi saat menerapkan kurikulum. Guru yang tersertifikasi belum mengedepankan semangat dan bakat untuk tetap belajar serta mengasah potensi. Selain itu, banyak pendidik yang kurang mempunyai kapasitas profesional untuk memahami secara menyeluruh dan mengkomunikasikan konten pembelajaran yang relevan dan bermanfaat kepada siswa secara efektif.[12].

Berdasarkan survei Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi, Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2018, 40% guru di Indonesia mahir dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), sedangkan 60% lainnya kurang melek teknologi. Digital. Data ini berdasarkan total tiga juta guru di Indonesia. Hanya 1,2 juta orang yang fasih menggunakan teknologi informasi digital, sementara 1,8 juta orang belum paham teknologi dan tidak siap menghadapi pembelajaran berbasis digital. Kompetensi digital seorang guru yang belum memadai kemungkinan besar akan berdampak pada kapasitas kinerjanya.

[12] Payong, M. R. (2011). Sertifikasi Profesi Guru. Jakarta : PT.Indeks .

Pengertian Akadum (1999:67) mengartikan kinerja sebagai tingkat pencapaian baik kualitas maupun kuantitas kerja oleh seorang pegawai dalam memenuhi kewajiban yang diberikan. Adapun UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia, guru wajib menyelenggarakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan nasihat dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan, pengajaran, melakukan penelitian, dan terlibat dengan masyarakat, di samping tanggung jawab pendidikan mereka..[13].

Efektivitas kepala sekolah dalam memenuhi tanggung jawabnya dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti keterlibatan komunitas sekolah serta doronganyang bersumber dari beberapa unsur (Susanto, 2008: 88-195).[14]. Melibatkan guru dan masyarakat dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dapat meringankan beban pimpinan sekolah secara signifikan. Kualitas instruktur yang kurang memadai sehingga menghambat kapasitas mereka untuk memenuhi harapan kepala sekolah (M. Shiddiq Al-Jawi, 2006). Selain itu, masih kurangnya keterlibatan masyarakat untuk meningkatkan standar pendidikan di sekolah, sebagaimana disebutkan Susanto (2008: 195). Kepala sekolah harus melaksanakan tugasnya secara mandiri. Administrator sekolah memerlukan dukungan pemerintah dalam hal bimbingan dan bantuan nyata untuk melaksanakan tugasnya secara efisien.. Namun, dukungan pemerintah

[13] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Sinar Grafika.
[14] Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.* Jakarta: Kencana

saat ini sebagian besar ditujukan kepada guru dibandingkan kepada pemimpin, meskipun peran mereka sangat penting dalam keberhasilan sekolah. Ketiadaan dana dari pemerintah membuat tanggung jawab kepala sekolah menjadi lebih menantang.

Peningkatan kualitas kinerja pendidikan sangat dipengaruhi oleh beberapa elemen, khususnya yang terkait dengan guru.. Guru memegang peranan penting dalam mempengaruhi kualitas hasil pendidikan. Instruktur memegang peranan penting dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kesiapan, komitmen, dan loyalitas guru secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikan dengan memberikan dampak positif pada proses belajar mengajar. Sederhananya, kinerja guru berdampak signifikan terhadap kualitas pengajaran. Kinerja dan produktivitas berkaitan erat, karena kinerja bertindak sebagai ukuran pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai keluaran organisasi tingkat tinggi. Selain itu, masyarakat juga menilai masih banyak pengajar yang kurang kompeten dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Skenario ini memperburuk menurunnya standar pendidikan di Indonesia.

Gibson menyatakan bahwa kinerja dan keberhasilan guru dipengaruhi oleh keterampilannya, serta kondisi kelembagaan dan kelompok organisasi. Kemahiran digital seorang guru merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja guru, serta aspek lainnya. Dalam dunia pendidikan, kompetensi seorang guru sangatlah penting karena ia bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar bagi siswanya. Tugasnya antara lain meningkatkan penyelenggaraan sekolah sesuai norma, meningkatkan

pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan tujuan pendidikan, dan cakap menyelenggarakan dan mengelola pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan. Wibowo menjelaskan, kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengetahuan, bakat, sikap, gaya kerja, kepribadian, hobi, nilai-nilai inti, keyakinan, dan kepemimpinan. Kemahiran digital seorang guru mempengaruhi kinerjanya. Peningkatan kompetensi guru akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Selain keterampilan digital seorang guru, pengawasan akademik kepala sekolah juga sangat penting dalam mempengaruhi efektivitas dan prestasi guru. Pidarta menyatakan, penyelenggara sekolah dalam kapasitas pengawasannya bertanggung jawab membina guru agar mampu menjadi pendidik. Kepala sekolah, dalam perannya sebagai pengawas, harus berkonsentrasi pada peningkatan berbagai aspek dari setiap guru, termasuk kepribadian mereka, pertumbuhan profesional yang berkelanjutan, metode pengajaran, penguasaan konten pendidikan, beragam keterampilan, perbedaan regional, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Terbuka untuk atau dibagikan oleh semua anggota komunitas. Pendidik harus senantiasa meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya. Prasojo menegaskan, supervisi kepala sekolah harus mencakup pelaksanaan kurikulum, penyusunan, evaluasi pembelajaran, pencapaian persyaratan kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, peraturan pelaksanaan, dan peningkatan mutu pembelajaran. Supervisi kepala sekolah bertujuan membantu guru meningkatkan kemahirannya dalam penguasaan kurikulum, materi

pembelajaran, teknik, strategi, dan evaluasi. Masaong mengartikan supervisi sebagai suatu pelayanan yang membimbing, membantu, memotivasi, dan mengevaluasi pendidik untuk meningkatkan pembelajaran dan pengembangan profesionalnya.. Danim dan Khairil menyatakan bahwa tugas utama instruktur akan berhasil jika mereka memiliki kemampuan khusus dan tingkat profesionalisme yang terlihat dari keterampilannya. Kemahiran mengacu pada kemampuan yang memenuhi kriteria kualitas atau prinsip etika tertentu. Pengawasan kepala sekolah terhadap guru adalah untuk memeriksa mutu, meningkatkan motivasi, dan menumbuhkan kompetensi dan profesionalisme pendidik.

Uraian tersebut menunjukkan adanya korelasi kompetensi digital dengan kinerja instruktur PAI Madrasah Aliya Kabupaten Pinrang. Kinerja seorang guru meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi digital. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian disertasi.. "**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DIGITAL DENGAN KINERJA GURU PAI PADA MADRASAH ALIYAH DI KABUPATEN PINRANG**."

B. Identifikasi Masalah

Penelitian disertasi ini diharapkan dapat diperoleh informasi terkait dengan hubungan kompetensi digital dengan kinerja guru PAI Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu::

1. Bagaimana kompetensi digital guru PAI pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang?
2. Bagaimana kinerja guru PAI pada Madrasah Aliyah di kabupaten Pinrang?
3. Bagaimana hubungan kompetensi digital dengan kinerja guru PAI pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tyujuan dan kegunaan penelitian disertasi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kompetensi digital guru PAI pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang.!
2. Untuk mengetahui kinerja guru PAI pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang!
3. Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi digital dengan kinerja guru PAI pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang!

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah ::

1. Manfaat Teoritis

   Hal ini semoga bisa bermanfaat bagi peningkatan pelaksanaan Keterampilan Manajerial dan supervisi akademik bagi kepala madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang. Tingkat kompetensi digital seorang guru berkorelasi langsung dengan kinerjanya. Peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian disertasi...

2. Manfaat Praktis

a. Guru dapat memanfaatkannya untuk meningkatkan kemampuannya dalam proses pembelajaran sehingga meningkatkan kinerja guru..
b. Administrator madrasah dapat memanfaatkannya sebagai sumber daya untuk membuat materi pelatihan guru guna meningkatkan keterampilan pengajaran instruktur dan meningkatkan efektivitas guru.
c. Pengawas sekolah dapat memanfaatkannya untuk melakukan evaluasi mandiri terhadap pekerjaan mereka guna meningkatkan efisiensi pengawasan. Selain itu, juga berfungsi sebagai alat bagi pengawas untuk menyempurnakan dan melaksanakan program pembinaan untuk menilai kinerja pimpinan madrasah di lingkungan kerjanya. Hal ini memungkinkan pemantauan untuk meningkatkan kinerja pendidik.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Penelitian yang relevan

1. Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi (Studi kasus di PT Erindo Mandiri Pasuruan, oleh Nur Fitriana. Tesis pada program Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim. Hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa berdasarkan penelitian, kinerja karyawan kontrak pada bagian produksi, dari total 30 responden dapat diketahui terdapat 9 karyawan kontrak yang mendapatkan nilai dengan kinerja tinggi, sesuai dengan standar. Itu akan dijadikan sebagai pertimbangan untuk proses training karyawan kontrak selanjutnya (UIN Maulana Malik Ibrahim, 2013 hal 20). Keduanya menjadikan kompetensi dan kinerja sebagai sebagai variabel penelititian . Dalam penelitian Nur Fitriana bertujuan untuk menjadikn kinerja karyawan berdasarkan kompetensi yang dimilikinya sedangkan dalam penelitian ini, mencari hubungan antara kompetensi digital Guru PAI dangan kinerja guru PAI. Menjadikan kompetensi Digital sebagai sebagai salah satu syarat peningkatan kinerja .
2. Kompetensi Digital Guru Dalam Upaya Meningkatkan Capaian Pendidikan Anak Usia Dini. Oleh Susilo Surahman . Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran Vol.4 No.3 UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta Indonesia 2021 hal 607 Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Digital terhadap pencapaian Pendidikan Usia Dini Dini yang ditunjukkan melalui nilai regresi linear sebesar 0,984 . Keduanya menjadikan kompetensi

Digital guru sebagai variabel dalam penelitian. Dalam penelitian Susilo Surahman, menjadikan kompetensi digital sebagai upaya meninkatkan capaian pendidikan anak Usia Dini. Sedangkan penelitian ini mencari Hubungan Kompetensi Digital dengan kinerja Guru PAI Menjadiakan literasi dan kompetensi Digital sebagai hal yang perlu dikaji dan ditingkatkan. Kompetensi Digital dan Kinerja Guru PAI.

3. Pengembangan Instrumen Literasi Digital Sekolah, Siswa dan Guru. Oleh Asyti Febliza. Jurnal Pendidikan Kimia Universitas Riau (2020, Vol 5 hal 1-10) Hasil penelitian yaitu, Butir pertanyaan sebagai alat pengumpul data pada instrumen angket literasi Digital sekolah yaitu sebanyak 23 butir pertanyaan, sedangkan butir pertanyaan yang dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data pada instrumen angket literasi digital guru 52 butir pertanyaan dan instrumen angket literasi digital siswa sebanyak 31 butir pertanyaan. menjadikan literasi digital dan kompetensi digital sebagai variabel penelitian. Menjadikan kompetensi dan literasi Digital sebagai hal yang terus ditingkatkan. Kompetensi Digital dan Literasi Digital.
4. Analisis Tingkat Literasi Digital Generasi Milenial Kota Surabaya Dalam Menanggulangi Penyebaran Hoaks. Oleh Novianto Puji Raharjo. (Surabaya, Jurnal Komunika, Vol. 10 No.1 Juni 2021 hal : 1) . Hasil menunjukkan bahwa tingkat literasi digital generasi milenial di kota Surabaya secara umum berada pada Indeks kategori rendah. Komponen tertinggi ditunjukkan pada kemampuan memahami, dengan skor indeks literasi digital 46,8 % yang termasuk kategori sedang, komponen terendah ditunjukkan oleh kemampuan

berkolaborasi dengan skor indeks literasi digital 32,2 % Konsep. Keduanya menjadikan kompetensi dan literasi digital sebagai variabel dalam penelitian. Menjadikan kompetensi digital sebagai hal yang penting untuk menjadi guru PAI yang Profesional. Kompetensi Digital sebagai upaya menanggulangi Penyebaran berita Hoaks.

5. Profesionalisme Guru PAI di Era Digital (Studi Analisis QS. Al Qalam ayat 1 – 4 Oleh Nurdian Caesaria. Tesis Pasca Sarjana Institut Ilmu Alquran Jakarta, 2021 hal XVI dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep Profesioalisme guru PAI dalam QS. Al Qalam ayat 1-4 ialah terdapat 3 unsur penting yang harus dimiliki oleh guru PAI yang Profesional dan Kompoten diantaranya sebagai berikut : 1).Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi 2). Guru PAI harus memiliki kesehatan yang baik Jasmani maupun Rohani. Keduanya menjadikan guru PAI sebagai objek penelitian dan kedanya mengkaji kompetensi guru PAI sebagai tuntutan di era digital. Menjadikan kinerja guru PAI sebagai fator utama mengimplementasin. Kompetensi digital sebagai tuntutan untuk menjadi Guru PAI yang Kompoten.
6. Kinerja Guru PAI dalam mengimplementasikan RPP pada proses pembelajaran PAI di sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah Tembilahan. Jurnal Pendidikan Asatira vol.1 N0.1 Januari -–April 2020 oleh Rahman Sudaisih Syamrabusta, STAI Auliaurrasyidin Tembilahan. Dengan hasil penelitian menunjukkan kinerja guru PAI dalam mengimplementasikan RPP pada proses pembelajaran PAI disekolah menengah Pertama

Muhammadiyah Tembilahan, nilai persentasinya adalah 74 % dan tergolong baik karena terletak pada interval 61- 80. Keduanya menjadikan kinerja guru PAI sebagai objek penelitian. Menjadikan kinerja Guru PAI sebagai faktor utama penentu implementasi RPP pada poses pembelajaran. Kinerja Guru PAI.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaan menurut standar tertentu, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Seluruh pekerja, pejabat, atau staf harus memiliki kompetensi, kemampuan kerja, pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan motivasi kerja yang kuat sesuai persyaratan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Agar seorang guru dapat berfungsi secara profesional, ia harus mematuhi standar profesional yang diperlukan, yang mencakup kompetensi pendidikan, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Di era Industri 4.0, pengajar harus memiliki kompetensi digital selain talenta yang ada. Kompetensi, sebagaimana didefinisikan oleh sumber lain, berkaitan dengan kemampuan dan keahlian individu yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Organisasi Internasional untuk Standardisasi, 2012). Kompetensi meliputi pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat, dan minat.

Kompetensi adalah sifat pribadi yang dapat diukur yang menunjukkan perilaku dan pencapaian pekerjaan.[15] Kompetensi berfungsi sebagai kerangka kerja bagi perusahaan, organisasi, dan lembaga untuk menunjukkan tugas pekerjaan yang diperlukan bagi seorang karyawan, pejabat, atau anggota staf. Kompetensi merupakan sifat mendasar yang melekat dan konsisten pada kepribadian individu, sehingga memungkinkan untuk diprediksi kinerjanya dalam tugas pekerjaan.[16]

Kompetensi terkait dengan sikap, yang tercermin dalam tindakan dan pernyataan seseorang, yang menunjukkan apakah kinerjanya memuaskan atau tidak. Sebagai pencari kerja yang memasuki dunia kerja, Anda sering kali diharapkan memiliki kompetensi dalam peran pekerjaan tertentu. Ini adalah dokumen yang ditujukan bagi perusahaan, organisasi, atau lembaga untuk menilai keterampilan profesional calon karyawan, karyawan saat ini, atau anggota staf. Kompetensi merupakan perpaduan antara bakat (sikap) dan kemampuan. Bakat menunjukkan kapasitas untuk memperoleh keterampilan atau pengetahuan baru, yang menunjukkan potensinya. Kemampuan adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas dalam karier.[17]

Kompetensi sangat penting dalam menentukan bentuk pekerjaan yang paling cocok bagi seorang individu di dunia profesional. Ketika

---

[15] ***Spencer***, ***McClelland*** & ***Spencer*** (***1994***), kompetensi diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan

[16] Edy Sutrsno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Kencana Prenamedia Group, 2015), h.202

[17] Dian Swastari, "Analisis Penerapan Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Telkomsel Branch purwokerto". Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013, h.6

perusahaan, organisasi, atau lembaga mengetahui kompetensi karyawannya, mereka dapat membantu pengembangannya melalui pelatihan. Selain itu, keterampilan dan kemampuan seorang karyawan, pejabat, atau staf dapat menjadi tolok ukur bagi perusahaan, organisasi, atau lembaga untuk menilai kapasitas mereka dalam mewakili diri mereka secara efektif dan memberikan hasil kerja berkualitas tinggi. Selain itu, kompetensi seseorang memungkinkan perusahaan, organisasi, atau lembaga untuk menentukan posisi yang paling cocok untuk seorang karyawan, pejabat, atau anggota staf. Kompetensi sangat penting bagi karyawan, petugas, dan staf. Sebagai calon karyawan, penting untuk menyadari kompetensi yang biasanya dihargai oleh organisasi.

Dalam situasi ini, seorang pegawai harus menunjukkan ketrampilan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kompetensi merupakan penggabungan informasi, keterampilan, dan sikap yang memberdayakan individu untuk melakukan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Spencer dari McClelland & Spencer menekankan bahwa kompetensi seorang pegawai harus dievaluasi dengan mengamati perilaku dan prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas secara efektif, akurat, dan bertanggung jawab. Kompetensi seorang pegawai sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja dan kemauan yang kuat untuk berprestasi sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.[18].

[18] ***Spencer***, ***McClelland*** & ***Spencer*** (***1994***), kompetensi diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan

Meskipun bukan merupakan tolok ukur konvensional, seringkali suatu perusahaan, organisasi, atau lembaga bertujuan untuk memiliki personel dengan kompetensi sebagaimana diuraikan oleh Spencer & Spencer (1994), yang meliputi hal-hal berikut:

a. Menampilkan mentalitas yang berorientasi pada prestasi untuk mencapai tujuan kerja (Achievement to Work) b. Menunjukkan ketelitian dan perhatian terhadap tugas pekerjaan (Concern For Order)
b. C. Proaktif (Inisiatif) d. Memiliki kecenderungan yang kuat untuk memperoleh pengetahuan (Information Seeking)
c. Berempati dengan orang lain (Pemahaman Interpersonal)
d. Jika organisasi berada dalam industri jasa, maka organisasi tersebut harus berorientasi pada pelanggan.
e. Menunjukkan kemampuan komunikasi diplomatis dan persuasif (Communicative Impact & Influence).

Kompetensi mengacu pada kemampuan atau keahlian seseorang untuk melakukan tugas atau tanggung jawab tertentu dalam suatu profesi tertentu, berdasarkan perannya. Kemampuan seseorang dapat membantu mereka memenuhi persyaratan kerja dan membantu bisnis dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Kompetensi mengacu pada kapasitas dan keterampilan individu untuk melakukan aktivitas atau tugas tertentu dalam domain tertentu, berdasarkan perannya.

Berbagai metode kompetisi yang dikemukakan melibatkan keterampilan, sikap, pengetahuan, motivasi, dan nilai-nilai yang sering digambarkan sebagai kemampuan berpikir dan bertindak antar individu. Kompetensi melibatkan lebih dari sekedar pengetahuan atau bakat; hal ini juga memerlukan kesediaan untuk terlibat dalam aktivitas yang menghasilkan keuntungan finansial.

Spencer dan Spencer menyarankan agar perusahaan, organisasi, atau institusi mendambakan memiliki karyawan yang berkompeten tinggi yang menunjukkan dorongan kuat untuk berprestasi dan memenuhi target yang telah ditetapkan, meskipun hal ini bukan merupakan persyaratan atau jaminan standar. Diperlukan suatu institusi, organisasi, atau instansi untuk memiliki etos kerja yang kuat, perhatian terhadap detail, inisiatif, pemikiran inovatif, haus akan ilmu pengetahuan, dan sikap kolaboratif terhadap rekan kerja. Berfokus pada pencapaian kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang luar biasa (Consumer Service Orientation), memiliki keterampilan komunikasi dan diplomasi yang kuat, secara konsisten mendorong dan menjunjung tinggi kinerja kerja, serta menjaga kompetensi untuk memastikan konsistensi.

Jack Gordon (1998) mengidentifikasi 6 karakteristik gagasan kompetensi.[19]:

a. (Knowledge)

b. (Value) Pengetahuan Nilai

[19] ***Jack Gordon*** (***1998***), ada 6 aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu;. Pengetahuan (knowledge); Pemahaman (understanding)

c. (Understanding) Pemahaman

d. (Attitude)

e. (Interest) Sikap Minat

f. (Skill) Kemampuan

Atribut kemahiran Spencer dan Spenser (1993) menggambarkan lima aspek: 1) Motif adalah gagasan abadi yang mendorong seseorang untuk berperilaku. Orang-orang dengan motivasi berprestasi menetapkan tujuan-tujuan yang ambisius, memikul semua tanggung jawab untuk mencapainya, dan secara aktif mencari umpan balik untuk meningkatkan kinerja mereka. 2) Sifat adalah karakteristik yang mempengaruhi bagaimana orang berperilaku atau menanggapi situasi. Misalnya rasa percaya diri, pengendalian diri, ketegangan, dan ketabahan. 3) Konsep diri mengacu pada sikap dan nilai-nilai yang dianut oleh seorang individu. Sikap dan nilai dinilai melalui survei yang dilakukan terhadap individu untuk menentukan nilai-nilai mereka sendiri dan apa yang memotivasi mereka. Seorang pemimpin harus menunjukkan perilaku kepemimpinan, sehingga diperlukan uji kompetensi kepemimpinan. 4) Pengetahuan mengacu pada informasi yang dimiliki seseorang dalam suatu mata pelajaran tertentu. Pemahaman adalah keterampilan yang memiliki banyak segi. skor tes informasi biasanya tidak secara akurat memprediksi keberhasilan individu karena tidak menilai informasi dan kemampuan spesifik yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Ujian pengetahuan menilai kapasitas peserta tes untuk menentukan apakah

seseorang mampu melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuannya. 5) Keterampilan mengacu pada kemampuan untuk melakukan aktivitas tertentu dengan menggunakan kemampuan fisik dan mental. Misalnya, seorang pemrogram komputer mengembangkan perangkat lunak sesuai bidang kompetensinya. [20]

Prof McClelland dan rekannya membedakan ciri-ciri kompetensi menjadi lima komponen: 1. Pengetahuan. Pengetahuan adalah pemahaman dan kesadaran yang dimiliki seseorang terhadap suatu hal tertentu. Pemahaman adalah keterampilan yang memiliki banyak segi. Hasil tes tidak dapat memprediksi kinerja pekerjaan secara andal karena tidak secara efektif mengukur pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Keterampilan adalah kemahiran untuk melakukan pekerjaan fisik atau mental tertentu. Motif adalah pikiran atau keinginan yang terus-menerus yang mendorong seseorang untuk berperilaku. Individu dengan motivasi sukses yang kuat cenderung menetapkan tujuan kerja keras, mengambil tanggung jawab untuk mencapainya, dan memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan diri. 4. Sifat adalah atribut unik individu yang mencakup aspek fisik dan emosional, termasuk respons yang konsisten terhadap keadaan dan informasi. 5. Konsep Diri Konsep diri mengacu pada keyakinan, prinsip, dan persepsi individu terhadap dirinya sendiri. Konsep diri mencakup rasa percaya diri. Yaitu keyakinan

[20] Edy Sutrsno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Kencana Prenamedia Group, 2015), h 206-207

individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam keadaan apapun. Nilai-nilai seseorang merupakan kekuatan dinamis yang mempengaruhi reaksi langsung seseorang terhadap keadaan yang dihadapinya.[21]

Istilah "kompetensi" berasal dari istilah bahasa Inggris "competency" atau "competence", yang berarti keterampilan, kekuatan, dan bakat. Kompetensi adalah penggabungan kemampuan, pengetahuan, atau ciri-ciri kepribadian yang memungkinkan individu meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi yang berarti bagi keberhasilan organisasi.

Jack Gordon menguraikan enam persyaratan penting untuk mencapai kompetensi tinggi di dunia profesional: Seorang karyawan harus memiliki informasi yang cukup untuk unggul dalam perannya dan menunjukkan kompetensi kerja yang tinggi. Semakin banyak pengetahuan maka semakin kompeten pula individu tersebut. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai atau staf.. Hal ini akan berdampak pada tingginya produksi suatu lembaga, organisasi, atau lembaga. Nilai-nilai menanamkan dalam diri seorang karyawan, pejabat, atau staf pendekatan yang teguh, jujur, dan akuntabel ketika melakukan tanggung jawab yang diberikan, memastikan mereka bekerja dengan tekun. (3) Memiliki pemahaman menyeluruh tentang tugas yang diberikan kepada mereka. Ia secara konsisten meningkatkan kemampuannya untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh lembaga, organisasi, atau lembaga. (4) Memelihara sikap jujur, disiplin, dan

[21] Achamad s. Ruky, Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional, yogyakarta:ANDI,2014), h. 123-125)

bertanggung jawab. (5) Menunjukkan minat dan dorongan besar untuk berkembang di tempat kerja dengan secara konsisten menciptakan penemuan-penemuan baru. (6) Memiliki bakat atau kemampuan tingkat lanjut untuk menangani tugas dengan cara yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

Para ahli mengartikan kompetensi sebagai kesanggupan atau bakat yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu pada bidang tertentu, berdasarkan jabatannya, serta bekerja dengan jujur dan penuh tanggung jawab. Kompetensi digital instruktur PAI adalah kemahiran mereka dalam memanfaatkan teknologi digital dan alat komunikasi untuk memperoleh, mengatur, dan menilai informasi sesuai dengan kriteria kelembagaan. Seorang pengajar PAI harus mempunyai rasa berprestasi yang kuat, teliti dan teliti dalam bekerja, proaktif, mempunyai keinginan yang kuat terhadap ilmu pengetahuan, mempunyai empati, mengutamakan siswa, dan mempunyai kemampuan komunikasi yang baik.

Selain itu, seorang instruktur PAI yang mahir harus memiliki literasi digital, pemahaman mendalam tentang nilai, sikap, minat, dan keterampilan komunikasi diplomatik yang mahir.

2. Contoh berbagai jenis kompetensi, diantaranya ialah sebagai berikut:

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa warga negara berhak memperoleh pendidikan yang bermutu. Pemerintah Indonesia telah menetapkan kriteria sertifikasi akademik dan persyaratan kompetensi instruktur berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 untuk mencapai tujuan tersebut. Guru adalah ahli yang cakap yang bertugas menciptakan

dan melaksanakan prosedur pendidikan, menilai hasil pembelajaran, menawarkan bimbingan dan pengajaran, dan melaksanakan penelitian. Sukarela. Guru adalah pendidik mahir yang bertugas untuk mengajar, membimbing, dan menilai siswa di berbagai tingkat pendidikan, seperti anak usia dini, sekolah dasar, dan sekolah menengah. Kompetensi guru mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan kewajiban mengajar secara efektif.[22] Mc. Achsan, sebagaimana didefinisikan dalam buku Mulyasa, menggambarkan kompetensi sebagai informasi, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh yang memungkinkan seseorang melakukan tugas-tugas kognitif, emosional, dan psikomotorik dengan sukses..[23] Buku Fachruddin Saudagar merinci atribut-atribut penting yang harus dimiliki seorang pengajar, seperti kompetensi pendidikan, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kemampuan profesional[24] Pak Akmal Hawi membagi kompetensi guru menjadi dua kategori utama, yaitu kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional.[25]

a. Kompetensi Pedagogik

Bakat yang dibutuhkan mencakup kemampuan memahami siswa, merancang dan melaksanakan strategi pembelajaran, menilai pencapaian pembelajaran, dan membina individu untuk membantu mereka mewujudkan potensinya. Kompetensi melibatkan pemahaman siswa secara penuh perhatian, membuat program studi, melakukan penelitian, dan mengevaluasi kemajuan mereka untuk membantu mereka mencapai potensi maksimal mereka.

Kompetensi pedagogis meliputi pengawasan belajar siswa secara efektif dengan memahami siswa, menciptakan dan melaksanakan strategi

---

[22] Syaiful Bahri Djamarah, Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru, (Surabaya : Usaha Nasional,1994), h. 4

[23] Mulyasa, kurikulum berbasis kompetensi, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 38 3

[24] Fachruddin saudagar, Perkembangan Profesional Guru, (Jakarta : Gaung persada, 2009), h. 31

[25] Akmal Hawi, Kompetensi Guru PAI, (Palembang : IAIN Raden Fatah, 2006), hlm. 6-7

pembelajaran, menilai hasil belajar, dan membimbing siswa untuk mencapai potensi maksimalnya. Kompetensi pedagogis melibatkan pengawasan pembelajaran siswa secara efektif dengan memahami siswa, menciptakan dan melaksanakan strategi pembelajaran, menilai hasil, dan mendorong pertumbuhan siswa untuk mewujudkan beragam potensi mereka.[26] Guru perlu memiliki antusiasme pendidikan yang melekat untuk menunjukkan keterampilan pedagogis. Prinsip-prinsip pendidikan diinternalisasikan dan diwujudkan dalam tindakan seseorang, bukan hanya dipelajari secara konseptual. Kompetensi pedagogi meliputi pemahaman prinsip-prinsip dasar pendidikan, peserta didik, kurikulum, menciptakan pengalaman belajar yang dialogis dan mendidik, melaksanakan strategi pembelajaran, dan membina realisasi potensi diri peserta didik. Kompetensi pedagogik merupakan suatu keterampilan yang dapat menunjukkan kemahiran mengajar seorang guru. Agar dapat mengajar secara efektif, seorang individu harus memiliki penguasaan yang kuat terhadap teori dan praktik pedagogi, termasuk mengidentifikasi karakteristik siswa, menyampaikan isi pelajaran secara efektif, memberikan evaluasi menyeluruh, & membina potensi siswa.

Kriteria Kompetensi Pedagogis Guru.

Kompetensi pedagogik guru diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok, antara lain::

a. Memahami dan menangani atribut siswa dalam aspek fisik, moral, spiritual, sosial, budaya, emosional, dan intelektual.

Mahir memahami konsep dan prinsip pembelajaran pendidikan.

Menyelenggarakan pengajaran pendidikan.

Penerapan teknologi informasi dan komunikasi untuk keperluan pendidikan.

Meningkatkan kapasitas siswa untuk mengenali dan memanfaatkan beragam keterampilan dan bakat mereka..

[26] E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hlm 75.

F. Berinteraksi dengan siswa dengan cara yang jernih, penuh empati, dan baik hati.

Melakukan penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil pembelajaran.

H. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk tujuan pendidikan.

Terlibat dalam praktik reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.[27]

b. Kompetensi Kepribadian

Guru PAI akan berhasil menyelesaikan tugas pendidikannya dengan kompetensi Personal-Religius dan Profesional-Religius. Peningkatan kemahiran terlihat pada individu dengan kepribadian yang cerdas, canggih, dewasa, dan stabil, yang berhak menjadi teladan perilaku yang berbudi luhur dan terpuji. Bakat tersebut mencakup memiliki kepribadian yang aman, percaya diri, dewasa, masuk akal, kompeten, beretika, atau mulia.. Kompetensi kepribadian yang dituangkan dalam persyaratan pendidikan nasional meliputi: Menunjukkan kepribadian yang kokoh dan konsisten dengan berpegang pada norma hukum dan kemasyarakatan, bangga menjadi pendidik, dan konsisten mengikuti norma-norma yang telah ditetapkan. Menunjukkan sikap dewasa dan kemandirian dalam perannya sebagai instruktur, menunjukkan etos kerja yang kuat. Menunjukkan sikap bijaksana melalui perilaku yang bermanfaat bagi siswa, sekolah, dan masyarakat, menunjukkan keterbukaan baik dalam berpikir maupun berperilaku. Menunjukkan sikap berwibawa yang ditandai dengan tindakan yang berdampak positif pada siswa dan menimbulkan rasa hormat. Mencontohkan sifat-sifat luhur dan menjadi teladan dengan menampilkan

[27] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2009, h. 164-165.

perilaku yang selaras dengan prinsip-prinsip agama seperti keimanan, kejujuran, keikhlasan, dan gotong royong untuk ditiru oleh siswa.[28]

Kompetensi kepribadian adalah memiliki budi pekerti yang kuat, berakhlak mulia, cerdas, perkasa dan menjadi teladan bagi peserta didik..[29] Standar Nasional Pendidikan mendefinisikan kompetensi kepribadian sebagai kemampuan pribadi yang bercirikan kemantapan, kedewasaan, kebijaksanaan, dan martabat, menjadi teladan bagi anak, dan berakhlak mulia..[30]

Kompetensi kepribadian guru mengacu pada ciri-ciri kepribadian khusus yang dimiliki pendidik Pendidikan Agama Islam dalam rangka menumbuhkan akhlak yang sehat pada diri peserta didik sepanjang proses pendidikan. Prosedur ini berupaya untuk memaksimalkan kemampuan peserta didik, memberikan informasi tentang akidah Islam, dan meningkatkan pemahaman dan penerapan ajaran Islam yang berintegritas moral, sesuai dengan tujuan pendidikan agama Islam.

Pendidikan agama Islam di sekolah dan madrasah berupaya untuk meningkatkan keimanan siswa melalui penanaman ilmu pengetahuan, penanaman apresiasi, peningkatan amalan, dan fasilitasi pengalaman yang berkaitan dengan agama Islam.. Tujuannya adalah melahirkan pribadi-pribadi yang beriman, setia pada bangsa dan negara, serta mampu maju di masa depan. tingkat tinggi.[31] Zakiah Daradjat menekankan bahwa tujuan pendidikan agama Islam adalah untuk menumbuhkan pribadi-pribadi yang berharga bagi dirinya dan masyarakatnya, yang menemukan kepuasan dalam mengikuti dan memajukan ajaran Islam

---

[28] Jamal Ma'mur Asmani, 7 Kompetensi Guru Menyenangkan Dan Profesional, (Pati : Power Books, 2009), h. 60-117

[29] Asronun Ni‟am, Membangun Profesionalisme Guru, Remaja Rosdakarya, Bandung, , h. 199

[30] E. Mulyasa, Standar Kompetensi Sertifikasi Guru, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001, h. 117

[31] Abdul Majid dan Dian Andayani, Pendidikan Agama Islam berbasis Kompetensi, remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, h. 135

kepada Tuhan dan sesama, serta yang dapat memperoleh manfaat optimal dari dunia untuk tujuan positif. Menyempurnakan kehidupan di masa kini dan akhirat.[32]

c. Differentiating Copetencies

Kompetensi merupakan ciri pembeda yang membedakan mereka yang berprestasi dengan mereka yang kinerjanya biasa-biasa saja.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan penggabungan konsep kompetensi dan interaksi sosial. Kemahiran kosakata bahasa Indonesia yang luas umumnya dikaitkan dengan kemampuan, keahlian, dan kemahiran. Yang dimaksud dengan "sosial" dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan masyarakat atau komunitas.[33] Kompetensi sosial merupakan kemampuan keempat yang ditentukan dalam Standar Nasional Pendidikan, sebagaimana dirinci dalam kerangka hukum (UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen). Bakat ini berkaitan dengan kapasitas guru untuk berinteraksi secara efektif dengan murid dan orang lain. Siswa dan masyarakat siap menerima konsep kontak pribadi. Guru harus menggunakan strategi dan metode komunikasi horizontal dalam keadaan seperti ini..[34] Kompetensi mengajar meliputi keberhasilan koordinasi dan komunikasi dengan siswa, orang tua atau wali yang sah, tenaga kependidikan, dan komunitas siswa. Kunandar mengklasifikasikan kemampuan menjadi lima kategori: kognitif, personal, fisik, spiritual, dan sosial. Keterampilan sosial guru dan tenaga kependidikan sangat penting untuk mempersiapkan siswa menjadi anggota masyarakat yang bertanggung jawab dan untuk membimbing masyarakat dalam mengatasi kesulitan di masa depan.

Indikator Kompetensi Sosial Guru.

---

[32] Zakiah Daradjat, Ilmu Pendidikan Islam, Bumi Aksara, Bandung, 1991, h. 29

[33] Sucipto Suntoro. 2007. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Solo: Beringin 55, h. 395

[34] Undang-Undang Republik Indonesia Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Keterampilan sosial dapat diklasifikasikan menjadi banyak komponen, termasuk inklusivitas, objektivitas, fleksibilitas, komunikasi efektif, empati, dan komunikasi yang jelas dan sopan..[35]

e. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru terdiri dari seperangkat kemampuan yang diperlukan untuk memantapkan diri sebagai guru atau pendidik yang profesional. Guru perlu memiliki beragam keterampilan profesional agar dapat memenuhi tugas profesionalnya secara efisien.. Seorang guru profesional, seperti guru, perlu memiliki spesialisasi pada mata pelajaran tertentu yang diajarkannya, misalnya agama bagi guru agama dan matematika bagi guru matematika. Guru di semua bidang studi juga harus memiliki keterampilan mengajar di mata pelajarannya masing-masing. Setiap. Kemampuan ini sebagian besar mencakup berbagai sumber belajar, seperti penguasaan isi kurikulum sekolah dan pemahaman organisasi dan proses ilmu pengetahuan. Kompetensi ini mencakup pemahaman menyeluruh terhadap materi ilmiah dalam bidang studi tertentu, serta kemahiran dalam kerangka dan metodologi ilmiah. Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru untuk secara efektif memahami dan menggunakan informasi di bidang sains, teknologi, dan seni untuk mengajar, termasuk menangkap ide, struktur, dan teknik dalam topik tersebut. Memahami hubungan antar mata pelajaran yang saling berhubungan. Memanfaatkan ide-ide ilmiah dalam aktivitas sehari-hari. Kemahiran dalam lingkungan internasional dengan tetap menjaga kepercayaan dan adat istiadat setempat.[36]

f. Kompetensi Utama

Talenta-talenta ini selaras dengan kompetensi internal yang penting bagi kesuksesan perusahaan. Kompetensi merupakan hal yang

[35] Janawi. 2012. Kompetensi Guru. Bandung: Alfabeta, h. 135
[36] Jamal Ma'mur Asmani, Ibid, h. 149-187

penting bagi semua perusahaan. Kompetensi ini bertujuan untuk memungkinkan individu menjalankan peran berbeda dalam perusahaan..

g. Threshold Competencies

Kompetensi lebih cocok untuk personel dengan kinerja stabil dibandingkan personel dengan mobilitas signifikan, meskipun mereka memiliki keterampilan yang diperlukan.

Kompetensi pribadi secara signifikan mempengaruhi efisiensi tugas atau pelaksanaan profesional. Ruky menyatakan, perusahaan besar menjadikan kompetensi sebagai kriteria perekrutan pegawai. Ada beberapa manfaat bagi karyawan yang tertarik pada keahlian:

1) 1) Kompetensi individu dapat berfungsi sebagai alat yang berharga untuk menyeleksi staf.
2) Bakat karyawan meningkatkan produktivitas perusahaan.
3) 3) Tentukan tolok ukur dan tujuan yang dapat dipenuhi staf untuk perusahaan.
4) 4) Keterampilan ini dapat membantu perusahaan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi.
5) Kompetensi memfasilitasi kemampuan perusahaan untuk menyelaraskan perilaku kerjanya dengan cita-cita organisasinya.
6) Keterampilan pekerja dapat menjadi landasan dalam menciptakan sistem remunerasi.

3. Tingkat Kompetensi

Tingkat kemahiran seorang pegawai dikategorikan menjadi empat kelompok:

a. A. Kompetensi tingkat tinggi dicapai ketika seorang karyawan, pejabat, atau staf menguasai sepenuhnya semua kemampuan yang ditentukan atau dibutuhkan oleh perusahaan, organisasi, atau instansi.
b. Kompetensi sedang mengacu pada ketika seorang karyawan, pejabat, atau personel hanya menguasai sebagian kompetensi yang ditetapkan oleh perusahaan, organisasi, bisnis, atau instansi.
c. Kompetensi tingkat rendah mengacu pada individu yang hanya menguasai sebagian kecil dari keterampilan yang dibutuhkan yang ditetapkan oleh perusahaan, organisasi, lembaga, atau lembaga.
d. Seseorang dianggap kurang kompeten jika ia tidak memiliki seluruh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan yang ditentukan oleh perusahaan, organisasi, lembaga, atau lembaga.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

a. Keyakinan dan nilai-nilai.

   Kepercayaan diri pada diri sendiri dan orang lain berdampak signifikan terhadap perilaku..

b. skil.
c. Apa yang sudah dialami.
d. Karakteristik pribadi
e. Pemicu

f. Isu Emosional.

g. Daya berfikir

h. kebiasaan lembaga

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

a. Etos kerjab. Kualifikasi pendidikan c. Pengalaman mengajar d. Beban mengajar e. Kesejahteraan f. Kegiatan MGMP g. Status pekerjaan h. Infrastruktur sekolah

6. Pengertian Kompetensi Digital

Kompetensi digital mencakup keterampilan dan pola pikir individu dalam memanfaatkan teknologi digital dan alat komunikasi untuk memperoleh, menilai, dan menghasilkan informasi, serta melakukan aktivitas komunikasi untuk terlibat aktif dalam masyarakat. Sumbernya dari karya Setyaningsih yang terbit tahun 2019..

Kompetensi digital, sebagaimana didefinisikan oleh Gilster (1997), adalah keterampilan memanfaatkan dan memahami informasi dalam berbagai format. Gilster menjelaskan bahwa kompetensi digital melibatkan lebih dari sekedar kemampuan membaca; ini juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menganalisis informasi, menekankan bahwa ini bukan hanya tentang penguasaan keterampilan teknis.[37] Namun, hal ini melibatkan konsep dan pemikiran analitis dalam mengelola media digital, bukan kemampuan teknis, yang dipandang sebagai keterampilan dasar literasi digital. Gilster (1997) menekankan bahwa selain berpikir kritis, individu

[37] Gilster, P. Digital literacy, New York: Wiley,1997.

harus memiliki kapasitas untuk menyusun keterampilan yang diperoleh secara efektif untuk menciptakan informasi yang dapat dibagikan dengan tingkat kredibilitas tinggi berdasarkan sumber yang dikumpulkan. Pendidik yang kompeten secara digital harus menciptakan teknik untuk mengidentifikasi subjek atau kata kunci untuk pengambilan informasi ketika berhadapan dengan media digital.[38].

Kompetensi digital, sebagaimana didefinisikan oleh Bawden (2001), berkaitan dengan kemampuan teknis individu dalam menggunakan, mengakses, memahami, mengatur, dan berbagi informasi yang diproses melalui platform digital kepada publik.[39]. Martin (2006) mendefinisikan kompetensi digital sebagai kemahiran, pola pikir, dan kesadaran individu dalam memanfaatkan perangkat elektronik secara efektif untuk tugas-tugas seperti akses, verifikasi, pengawas, dan analisis untuk menghasilkan wawasan atau informasi baru yang dapat dibagikan dengan orang lain, serta terlibat dalam kegiatan komunikasi dalam konteks tertentu. Definisi Komisi Eropa berkaitan dengan kapasitas individu untuk mengakses, menganalisis, dan menilai media. Media digital bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap media yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Kemahiran dalam literasi media digital sangat

[38] Gilster, P. Digital literacy, New York: Wiley,1997.

[39] Bawden, D. (2001). Information and digital literacies: a review of concepts. Journal of documentation, 57(2), 218-259

penting untuk memahami dan menggunakan berbagai jenis media secara efektif. (Baran & Dennis, 2010)[40]

Bawden (2001) menegaskan bahwa kompetensi digital dikaitkan dengan beberapa faktor, seperti berikut: [41]:

a) Menyusun wawasan mengacu pada kemampuan seseorang dalam mensintesis pengetahuan dari beberapa sumber.
b) Kemampuan mengartikulasikan informasi yang berkaitan dengan pola pikir berpikir kritis ketika menilai informasi dengan mengevaluasi secara menyeluruh kepastian atau kebenaran materi dan sumbernya di internet
c) Kemahiran dalam memahami dan menafsirkan informasi yang beredar secara acak dan dinamis.
d) Kenali dampak signifikan dari media tradisional dan pahami bagaimana media tersebut dapat diintegrasikan dengan media online atau jaringan.
e) Memantau akses jaringan individu lain untuk potensi digunakan sebagai bahan referensi.
f) Mengolah informasi yang tidak lengkap sebelum mengambil tindakan.
g) Adanya rasa kemudahan dan kesempatan untuk melakukan kegiatan komunikasi dan berbagi informasi..

[40] Baran, S. J., & Dennis K. D. (2010). "Teori Komunikasi Massa Dasar, Pergolakan, dan Masa Depan". Jakarta: Salemba Humanika

[41] Bawden, D. (2001). Information and digital literacies: a review of concepts. Journal of documentation, 57(2), 218-259

Kompetensi digital mencakup lebih dari sekedar menggunakan media digital; itu mencakup tugas-tugas seperti mencari, mengevaluasi, memanfaatkan, dan menghasilkan informasi yang diperoleh dari sumber digital.

Gilster (1997) mengkategorikan kompetensi digital memiliki empat kualitas berbeda untuk menandakan seseorang dianggap kompeten secara digital:[42]:

a) Internet searching

Kemahiran internet mengacu pada kapasitas individu untuk bernavigasi dan terlibat dalam berbagai tugas online. Kemampuan ini melibatkan melakukan aktivitas pencarian informasi di internet dengan memanfaatkan mesin pencari dan tugas terkait lainnya..

b) Hypertextual Navigation

Navigasi hipertekstual berkaitan dengan kapasitas individu untuk memahami dan menafsirkan sejauh mana hiperteks. Hal ini mengarah pada pemahaman hypertext di browser web karena sifat instruksi navigasi yang berbeda dibandingkan dengan yang ditemukan di buku teks. Keterampilan ini melibatkan pemahaman hypertext, hyperlink, dan penggunaan praktisnya dalam kaitannya dengan perbedaan dalam membaca teks dan browsing internet. Ini juga mencakup pengetahuan tentang prosedur penggunaan web seperti HTTP, URL, HTML, dan kemampuan untuk memahami fitur-fitur halaman web.

[42] Gilster, P. Digital literacy, New York: Wiley,1997

c) Content evaluation

Kapasitas seseorang untuk mempelajari dan menilai konten online secara menyeluruh, khususnya keterampilan mengkritik informasi yang diperoleh melalui hypertext. Keterampilan ini meliputi kemampuan memahami halaman web secara visual dengan mengevaluasinya secara subyektif, menganalisis informasi latar belakang yang ditemukan di internet termasuk mengidentifikasi pembuat dan sumber informasi, mengevaluasi alamat situs web dengan mengenali perbedaan domain yang digunakan oleh situs web lembaga atau negara, membuat halaman web di sebuah website, dan memberikan wawasan tentang pertanyaan yang sering diajukan (FAQ) di grup atau grup berita..

d) Knowledge Assembly

Perakitan pengetahuan, juga dikenal sebagai kompilasi pengetahuan, adalah kemampuan untuk mengumpulkan dan mengatur informasi yang diperoleh melalui tindakan yang menggabungkan fakta dan pandangan yang disaring dari banyak sumber untuk menghasilkan pengetahuan. Ini digunakan untuk tugas-tugas penting seperti sekolah, pekerjaan, atau rutinitas sehari-hari. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk melakukan penelitian online dan membuat serta menyebarkan konten melalui platform seperti blog, situs web, atau publikasi online. Secara konsisten terlibat dalam aktivitas online untuk menghasilkan konten untuk diskusi dalam kelompok yang relevan, memiliki kemampuan mengevaluasi informasi yang diterima, mahir memanfaatkan berbagai media untuk

memverifikasi informasi, dan terampil dalam mengintegrasikan informasi online dan offline.

Seseorang dengan kompetensi digital yang kuat dapat secara efektif melakukan pencarian internet, navigasi hypertext, evaluasi konten, dan perakitan pengetahuan.

7. Manfaat Digital

Kelebihan penggunaan media digital mengacu pada hasil yang timbul dari pemanfaatannya, yaitu dalam menyediakan sarana bagi guru. Pemanfaatan adalah penerapan praktis atau penggunaan sesuatu.

Pemanfaatan media digital melibatkan instruktur menggunakan media digital ke dalam tugas rutinnya. Guru menggunakan aspek media digital dalam aktivitas rutinnya dengan memanfaatkan perangkat digital.

Keunggulan digital dapat diuraikan secara ringkas sebagai berikut.:

a. Media digital mengacu pada teknologi teknologi yang digunakan instruktur untuk mempercepat dan menyederhanakan pekerjaan mereka.
b. Tugas tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat.
c. Browser web manakah yang digunakan guru untuk mengerjakan tugas mereka?.

8. Tingkat Kompetensi Digital

Menurut konsep Gilster (1997), tingkat kompetensi digital seorang guru dapat diamati melalui empat konsep, yaitu sebagai berikut [43]:

[43] Gilster, P. Digital literacy, New York: Wiley,1997

a. Internet searching (pencarin di internet)

Kemampuan seseorang untuk mencari informasi secara efektif di internet berhubungan langsung dengan kemahirannya dalam menggunakan browser web dan komponen-komponennya..

b. Hypertextual navigation (pandu arah hypertext)

Kemahiran guru dalam memahami dan menavigasi hypertext pada browser web mungkin berbeda karena perbedaan format teks dibandingkan dengan literatur cetak.

c. Conten evaluation (evaluasi konten)

Kemampuan menganalisis informasi yang diperoleh dari internet dengan melakukan pencarian tambahan mengenai sumber atau penulis materi..

d. Knowledge assembly (penyusunan pengetahuan)

Kemahiran guru dalam mengevaluasi informasi online, memanfaatkan berbagai media untuk menilai kredibilitas informasi, dan menghasilkan informasi dari sumber internet dan non-internet.

9. Tingkat kompetensi digital guru PAI Madrasah Aliyah

Tingkat kemahiran digital Guru Madrasah Aliyah PAI dalam pencarian online mencakup beberapa faktor.:

a. Mahir dalam memanfaatkan fitur web browser
b. Melakukan tugas secara online
c. Kemahiran dalam melakukan pencarian internet yang efektif

Tingkat kompetensi digital Guru Madrasah Aliyah PAI tentang Navigasi Hipertekstual mencakup banyak bidang.:

a. Kemahiran dalam memanfaatkan hypertext dan hyperlink untuk pencarian informasi.
b. Pengetahuan tentang kata kunci hyperlink.
c. Kemampuan untuk membedakan antara informasi online dan offline

Kemahiran digital instruktur PAI Madrasah Aliyah dalam Evaluasi Isi mencakup beberapa unsur.:

a. Ability to discern and select information.
b. Ability to locate information sources on websites.
c. Capability for additional investigation.
d. Ability to evaluate online information.
e. Competencies about commonly asked questions (FAQs)

Tingkat kompetensi digital pengajar PAI Madrasah Aliyah berbasis Knowledge Majelis meliputi beberapa topik.t:

a. Melakukan diskusi online antar instruktur tentang konten pendidikan.
b. Kemahiran dalam menggunakan berbagai media untuk mendukung keakuratan informasi.
c. Kapasitas guru untuk mensintesis materi yang dapat dipercaya dan berharga untuk khalayak luas.

10. **Pengertian Kinerja Menurut Parah Ahli**

Kinerja merupakan aspek integral dari operasional organisasi atau komersial, termasuk semua pihak. Apa definisi sebenarnya dari kinerja, dan metrik apa yang digunakan untuk menilainya? Nama "kinerja" berasal dari singkatan Kinetika Energi Kerja, yang dikenal dengan istilah performance dalam bahasa Inggris. Dalam konteks ini, "kinerja" biasanya mengacu pada "kinerja pekerjaan" atau "kinerja aktual", yang menunjukkan kinerja atau pencapaian kerja nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja dalam manajemen adalah hasil dan pencapaian pekerjaan seseorang, berdasarkan kuantitas dan kualitas tugas yang dilakukan. Biasanya, setiap perusahaan mengutamakan optimalisasi kinerja sumber daya manusia (SDM). SDM sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai kinerja tinggi dalam situasi ini.

Untuk memahami lebih dalam mengenai kinerja, kita dapat merujuk pada pandangan para ahli berikut ini:

a. Anwar Prabu Mangkunegara

Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) mengartikan kinerja sebagai sejauh mana seseorang mencapai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperlukan untuk memuaskan tugas yang diberikan..[44]

[44] Anwar Prabu Mangku Negara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2005

b. Gary Dessler

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Gary Dessler (2000:41), mengacu pada pencapaian pekerjaan, khususnya evaluasi hasil kerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditentukan.. [45].

c. Tb. Sjafri Mangkuprawira dan Musa Hubeis

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja adalah hasil proses kerja tertentu yang dilakukan oleh individu dan organisasi pada waktu dan lokasi yang direncanakan.. [46].

d. Harold D. Stolovitch dan Erica J. Keeps

Stolovitch dan Keeps (1992) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai dan pelaksanaan tugas yang diperlukan.. [47].

e. Paul Hersey and Kenneth Blanchard

Menurut Hersey dan Blanchard (1993), kinerja adalah hasil motivasi dan kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.. [48].

---

[45] Dessler, Gary, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta

[46] Mangkuprawira.S Dan Aida V.Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. GHALIA INDONESIA.Bogor

[47] Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., 1992, Problem in Organizations. San Francisco: Jersey-Bass Publisher Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance

[48] Blanchard, Kenneth et.al., *Leadership and The One Minute,* Terj. Agus Maulana, *Kepemimpinan dan Manajer Satu Menit: Meningkatkan Efektivitas Melalui Kepemimpinan Situasional,* Jakarta: Erlangga, 1992

f. James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1994) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan aktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. [49]

g. Menurut Drucker (1999)

Kinerja adalah ukuran pencapaian atau hasil yang dicapai, biasanya ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. [50]

h. Menurut Mulyadi (2005)

Kinerja memerlukan evaluasi yang konsisten terhadap efisiensi operasional perusahaan, elemen-elemennya, dan personelnya dibandingkan dengan tujuan, standar, dan kriteria yang ditetapkan.. [51].

i. Menurut Widodo (2006),

Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan suatu tindakan sejalan dengan tugas seseorang, sehingga menghasilkan hasil yang diinginkan. [52].

j. Menurut Mangkunegara (2000),

Kinerja merupakan hasil efektivitas dan produktivitas individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diamanahkan kepadanya. [53]

---

[49] Gibson, *Organisasi,* Edisi Kelima, Terj. Djarkasih, Jakarta: Erlangga, 1985

[50] Drucker, P.F. 1999. ***Manajemen: Tugas, Tanggung Jawab dan Praktek***. Jakarta: Gramedia.

[51] Mulyadi. 2005. ***Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen***. Jakarta: Salemba Empat.

[52] Widodo, Joko. 2006. ***Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja***. Jakarta: Bayumedai Publishing

k. Menurut Prawirosentono (1999)

Kinerja adalah hasil individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang secara efektif mengoordinasikan upaya dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, etis, dan bermoral..[54]. Berbagai indikator dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam suatu organisasi. Stephen P. Robbins memberikan banyak ukuran untuk menilai efektivitas individu.

1) Kualitas mengacu pada standar kerja berdasarkan penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan keunggulan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas adalah jumlah output yang dihasilkan oleh seorang karyawan, sering kali diukur dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan..

3) Ketepatan waktu adalah penyelesaian tugas yang cepat dan efektif sejalan dengan produktivitas dan maksimalisasi waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas melibatkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya termasuk uang, energi, bahan mentah, dan teknologi untuk mendapatkan keluaran setinggi mungkin per unit sumber daya..

5) Independensi adalah kemampuan dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya secara bertanggung jawab..

11. **Penilaian Kinerja**

Evaluasi kinerja, disebut juga evaluasi kinerja, sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi, perusahaan, atau pemerintah. Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai kualitas dan kuantitas kinerja

---

[53] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000

[54] Prawirosentono, Suyadi. 1999. ***Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia***. Yogyakarta: BPFE

setiap pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai peran dan kewajibannya. Karyawan akan mendapatkan penilaian melalui standar yang telah ditetapkan secara berkala.

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengevaluasi pekerjaan dan pencapaian karyawan dalam memenuhi tanggung jawab dan wewenangnya untuk memenuhi tujuan organisasi dengan tetap mematuhi konvensi, peraturan, dan standar etika. Setiap karyawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bersama yang mewakili standar perusahaan. Perusahaan harus mengevaluasi batasan yang mempengaruhi tujuan dan kinerjanya untuk membuka potensi karyawan.

b. Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah evaluasi hasil aktual dan tingkat pencapaian individu sehubungan dengan tujuan dan standar yang ditetapkan dalam fungsi pekerjaannya di perusahaan atau organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan hasil tugas pekerjaan individu, yang dipengaruhi oleh banyak kondisi, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah pencapaian tujuan strategis yang telah ditentukan sebelumnya oleh individu, tim, atau unit organisasi melalui tindakan yang diharapkan.

c. Pengertian Pengukuran Kinerja

Aktivitas evaluasi kinerja melibatkan pengukuran tindakan yang diambil di berbagai aktivitas berbeda dalam rantai nilai perusahaan. Hasil dari metrik ini digunakan sebagai umpan balik untuk memfasilitasi operasi yang efektif dan efisien, memberikan wawasan mengenai status pelaksanaan rencana, dan memberi sinyal kapan penyesuaian diperlukan untuk perencanaan dan pengelolaan.

Hansen dan Mowen (2004) mengklasifikasikan penilaian kinerja menjadi dua kategori: tradisional dan modern. Evaluasi kinerja konvensional melibatkan perbandingan hasil nyata dengan kinerja yang dianggarkan atau pengeluaran standar berdasarkan kriteria akuntabilitas. Evaluasi kinerja modern didasarkan pada tindakan. Metrik kinerja dibuat untuk mengevaluasi efektivitas tindakan dan menentukan apakah ada kemajuan dalam peningkatan yang berkelanjutan.

Sistem pengukuran kinerja adalah alat yang meningkatkan peluang organisasi untuk melaksanakan rencananya secara efektif. Pengukuran kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Yuwono (2002), melibatkan pencatatan dan penilaian pencapaian tindakan yang dilakukan untuk memenuhi suatu tujuan dengan mengevaluasi hasil berupa barang, jasa, atau tahapan[55].

Pengukuran kinerja seperti dijelaskan Mahmudi (2010) melibatkan evaluasi kemajuan pekerjaan dalam kaitannya dengan

[55] Yuwono, Sony. dkk. 2007. ***Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard***. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

tujuan dan target yang ditentukan. Evaluasi ini meliputi evaluasi efisiensi penggunaan sumber daya dalam menciptakan produk atau jasa, kualitas barang atau jasa, membandingkan hasil pekerjaan dengan tujuan, dan menilai efektivitas kegiatan. dalam memenuhi tujuan[56].

d. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja.

Penilaian kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjunjung tinggi norma etika guna mencapai hasil yang diinginkan bagi organisasi. Kinerja digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan dengan memberikan umpan balik mengenai hasil pekerjaan dan sebagai standar untuk memberi kompensasi kepada orang-orang yang telah mencapai atau melampaui tujuan yang ditetapkan.

Mahmudi (2005) menguraikan tujuan pengukuran kinerja sebagai::

1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.

Evaluasi kinerja berfungsi sebagai indikator penting pencapaian tujuan dan keselarasan organisasi..

2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.

Evaluasi kinerja merupakan alat bagi karyawan untuk memahami cara mereka seharusnya berperilaku dan berfungsi sebagai landasan untuk meningkatkan perilaku, sikap, kemampuan, atau

[56] Mahmudi. 2010. ***Manajemen Kinerja Sektor Publik***. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.

pengetahuan pekerjaan yang diperlukan untuk keberhasilan pekerjaan.

3) **Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya**.

Tujuan utama dari melakukan tinjauan kinerja jangka panjang adalah untuk menumbuhkan budaya keunggulan dalam perusahaan, di mana semua anggota diharuskan untuk berhasil dalam kinerja mereka...

4) **Memberikan pertimbangan yang sistematik dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman**.

Perusahaan yang efektif memiliki sistem imbalan yang terstruktur, termasuk kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi, serta konsekuensi seperti kemajuan yang tertunda atau peringatan, yang terkait erat dengan keterampilan, keahlian, dan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi...

5) **Memotivasi pegawai**.

Evaluasi kinerja yang terkait dengan manajemen kompensasi menghasilkan penghargaan bagi karyawan yang berkinerja terbaik...

6) **Menciptakan akuntabilitas publik**.

Penilaian kinerja menilai keberhasilan manajerial, membentuk landasan bagi penilaian akuntabilitas. Kinerja harus dievaluasi dan dicatat dalam laporan kinerja untuk menganalisis kinerja organisasi

dan memberikan wawasan penting kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal.

Yuwono et al (2007) mencantumkan manfaat pengukuran kinerja sebagai berikut:[57]:

1) Pemantauan kinerja dalam kaitannya dengan harapan pelanggan akan meningkatkan hubungan perusahaan dengan pelanggannya dan melibatkan seluruh anggota organisasi dalam upaya mencapai kepuasan pelanggan.
2) Mendorong staf untuk memberikan layanan dalam rantai pelanggan dan pemasok internal.
3) menelusuri berbagai jenis sampah dan mendorong inisiatif untuk meminimalkan timbulan sampah (pengurangan sampah).
4) Memperjelas tujuan strategis yang ambigu untuk mempercepat pembelajaran organisasi.
5) Menumbuhkan kesepakatan untuk menerapkan perubahan dengan menawarkan insentif untuk tindakan yang diinginkan. Manfaat penilaian kinerja sudah dijelaskan dengan baik, namun kurang informasi mengenai kaitannya dengan isu-isu non-pasar seperti dampak lingkungan dan sosial..

a. Syarat dan Indikator Pengukuran Kinerja

Metrik kinerja, yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, harus secara efektif menggambarkan kemajuan organisasi terhadap tujuan dan sasarannya selama tahap perencanaan (ex-ante), penerapan (on-going), dan pasca kegiatan (ex-post). Pengukuran

[57] Yuwono, Sony. dkk. 2007. ***Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard***. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

kinerja digunakan untuk memantau kemajuan harian menuju tujuan dan sasaran organisasi.

Mutia (2009) menyatakan kriteria pengukuran kinerja harus spesifik dan eksplisit untuk mencegah kesalahpahaman. [58].

1) Dapat diukur secara objektif dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

2) Diskusikan unsur-unsur terkait.

3) Harus signifikan untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak.

4) Mampu beradaptasi dan responsif terhadap perubahan implementasi.

5) Efektif artinya data dapat diperoleh dengan mudah, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang wajar.

Selain itu, Mulyadi (2005) menguraikan lebih banyak prasyarat yang perlu dipenuhi sebelum melakukan penilaian kinerja.[59]:

1) 1) Dievaluasi menurut setiap aktivitas dan karakteristik organisasi dari sudut pandang pelanggan.
2) 2) Menilai aktivitas yang berbeda menggunakan kriteria kinerja yang disertifikasi oleh pelanggan.
3) Mengevaluasi seluruh faktor yang mempengaruhi pengalaman pelanggan untuk memberikan ulasan menyeluruh.

---

[58] Mutia, Nila. 2009. ***Tesis: Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran***. Jakarta: Universitas Indonesia

[59] Mulyadi. 2005. ***Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen***. Jakarta: Salemba Empat

4) Memberikan masukan untuk membantu seluruh anggota organisasi dalam mengidentifikasi permasalahan yang mempunyai peluang untuk ditingkatkan..

Mutia (2009) mengidentifikasi banyak penanda untuk mengukur keberhasilan. [60]:

1) **Indikator kinerja input (masukan)**,

   Indikator-indikator ini penting untuk pelaksanaan operasi yang tepat guna mencapai hasil tertentu, termasuk finansial, sumber daya manusia, dan keahlian...

2) **Indikator kinerja output (keluaran)**,

   Ini adalah tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan cara fisik atau non-fisik..

3) **Indikator kinerja outcome (hasil)**,

   Khususnya, segala sesuatu yang menunjukkan bagaimana hasil suatu kegiatan dijalankan dalam waktu dekat (dampak langsung)..

4) **Indikator kinerja benefit (manfaat)**

   Hal ini berkaitan dengan tujuan akhir pelaksanaan tugas..

5) **Indikator kinerja impact (dampak)**

   Dampak yang terjadi, baik menguntungkan maupun merugikan, pada setiap level indikator disebabkan oleh asumsi

[60] Mutia, Nila. 2009. ***Tesis: Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran***. Jakarta: Universitas Indonesia

yang telah ditetapkan. Mulyadi (2005) mengidentifikasi banyak metode evaluasi kinerja untuk mengevaluasi kinerja.[61]:

a) **Ukuran kinerja tunggal**.

Merupakan metrik kinerja yang hanya mengandalkan satu parameter evaluasi. Dalam skenario ini, karyawan dan manajemen berkonsentrasi pada kriteria tertentu dan mengabaikan kriteria yang lainnya..

b) **Ukuran kinerja beragam**.

Ukuran kinerja yang menggunakan banyak metrik untuk mengevaluasi kinerja. Memanfaatkan banyak metrik kinerja dapat mengatasi keterbatasan penggunaan satu kriteria kinerja. Kriteria sedang dicari untuk mengukur beberapa aspek kinerja manajer..

c) **Ukuran kinerja gabungan**.

Perusahaan memprioritaskan metrik kinerjanya berdasarkan pentingnya faktor-faktor tertentu bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

g. Model-model Sistem Pengukuran Kinerja

Ukuran sistem kinerja yang efektif terdiri dari metrik kinerja, kerangka pengambilan keputusan, dan pendekatan pembelajaran kolaboratif yang membantu dalam mengawasi, mengatur, menyusun strategi, dan melaksanakan beragam operasi perusahaan. Sistem

[61] Mulyadi. 2005. ***Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen***. Jakarta: Salemba Empat

pengukuran kinerja memerlukan model yang secara efektif dapat mencakup kinerja total suatu organisasi.

Berbagai model sistem pengukuran kinerja telah dikembangkan oleh para sarjana dan profesional. Vanany (2003) menguraikan model sistem pengukuran kinerja sebagai berikut.[62]:

1) **Balance Scorecard (BSC)**.

   Balanced Scorecard adalah model utama untuk Sistem Pengukuran Kinerja (DSS) yang baru dikembangkan. Kerangka Balanced Scorecard mengintegrasikan empat perspektif (keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan proses pembelajaran & pertumbuhan) untuk membentuk landasan pengembangan Sistem Pendukung Keputusan (DSS).

2) **Sustainability Balance Scorecard (SBSC)**.

   Model SBSC merupakan penyempurnaan model Balance Scorecard yang menggabungkan aspek lingkungan dan sosial. Sustainability Balance Scorecard (SBSC) menguraikan hubungan yang saling berhubungan antara kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial suatu organisasi.

3) **Cambridge Model**

   Model Cambridge menggunakan Indikator Kinerja Utama (KPI) tertentu untuk membuat kelompok produk, yang darinya tujuan bisnis untuk kelompok produk tersebut ditetapkan..

---

[62] Vanany, Iwan. 2003. ***Aplikasi Analytic Network Process (ANP) Pada Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja (Studi Kasus pada PT.X)***. Jurnal teknik Industri Vol.5

4) **Integrated Performance Measurement System (IPMS)**.

Model IPMS adalah model Kunci Kinerja Strategis yang dibuat untuk menyempurnakan sistem pengukuran kinerja dengan meningkatkan daya tahan, integrasi, efektivitas, dan efisiensi. Proses IPMS dimulai dengan mengedepankan keinginan pemangku kepentingan dalam membangun SPK...

5) **Integrated Environment Performance Measurenment System (IEPMS)**.

Sistem Pengukuran Kinerja Lingkungan Terpadu (IEPMS) adalah kerangka pengukuran kinerja yang terkait dengan lingkungan. IEPMS menggunakan pengukuran kuantitatif dan kualitatif...

h. **Proses Pengukuran Kinerja**

Mutia (2009) menguraikan banyak proses yang terlibat dalam proses pengukuran kinerja. [63]:

1). Menetapkan misi, menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi perusahaan.

Misi ini berupaya untuk membangun tujuan yang kohesif dan bersama di dalam perusahaan. Sasaran adalah tujuan organisasi spesifik yang didefinisikan dengan baik dan memiliki tenggat waktu yang ditetapkan. Strategi mengacu pada pendekatan atau metodologi yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menggapai tujuan atau targetnya

[63] Mutia, Nila. 2009. ***Tesis: Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran***. Jakarta: Universitas Indonesia

1) **Penetapan dan pengembangan indikator**

Misi ini berupaya untuk membangun tujuan yang kohesif dan bersama di dalam perusahaan. Sasaran adalah tujuan organisasi spesifik yang didefinisikan dengan baik dan memiliki tenggat waktu yang ditetapkan. Strategi mengacu pada pendekatan atau metodologi yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya..

2) **Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran**

Mengevaluasi pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Penilaian kinerja dapat dilaksanakan apabila kita mempunyai indikasi dan pengukuran kinerja yang jelas. Menilai pencapaian tujuan, target, dan strategi melibatkan evaluasi hasil nyata terhadap tolok ukur dan metrik kinerja yang telah ditetapkan.

3) **Pelaporan hasil-hasil secara formal**

Pelaporan formal akan menyampaikan nilai kinerja yang diperoleh perusahaan kepada penerimanya. Data pencapaian kinerja dapat dimanfaatkan.:

a) Tanggung jawab mencakup hasil yang diperoleh, prosedur yang dilakukan, dan sumber daya yang ditangani. Capaian kinerja diukur untuk memberikan landasan bagi manajemen atau pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja pada periode berikutnya. Dapat berfungsi sebagai landasan

pemberian insentif dan penalti kepada manajer dan anggota perusahaan.

b) Sebagai tanggapan. Melakukan pengukuran kinerja dalam jangka waktu tertentu sangat bermanfaat untuk mengevaluasi pertumbuhan lembaga.

i. **Macam / Jenis Kinerja**

Irawan mengkategorikan kinerja ke dalam tiga kategori berbeda:

1) Jenis kinerja organisasi
2) Jenis kinerja proses serta
3) Jenis kinerja pekerjaan.

Ia menyatakan, ketiga kategori kinerja tersebut saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. mengkategorikan kinerja menjadi kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu mengacu pada output individu, sedangkan kinerja organisasi berkaitan dengan kinerja perusahaan secara menyeluruh.[64].

j. Ukuran / Indikator Kinerja

Suatu metode mapan yang menghubungkan keberhasilan suatu organisasi dengan tujuh kriteria spesifik, di antara banyak kriteria lainnya.:

1) Khasiat.
2) Efektivitas.
3) Keandalan.

[64] Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada

4) Efisiensi.

5) Kualitas kehidupan kerja.

6) Penemuan.

7) Profitabilitas dan pengelolaan anggaran.

k. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, pegawai atau Staf

Ketika mengupayakan kesuksesan dalam suatu organisasi, lembaga, atau lembaga, variabel-variabel tertentu perlu diperhitungkan. Salah satu aspek krusialnya adalah kinerja pekerja, petugas, atau staf. Karyawan harus secara konsisten bekerja dengan sukses untuk mencapai tujuan perusahaan, organisasi, lembaga, atau lembaga.

Perusahaan sering kali mengeksploitasi kinerja karyawan secara berlebihan, sehingga menyebabkan kurangnya fokus terhadap kebutuhan karyawan dan selanjutnya menurunkan kinerja. Karyawan merupakan aset vital perusahaan yang memerlukan perawatan.

Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya selalu berada pada puncaknya. Untuk memahami unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan, Anda harus mengetahui informasi yang kami kumpulkan dari berbagai data.

1) **Sarana Prasarana Tempat Kerja**

Untuk memastikan staf bekerja dengan sukses, penting untuk mempertimbangkan infrastruktur yang diperlukan. Infrastruktur

tempat kerja yang memadai berdampak signifikan terhadap efisiensi pekerja.

Untuk memastikan staf bekerja dengan sukses, penting untuk mempertimbangkan infrastruktur yang diperlukan. Infrastruktur tempat kerja yang baik berdampak signifikan terhadap pekerjaan karyawan.

2) Lingkungan kerja

Perusahaan harus menjamin lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh pekerjanya. Salah satunya menghadirkan ruang kantor dengan pencahayaan dan ventilasi yang sangat baik. AC digunakan di setiap ruangan sesuai kebutuhan untuk menjamin kenyamanan personel.

Karyawan memprioritaskan banyak variabel lingkungan seperti kamar mandi yang bersih dan nyaman, tempat istirahat yang layak, tempat ibadah yang terorganisir, lemari yang lengkap, dan banyak lagi.

3) **Job Description pekerjaan**

Deskripsi pekerjaan untuk setiap karyawan harus didefinisikan dengan baik dan mudah dipahami. Segmen jobdesk ini berfungsi sebagai pedoman tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Tidak ada personel yang bingung dengan tugasnya atau membantu orang lain di luar tugasnya.

Menugaskan tugas di luar deskripsi pekerjaan karyawan mungkin berdampak pada kinerja mereka, oleh karena itu pastikan semua penugasan selaras dengan tanggung jawab pekerjaan yang ditetapkan. Setelah tugas utama selesai, karyawan diizinkan untuk membantu rekan kerja mereka dalam mengerjakan tugas mereka.

4) **Tanggung jawab**

Kewajiban karyawan dalam bekerja dapat dilihat melalui banyak aspek. Datang ke kantor adalah tugas paling sederhana. Karyawan yang tepat waktu selalu tiba di kantor sesuai jadwal.

Personil yang bertanggung jawab secara konsisten menunjukkan keseluruhan kinerja kerja, risiko, kejujuran, etika yang kuat, dan keterampilan kerja tim..

5) **Visi dan misi perusahaan**

Visi dan misi merupakan gagasan yang berbeda. Visi berkaitan dengan harapan, impian, atau cita-cita suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga. Visi adalah tujuan yang ditetapkan oleh para pendiri untuk memandu arah masa depan perusahaan. Misi berkaitan dengan tahapan atau metode tertentu yang akan dilaksanakan untuk mencapai visi..

Banyak karyawan yang bergabung dengan perusahaan adalah hal yang biasa karena antusiasme mereka terhadap visi dan tujuan organisasi. Jika ada pekerja tertentu yang mengalami penurunan

kinerja, bisa jadi salah satunya sudah tidak sejalan dengan visi dan tujuan perusahaan Anda..

6) **Budaya organisasi**

Pegawai, khususnya kaum milenial, tidak hanya sekedar bekerja namun juga fokus pada budaya organisasi suatu perusahaan. Suatu perusahaan sering kali memiliki ciri-ciri budaya berbeda yang membedakannya dari organisasi lain.

Budaya organisasi yang kurang lancar dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan sehingga mengakibatkan berkurangnya produksi..

7) **Sistem komunikasi**

Komunikasi melibatkan lebih dari sekedar transmisi informasi antara pengirim dan penerima. Interaksi antar tim yang efektif di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan & menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Karyawan perlu mengembangkan hard skill dan soft ability, khususnya komunikasi, melalui interaksi rutin dengan rekan kerja dan departemen lain di perusahaan. Memiliki talenta yang tinggi akan sia-sia jika komunikasi Anda kurang efektif, karena akan berdampak pada buruknya komunikasi antar anggota tim.

8) **Kinerja pimpinan**

Pemimpin di perusahaan harus secara konsisten menunjukkan perilaku teladan bagi seluruh stafnya. Pemimpin harus berpengaruh

dan memberi contoh bagi seluruh stafnya. Wajar jika kinerja karyawan menurun ketika seorang pemimpin gagal memenuhi harapan mereka.

beberapa individu bersedia berpindah pekerjaan karena kurangnya kecocokan dengan atasan mereka. Pemimpin yang efektif akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi karyawannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

9) **Skill upgrade**

Kemampuan seorang pegawai harus ditingkatkan sesuai dengan tingkat kenyamanan dan fasilitas yang tersedia. Perusahaan terkemuka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, lokakarya, dan inisiatif pendidikan..

Hasil-hasil ini pada akhirnya akan bermanfaat bagi organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan produktivitas di kalangan karyawan berkorelasi langsung dengan peningkatan kesuksesan perusahaan..

10) **Bonus dan insentif**

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh bonus dan insentif yang merupakan komponen terakhir. Gaji tidak diragukan lagi mempengaruhi kinerja karyawan. Jika pendapatan tidak mencapai harapan, kinerja karyawan kemungkinan akan stagnan atau menurun.

Salah satu strateginya adalah dengan menawarkan bonus dan insentif kepada karyawan yang melampaui tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tetapkan tujuan ambisius bagi karyawan beserta imbalan yang menarik, dan evaluasi kinerja mereka sebelum dan sesudah penerapan untuk mendeteksi peningkatan nyata..

e. Kaitan antara Kompetensi dan Kinerja

Kompetensi merupakan sifat bawaan dalam diri individu yang berkorelasi erat dengan pemenuhan kriteria yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. Kompetensi terdiri dari lima jenis atribut: motivasi (keinginan yang konsisten dan tujuan tindakan), komponen intrinsik (karakter dan emosi yang konsisten), konsep diri (citra diri), pembelajaran (pengetahuan dalam mata pelajaran tertentu), dan keterampilan (kapasitas untuk melaksanakan).). tugas.

Hal ini sejalan dengan pandangan Becker dan Lrich bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, bakat, dan atribut kepribadian individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja. Kompetensi mencakup informasi, keterampilan, kemampuan, dan faktor kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Berbeda dengan Fogg yang mengelompokkan kompetensi menjadi dasar dan pembeda. Bedakan kemampuan mendasar dari bakat tertentu dengan mengevaluasi kapasitas mereka untuk

memperkirakan kinerja kerja. Kompetensi ambang batas adalah karakteristik penting, seringkali berupa pengetahuan atau keterampilan dasar seperti membaca, sedangkan kompetensi yang membedakan adalah kualitas khusus yang membedakan seseorang dari orang lain.

Kompetensi adalah kemampuan untuk berhasil melaksanakan aktivitas, peran, atau proyek tertentu dengan memanfaatkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai pribadi, dan dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan melalui pengalaman dan pendidikan. Spencer mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik penting yang menunjukkan kemampuan kognitif, kualitas pribadi, persepsi diri, nilai-nilai, keahlian, atau keterampilan yang diberikan oleh orang-orang sukses di lingkungan kerja.

Kompetensi adalah karakteristik penting dan melekat yang berakar kuat dalam kepribadian seseorang dan dapat digunakan untuk meramalkan situasi kerja tertentu. Ada usulan korelasi antara perilaku dan kinerja, karena kompetensi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau memperkirakan perilaku dan kinerja.

Peraturan Pemerintah (PP) no. 23 Tahun 2004 menetapkan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan mendefinisikan sertifikasi kompetensi kerja sebagai proses sistematis dan obyektif dalam pemberian sertifikat kompetensi melalui pengujian yang

disesuaikan dengan standar kompetensi kerja nasional dan/atau internasional Indonesia.

Sesuai Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 46A Tahun 2003, kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Variasi dalam tingkat keterampilan membedakan kinerja luar biasa dari kinerja biasa-biasa saja. Kompetensi, yang mencakup keterampilan luas dan khusus, merupakan faktor kunci dalam memilih personel untuk peran tertentu..

Kompetensi, sebagaimana didefinisikan di atas, menekankan penggunaan pengetahuan dan keterampilan kerja untuk mencapai kinerja puncak. Kompetensi mencakup pengetahuan, kemampuan, dan elemen internal individu yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan tugas dengan menggunakan informasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang.

Informasi eksplisit bersifat terstruktur dan metodis, sehingga mudah disampaikan dan didistribusikan. Pemanfaatan pengetahuan eksplisit difasilitasi oleh fakta bahwa informasi tersebut didokumentasikan dalam bentuk tertulis, sehingga memungkinkan setiap karyawan untuk belajar secara mandiri. Pengetahuan

eksplisit mengacu pada praktik kerja, prosedur kerja, dan teknologi. Prosedur kerja diartikan sebagai tugas formal, tugas, arahan resmi, atau metode dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Contoh pengetahuan eksplisit dalam konteks ini adalah Standard Operating Procedure (SOP). Prosedur ditetapkan untuk menjaga kualitas dan efektivitas pekerjaan, serta membuat tugas lebih mudah dilakukan dan pengunjung terbiasa dengan sistem layanan.

Teknologi canggih yang sering dimanfaatkan oleh beberapa perusahaan untuk berbagi pengetahuan adalah intranet, yang dirancang untuk memfasilitasi akses online, kolaborasi, komunikasi, dan berbagi pengetahuan..

Pada dasarnya, kinerja seorang individu adalah unik karena tingkat keterampilan yang berbeda-beda di antara para karyawan. Kompetensi dapat dikategorikan menjadi Kompetensi Dasar (Threshold Competency) dan Kompetensi Diferensiasi. Kompetensi batas adalah ciri-ciri mendasar, seringkali informasi atau kemampuan dasar seperti kemampuan membaca, yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Kompetensi yang membedakan adalah elemen yang membedakan antara individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Kemampuan apa yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan di masa depan dan struktur organisasi baru? Mitrani,

Palziel, dan Fitt telah menguraikan atribut-atribut utama yang dibutuhkan oleh individu di tingkat eksekutif, kapten, dan karyawan.

Keahlian tingkat eksekutif diperlukan untuk: Strategis Mempertimbangkan peluang pasar, tantangan, keunggulan dan kelemahan perusahaan untuk menentukan solusi strategis terbaik. Kepemimpinan perubahan mengacu pada kemampuan untuk menyampaikan secara efektif bagaimana visi dan strategi perusahaan dapat diterapkan oleh personel. Manajemen hubungan melibatkan peningkatan koneksi dan jaringan dengan negara lain. Kolaborasi internasional sangat penting untuk pencapaian sebuah lembaga.

Kompetensi manajerial pada tingkat minimum diperlukan, termasuk keterampilan seperti kemampuan beradaptasi dan kapasitas untuk mengembangkan struktur dan prosedur manajerial. Pemahaman interpersonal mengacu pada pemahaman timbal balik tentang nilai-nilai di antara orang-orang. Pemberdayaan melibatkan berbagi informasi, menyampaikan ide, mengembangkan personel, mendelegasikan tugas, memberikan umpan balik, mengungkapkan harapan positif, dan menghargai kinerja yang lebih baik..

Kompetensi karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja. Model kompetensi yang sesuai dapat menunjukkan dengan tepat pengetahuan dan

keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses dalam karir tertentu. Memiliki keterampilan yang diperlukan untuk suatu posisi meningkatkan kemungkinan keberhasilan. Setelah Anda mengidentifikasi kemampuan yang diperlukan untuk peran tertentu, kemampuan tersebut dapat berfungsi sebagai standar mendasar untuk merekrut staf baru. Pekerjaan yang tepat dapat menjadi tolak ukur dalam menilai keterampilan seseorang. Oleh karena itu, sistem kompetensi dapat menentukan apakah seseorang telah memperoleh keterampilan yang diperlukan melalui pelatihan dan pembinaan, atau apakah mereka harus dipindahkan ke departemen lain.

Glick menekankan pentingnya kompetensi dalam memimpin perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif, menggarisbawahi perlunya perusahaan berkonsentrasi pada kesuksesan masa depan melalui pelatihan dan kerja sama.. Saat menerapkan keterampilan ini, perspektif setiap organisasi berbeda-beda bergantung pada kepentingan strategisnya bagi perusahaan. Olson dan Bolton menunjukkan bahwa gagasan kompetensi dalam literatur organisasi mencakup individu dan organisasi..

Kemahiran dalam tanggung jawab yang diberikan oleh anggota staf biasanya meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Kemahiran seorang karyawan dalam profesinya secara langsung berdampak pada kemampuannya untuk bekerja dengan sukses. Pemanfaatan tepat waktu atas bakat khusus tugas yang dimiliki

oleh seorang individu. Pegawai yang melayani masyarakat harus menunjukkan profesionalisme dengan memperoleh dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keterampilan pekerja yang lebih baik menyebabkan peningkatan efisiensi dalam tugas fisik, mental, dan kognitif.

Kinerja dianggap memuaskan dan berhasil bila tujuan yang ditentukan tercapai secara efisien. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai selama jangka waktu tertentu, dinilai menurut standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja bersifat nyata dan faktual, sedangkan tujuan bersifat abstrak dan inspiratif. Kinerja adalah hasil dari orang atau tim yang menyelesaikan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah dan etis. Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kinerja individu yang luar biasa berasal dari perpaduan sifat internal seperti keterampilan dan usaha, serta faktor eksternal seperti kondisi kerja yang menyenangkan, keberuntungan, dukungan rekan kerja, dan kepemimpinan yang kuat. Jika tidak, kinerja individu akan jauh dari standar.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, individu memerlukan pengetahuan yang penting, motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Posisi kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk insentif yang diharapkan, dorongan, kemampuan individu, kebutuhan, temperamen, dan keberhasilan dalam tugas yang diberikan. Aspek-aspek ini secara kolektif berdampak pada pencapaian individu.

Imbalan yang efektif dapat mendorong orang untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang terfokus pada tujuan jangka panjang. Landasan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ekspektasi insentif, dorongan, bakat, kebutuhan, kualitas, persepsi tugas, imbalan intrinsik dan ekstrinsik, tingkat imbalan yang dirasakan, dan kepuasan kerja. Kinerja dikaitkan dengan kesenangan dan tingkat insentif atau harapan. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, termasuk pemahaman dan keterampilan, serta motivasinya, yang terdiri dari sikap dan keadaan.

Bakat seseorang adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas dalam suatu profesi. Berbagai hal mempengaruhi kemampuan ini, seperti pendidikan dan pelatihan. Ketika keterampilan ini dipadukan dengan bakat seseorang, maka hal itu menjadi aspek krusial dalam menentukan kesuksesannya. Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan kemampuan. Kemampuan dapat dikategorikan menjadi kemampuan fisik dan intelektual. Bakat intelektual digunakan untuk tugas-tugas

konseptual, sedangkan kemampuan fisik digunakan untuk pekerjaan yang menuntut stamina, kekuatan, dan ketangkasan.

Kinerja yang tinggi memerlukan kombinasi kemampuan intelektual dan fisik yang sesuai dengan tugas yang ada. Agar seseorang dapat bekerja dengan baik, mereka memerlukan pemahaman komprehensif tentang profesinya, yang mencakup pengetahuan tentang materi kerja, metode pelaksanaan, komunikasi selama pemberian layanan, interaksi antar unit, dan aspek terkait lainnya. Kemampuan fisik adalah kurangnya keterbatasan yang mungkin menghambat kinerja tugas.

Seorang karyawan yang tidak memiliki kemampuan penting kemungkinan besar akan gagal. Melebihi tingkat talenta yang diperlukan dapat menyebabkan inefisiensi di perusahaan, yang mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan peningkatan stres dan ketidakbahagiaan. Karyawan harus diberi tanggung jawab yang selaras dengan keterampilan dan kredensial mereka untuk memastikan kesesuaian pekerjaan yang optimal.

Setiap anggota organisasi harus memiliki pemahaman yang komprehensif tentang tujuan organisasi. Hal ini akan membantu mereka dalam mengerjakan tugas. Sejauh mana tujuan organisasi tercapai akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Pemahaman komprehensif tentang tujuan perusahaan dan kemahiran yang kuat dalam penyelesaian tugas untuk mencapai

tujuan ini akan menghasilkan hasil yang baik. Kinerja yang efisien sangat penting untuk kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Penilaian berkelanjutan dilakukan untuk mencapai keberhasilan baik pada tingkat individu maupun organisasi.

Tiga elemen yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja setiap individu adalah tugas individu, perilaku individu, dan atribut individu. Menilai kinerja individu berdasarkan hasil tugas memerlukan pemeriksaan hasil tugas tertentu. Misalnya saja dari segi komoditas yang diproduksi dan efisiensi manajemen waktu. Menilai kemanjuran individu melalui perilaku dapat dicapai dengan membandingkan tindakan mereka dengan tindakan rekan-rekan mereka dalam peran yang sebanding atau dengan memeriksa pelaksanaan tugas dan metode komunikasi mereka. Mengevaluasi kinerja individu dengan menggunakan teknik karakteristik individu mencakup analisis ciri-ciri seperti sikap dan persepsi..

Kinerja sangat penting bagi perusahaan, dan pengembangan karyawan berbasis kompetensi serta iklim organisasi merupakan pendekatan utama untuk meningkatkan kinerja. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan motivasi kerja merupakan cara perusahaan memberikan penghargaan dan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan keterampilan, kerja keras, kepatuhan, dan disiplin. Pekerjaan.

Meningkatkan manajemen karyawan melalui pengembangan keterampilan dan memperkuat suasana organisasi memupuk kemungkinan bagi orang-orang untuk meningkatkan kinerja kerja dan maju secara profesional. Menyediakan kompetensi dan lingkungan organisasi yang efektif, menyelaraskan peningkatan kompetensi dengan tingkat pendidikan pegawai, bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan efisiensi kerja, dan memberikan pelayanan yang prima kepada konsumen. Hal ini akan mempertimbangkan kecenderungan terhadap etos kerja yang kuat dan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Kompetensi, suasana organisasi, dan kinerja saling berhubungan. Hal ini perlu mendapat perhatian karena ada keterkaitan di antara ketiganya. Peningkatan kompetensi dan iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menumbuhkan kompetensi dan motivasi yang tinggi.

Setiap organisasi memiliki wawasan unik mengenai aktivitas peningkatan kinerjanya. Upaya tersebut meliputi peningkatan kualitas sumber daya yang ada dengan menilai kompetensi staf, mengelola beban kerja, memelihara fasilitas fisik, menyempurnakan sistem manajemen, memprioritaskan kesejahteraan staf, dan membina lingkungan kerja yang positif dalam sebuah lembaga

12. **Konsep Dasar Kinerja Guru**

a. **Pengertian Kinerja Guru**

Henry Simamora menyatakan bahwa kinerja menjadi tolak ukur untuk mengukur sejauh mana pencapaian dalam memenuhi harapan kerja. John Whitmore menegaskan bahwa kinerja adalah demonstrasi kompetensi, prestasi, dan tampilan kemampuan.

Kinerja adalah tindakan mengambil tindakan selama tugas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Istilah "kinerja" merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yang khusus berkaitan dengan prestasi kerja. Kinerja dapat berasal dari tiga elemen yang saling terkait. Ketiga komponen tersebut adalah bakat, usaha, dan sifat luar. Elemen tingkat keterampilan mengacu pada komponen mendasar yang biasanya dimiliki seseorang untuk suatu profesi, termasuk pengetahuan, keterampilan interpersonal, kecerdasan emosional, nilai-nilai, bakat, dan kemampuan teknis. Unsur besarnya usaha mewakili motivasi yang ditunjukkan saat menyelesaikan tugas. Faktor ketiga dari kualitas eksternal adalah evaluasi seberapa baik kondisi eksternal dapat meningkatkan kinerja individu. Vroom mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh hasil kemauan dan motivasi, sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa. Tingkat upaya adalah tingkat motivasi yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Kualitas eksternal berkaitan dengan bagaimana faktor eksternal dapat meningkatkan kinerja manusia. Kinerja

seseorang dipengaruhi oleh komponen internalnya, dan tidak adanya komponen apapun akan mempengaruhi kinerjanya. Demikian pula, semakin tinggi kemahiran seseorang dalam aspek ini, maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Yukl mengusulkan bahwa pencapaian atau kinerja individu bergantung pada usaha dan keterampilan. Jumlah salah satu komponen yang tidak mencukupi menyebabkan penurunan kinerja individu. Efektivitas suatu kelompok bergantung pada perusahaan anggotanya yang secara efektif memanfaatkan kekuatan mereka.

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh individu atau organisasi, dinilai secara kuantitatif dan kualitatif, yang berasal dari kegiatan atau pertemuan selama jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan keberhasilan individu dalam memenuhi tugas atau kewajibannya berdasarkan standar dan kriteria pekerjaan yang ditetapkan.

Yamin dan Maisah mengkarakterisasi kinerja guru sebagai aktivitas atau reaksi yang memberikan hasil ketika pengajar menghadapi suatu tugas. Kinerja guru meliputi tindakan dan perilaku yang ditunjukkan oleh pendidik, serta jawaban dan upayanya untuk mencapai hasil atau tujuan.

Kinerja guru kadang-kadang mungkin reaktif, namun sering kali membuahkan hasil. Mengevaluasi kinerja dapat dilakukan dari berbagai sudut pandang, seperti sudut pandang instruktur dan siswa. Pelajar harus menunjukkan tata cara, kemampuan, atau gerak yang telah diajarkannya

sambil diawasi selama proses pembelajaran. Perspektif guru meliputi bagaimana staf pengajar mengarahkan siswanya dalam hal ini.

Menurut E. Mulyasa, LAN (Lembaga Administrasi Negara) mengartikan kinerja guru sebagai prestasi, pelaksanaan, hasil, atau prestasi kerja total. Hal ini sejalan dengan pandangan Smith yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu proses, terlepas dari apakah proses tersebut didorong oleh manusia atau tidak. Kinerja adalah hasil dari suatu tahapan.

Kinerja mencakup perilaku dan kapasitas untuk beroperasi. Kinerja guru merupakan kemahiran yang ditunjukkan oleh pengajar dalam melaksanakan kegiatan pendidikan.

Akhmad Subekhti mengembangkan pengertian kinerja dalam bukunya tentang manajemen sumber daya manusia menurut berbagai ahli. Kinerja dipengaruhi oleh fungsi, motivasi, kemampuan, dan persepsi peran. Bernardin dan Russell mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dicapai dari tugas dan aktivitas pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja didefinisikan oleh beberapa orang sebagai proses yang digunakan bisnis untuk menganalisis atau menilai pencapaian karyawan. Kinerja menurut Prawiro Susantoro adalah hasil tugas yang diselesaikan oleh orang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dia menegaskan bahwa kinerja bergantung pada motivasi dan keterampilan. Agar tugas dapat diselesaikan, seseorang memerlukan tekad dan

kemahiran. Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Samsudin, mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan tugas dengan menggunakan keterampilan yang melekat pada dirinya dalam batas-batas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Yamin dan Maisah menggambarkan kinerja guru sebagai tindakan atau reaksi yang memberikan hasil ketika guru menghadapi suatu tugas. Kinerja guru meliputi tindakan dan perilaku yang ditunjukkan oleh pendidik, serta jawaban dan upayanya untuk mencapai hasil atau tujuan.

Kinerja guru terkadang reaktif, namun sering kali memberikan hasil yang positif. Mengevaluasi kinerja dapat dilakukan dari berbagai sudut pandang, seperti sudut pandang instruktur dan siswa. Pelajar harus menunjukkan tata cara, kemampuan, atau gerak yang telah diajarkannya sambil diawasi selama proses pembelajaran. Peran guru termasuk membimbing siswa dalam hal ini.

Menurut E. Mulyasa, LAN (Lembaga Administrasi Negara) mengartikan kinerja guru sebagai prestasi, pelaksanaan, hasil, atau prestasi kerja total. Hal ini sejalan dengan pandangan Smith yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu proses, terlepas dari apakah proses tersebut didorong oleh manusia atau tidak. Kinerja adalah hasil dari suatu tahapan.

Kinerja mencakup perilaku dan kapasitas untuk beroperasi. Kinerja guru merupakan keterampilan pengajar dalam melakukan kegiatan pendidikan.

Akhmad Subekhti mengembangkan pengertian kinerja dalam bukunya tentang manajemen sumber daya manusia menurut banyak pakar. Kinerja dipengaruhi oleh fungsi, motivasi, kemampuan, dan persepsi peran. Bernardin dan Russell mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dicapai dari tugas dan aktivitas pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja terkadang didefinisikan sebagai proses dimana bisnis mengevaluasi atau menganalisis pencapaian karyawan. Kinerja menurut Prawiro Susantoro adalah hasil usaha orang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dia menegaskan bahwa kinerja bergantung pada motivasi dan keterampilan. Agar tugas dapat diselesaikan, seseorang memerlukan tekad dan kemahiran. Kinerja menurut Samsudin adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif dengan menggunakan kemampuan bawaannya dalam batas-batas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja ditentukan oleh seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab berdasarkan tingkat kompetensinya, yang dipengaruhi oleh pengetahuan dan informasi yang diperolehnya untuk memenuhi persyaratan. tugasnya.

b. Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Sanjaya berpendapat bahwa kinerja seorang guru berkaitan dengan pengaturan kegiatan, pengawasan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Guru perlu unggul dalam menciptakan kesempatan belajar yang sesuai, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, dan mengevaluasi proses dan hasil belajar siswa..

Sardiman menguraikan tanggung jawab instruktur meliputi penguasaan dan peningkatan materi pembelajaran, perencanaan dan persiapan kelas sehari-hari, serta pengawasan dan penilaian kegiatan belajar siswa. Kinerja guru mengacu pada keberhasilan total seorang guru selama jangka waktu tertentu, yang dapat dievaluasi menggunakan tiga indikator: kemahiran dalam konten pengajaran, keterampilan dalam mengelola pembelajaran, dan dedikasi terhadap penyelesaian pekerjaan.

Mencermati tindakan-tindakan yang terlibat dalam kinerja guru, terlihat bahwa pengajar tidak hanya memberikan muatan pembelajaran di kelas tetapi juga berperan dalam membentuk kepribadian siswanya. Guru dapat disamakan dengan pendidik dan tutor..

c. Indikator Kinerja Guru

Mengevaluasi kualitas tenaga kerja sangat penting untuk mengevaluasi keberhasilan organisasi karena kinerja merupakan indikasi yang signifikan. Kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi keterampilan, usaha, kondisi, dan faktor eksternal.

Tingkat keterampilan mencakup pengalaman, bakat, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis seseorang yang dibawanya ke dalam suatu profesi. Upaya ini berkenaan dengan motivasi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi eksternal berkaitan dengan pengaruh variabel eksternal terhadap produktivitas pekerja. Mulyasa mengidentifikasi empat kriteria kinerja: kualitas individu, proses, hasil, dan perpaduan sifat, proses, dan hasil individu..

Mencocokkan keahlian seseorang dengan profesinya dapat meningkatkan kinerjanya, seperti yang ditunjukkan dalam penugasan profesor pada bidang spesifiknya. Penting untuk menugaskan profesor berdasarkan pengalaman mereka. Memberikan tugas kepada instruktur yang tidak sesuai dengan keahliannya dapat menyebabkan penurunan kinerja dan hasil, serta menimbulkan perasaan tidak puas. Kekecewaan akan menghambat pertumbuhan moral kerja instruktur. Pidarta mengartikan semangat kerja positif sebagai lingkungan kerja yang ceria ketika pekerjaan dianggap menyenangkan dan bukan wajib. Etika kerja yang positif melibatkan menghargai pekerjaan karena keindahan hakikinya.

Kinerja dapat ditingkatkan dengan menugaskan tugas yang selaras dengan keahlian individu. Kemampuan dapat dikategorikan menjadi dua jenis berbeda.

1) Kemampuan intelektual mengacu pada kapasitas yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas mental, khususnya dalam memahami

dan memahami konten pendidikan, metode pengajaran, komunikasi, dan penilaian.

2) 2) Kemampuan fisik mengacu pada kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan memenuhi tanggung jawab. Kebahagiaan kerja, khususnya emosi individu, juga berdampak pada kinerja. Mencari pekerjaan yang memberikan kepuasan intrinsik untuk memastikan pekerjaan itu dinikmati dan dilakukan secara efektif. Keberhasilan kinerja dapat dinilai melalui evaluasi berdasarkan karakteristik dan indikator yang ditetapkan termasuk produktivitas, manajemen waktu, dan pemanfaatan sumber daya. Evaluasi kerja berdasarkan perilaku melibatkan membandingkan dan mengevaluasi perilaku individu dengan perilaku rekan-rekannya, memantau bagaimana mereka melaksanakan tugas, dan menilai keterampilan komunikasi mereka ketika bekerja dengan orang lain..

Perspektif As'ad mengemukakan bahwa prestasi seseorang dapat dievaluasi dengan menggunakan tiga kriteria: (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Sifat pribadi. Mengevaluasi keluaran tugas melibatkan penilaian hasil upaya individu berdasarkan kriteria atau indikasi yang dapat diukur. Penilaian perilaku melibatkan membandingkan perilaku dan sifat individu seseorang dengan rekan kerja untuk mengkategorikan gaya komunikasi dan kebiasaan kerja.

Evaluasi sangat penting untuk memberikan umpan balik dan memantau kinerja untuk memfasilitasi perbaikan lebih lanjut.

Mengevaluasi kualitas kinerja dapat didasarkan pada beberapa metrik, seperti:

a) Kinerja,

b) Kemahiran dalam materi pelajaran,

c) Keahlian profesional dalam pengajaran dan pendidikan,

d) Kemahiran dalam strategi pengaturan diri,

e) Kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab secara efektif.

Mengevaluasi kinerja guru sangat penting karena mereka bertanggung jawab melaksanakan kegiatan profesional yang memerlukan kompetensi tertentu yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru mempunyai beberapa kewajiban yang dapat dikategorikan ke dalam kelompok yang berbeda, khususnya:

a) Guru dalam peran tradisionalnya

b) Guru sebagai mentor

c) Guru sebagai manajer kelas

Uraian tersebut menunjukkan bahwa metrik kinerja guru terdiri dari beberapa faktor.:

a) Kemahiran dalam desain kurikulum dan persiapan pembelajaran

b) Penguasaan dalam bidang mata pelajaran tertentu untuk pengajaran c) Kemampuan untuk mempengaruhi etika dan nilai-nilai siswa d) Kemahiran dalam teknik dan metodologi pedagogi e)

Memberikan tugas kepada siswa f) Kemahiran dalam mengelola dinamika kelas g) Melakukan evaluasi dan penilaian.

Berbagai aspek yang menjadi tolak ukur pendidikdiantaranya yaitu: a) Rencana pembelajaran disebut juga RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) b) Proses pembelajaran, dan c) Interaksi antarpribadi.

Mengenai pembelajaran di kelas, khususnya:

a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan kegiatan pembelajaran berkaitan dengan kemahiran guru dalam memahami dan menggunakan materi pendidikan. Kemahiran guru terlihat dari cara mereka menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam kegiatan pembelajaran. Kurikulum terdiri dari unsur/komponen sebagai berikut::

1) Identitas Silabus
2) Standar Kompetensi (SK)
3) Keterampilan Dasar (KD)
4) Sumber Daya Pendidikan
5) Latihan Edukasi
6) Indikator
7) Manajemen waktu
8) Materi pendidikan

Program pembelajaran jangka pendek, yang biasa disebut RPP, menawarkan garis besar kurikulum yang terperinci dan khusus, yang dibedakan berdasarkan penggabungan banyak komponennya..

1) Identitas RPP
2) Standar Kompetensi (SK) 3) Kompetensi Dasar (KD)
3) Indikator
4) Tujuan pendidikan
5) Sumber daya pendidikan
6) Strategi pendidikan
7) Langkah-langkah kegiatan
8) Materi pendidikan
9) Evaluasi

b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas sangat penting bagi pendidikan dan mencakup pengelolaan kelas, pemanfaatan media dan sumber belajar, serta penerapan teknik dan strategi pembelajaran. Tugas-tugas ini merupakan tanggung jawab instruktur yang memerlukan bakat tertentu dalam pelaksanaannya..

c) Pengelolaan Kelas

Menciptakan lingkungan belajar yang positif sangat penting untuk pengelolaan kelas yang efektif. Efektivitas guru dalam mengelola dan membimbing siswa dapat dinilai dengan menegakkan standar kebersihan, menjaga ketepatan waktu masuk dan keluar kelas,

mencatat kehadiran di setiap awal pelajaran, dan mengatur tempat duduk siswa.

Aspek lain dari pengelolaan kelas adalah mengubah konfigurasi ruang dan tempat duduk siswa untuk memastikan kesempatan belajar yang adil..

d) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Guru harus memiliki kompetensi pemanfaatan media dan perangkat pembelajaran serta pengelolaan kelas. Media adalah instrumen yang digunakan untuk mengkomunikasikan pesan dan merangsang kapasitas kognitif dan emosional siswa untuk meningkatkan proses pembelajaran. Bahan pembelajaran identik dengan buku panduan. Agar berhasil menggunakan materi pendidikan di luar buku teks, pengajar perlu secara aktif mencari dan menyelidiki sumber daya tambahan untuk meningkatkan kemampuannya, terutama untuk tujuan memperluas dan memperdalam pengetahuan, serta memperkaya pengalaman pendidikan. Media dan alat pembelajaran melampaui bentuk tradisional termasuk media cetak, media audio, dan media audio visual. Kemampuan guru dipusatkan pada pemanfaatan benda-benda nyata dalam lingkungan pendidikan.

Guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti bola dunia, peta, dan gambar, atau menghasilkan media baru seperti foto, video, dan alat bantu pembelajaran berbasis komputer untuk tujuan pembelajaran..

e) Penggunaan Metode Pembelajaran

Bakat berikutnya memerlukan penggunaan beberapa metodologi pembelajaran. Guru dapat memilih dan menerapkan taktik mengajar sesuai dengan materi pelajaran yang diajarkannya. R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata (1993:74) menegaskan bahwa setiap metodologi pembelajaran mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Penting bagi guru untuk secara jelas menentukan tujuan yang ingin dicapai, apa pun metode yang digunakan..

Karena minat siswa yang beragam, seorang guru yang efektif harus menggunakan berbagai metode pengajaran dalam lingkungan pengajaran, seperti ceramah yang dipadukan dengan elemen interaktif seperti pertanyaan dan tugas, atau pendekatan berbasis diskusi dengan tugas-tugas yang menyertainya. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan siswa dan mencegah kebosanan siswa.

f) Evaluasi / Penilaian Pembelajaran

Evaluasi hasil belajar merupakan suatu metode yang digunakan untuk memastikan tercapainya tujuan pembelajaran dan menilai proses pembelajaran. Pada level ini, seorang guru harus mampu mengenali taktik dan prosedur penilaian, mengembangkan alat penilaian, serta menafsirkan dan menerapkan hasil penilaian.

Penilaian hasil pembelajaran dapat dilakukan dengan Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Kriteria (PAP).

PAN merupakan metode penilaian yang mengukur prestasi belajar dibandingkan dengan standar kelas, berapa pun kuantitas soal yang diberikan. Siswa yang mendapat nilai tertinggi di kelasnya akan menduduki peringkat teratas di kelasnya.

Penilaian Kinerja Kemahiran (PAP) adalah metode penilaian yang mengevaluasi siswa berdasarkan penguasaan tujuan yang dituangkan dalam soal-soal ujian. Nilai tertinggi mencerminkan prestasi siswa dalam kaitannya dengan jumlah soal ujian yang dijawab secara akurat. Prestasi siswa dalam sistem PAP dinilai dari batas kelulusan yang menunjukkan lulus atau tidaknya.

Pendekatan PAN dan PAP berfungsi sebagai kerangka untuk menilai dan meningkatkan sistem pendidikan. Pendidik juga harus mahir mengembangkan instrumen penilaian untuk mengukur prestasi belajar. Alat evaluasinya terdiri dari tes tertulis, tes lisan, dan tes tindakan. Seorang pendidik dapat memilih alat evaluasi berdasarkan materi yang diajarkan. Instruktur biasanya menggunakan ujian tertulis seperti benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, menyelesaikan, dan jawaban singkat.

Tes lisan mengharuskan siswa untuk menanggapi pertanyaan secara lisan. Ujian ini dirancang untuk mengevaluasi pemahaman mahasiswa terhadap isi perkuliahan yang disajikan sebelumnya..

Ujian tindakan adalah penilaian yang diselenggarakan oleh pendidik untuk mengevaluasi pengetahuan dan keterampilan siswa.

Dalam skenario ini, siswa diminta untuk menampilkan atau memamerkan suatu aktivitas berdasarkan konten yang telah diajarkan, termasuk mata pelajaran seperti seni, keterampilan, atletik, dan komputer.

Kemahiran guru dalam membuat alat tes dapat diukur dari frekuensi penggunaan berbagai jenis alat tes, karena alat tes tersebut sebagian besar digunakan untuk mengevaluasi prestasi belajar..

13. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pengajar pendidikan agama Islam pada lembaga pendidikan ini dipengaruhi oleh unsur kemampuan dan motivasi..

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, bakat mencakup kemampuan prospektif, seperti IQ, dan kemampuan aktual, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan. Memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) serta kecerdasan yang melebihi jenius, pendidikan yang memadai, dan kemampuan yang relevan dapat mempermudah seseorang untuk mencapai kinerja puncak.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah sikap dan kepemimpinan pegawai dalam lingkungan organisasinya. Individu yang memiliki sikap baik terhadap lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi, sedangkan individu yang mempunyai sikap negatif

terhadap kondisi kerjanya sering kali menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah. Konteks kerja meliputi interaksi kerja, fasilitas, iklim, kebijakan pemimpin, gaya kepemimpinan, dan keadaan. Adapun unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas seseorang adalah sebagai berikut, seperti yang tertera pada pendapat-pendapat di atas:

c. Faktor Individu

Seseorang dianggap normal bila ada keselarasan yang kuat antara proses psikologis dan fisiknya. Perhatian yang kuat sangat penting bagi individu untuk secara efektif memanfaatkan kekuatan mereka dan mencapai tujuan mereka dalam tugas dan pekerjaan sehari-hari.

d. Faktor Lingkungan

Suasana kerja sangat kondusif dalam meningkatkan prestasi kerja individu. Beberapa karakteristik lingkungan yang disebutkan adalah peran yang jelas, wewenang yang memadai, tujuan kerja yang menuntut, pola komunikasi yang efisien, hubungan kerja yang positif, suasana kerja yang penuh hormat dan bersemangat, prospek karier, dan sumber daya kerja yang sesuai..

14. **Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Guru**

Untuk meningkatkan kinerja, berbagai tindakan dapat diambil.:

a. Identifikasi segala kekurangan dalam kinerja. Ada tiga metode untuk melakukan ini::

1) Mengidentifikasi masalah dengan menganalisis data dan informasi yang dikumpulkan secara berkala terkait dengan operasi bisnis.
2) Mengidentifikasi masalah melalui anggota staf
3) Mengakui isu-isu terkini

b. Tentang kekurangan dan tingkat keparahan. Untuk perbaikan, diperlukan banyak informasi, seperti:

1) Definisikan masalahnya dengan jelas
2) Menilai tingkat keparahan masalah
3) Menentukan faktor-faktor potensial yang menyebabkan kekurangan, termasuk yang berhubungan dengan sistem dan karyawan.
4) Membuat strategi strategis untuk memperbaiki alasan yang mendasari kekurangan tersebut.
5) Melaksanakan rencana aksi

15. **Guru Pendidikan Agama Islam**

a. **Pengertian Guru Pendidikan Agama Islam**

Yang dimaksud dengan "guru" dalam pasal ini adalah pendidik formal. Para ahli pada umumnya mendefinisikan penyuluh agama sebagai...:

1) **Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan** :

Seorang pendidik adalah seorang profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik orang lain, oleh karena itu seorang

pendidik di bidang pendidikan agama mengkhususkan diri dalam pengajaran ilmu agama Islam...

2) **Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan**

Guru adalah pendidik terampil yang bertanggung jawab untuk mengajar, melatih, dan menilai siswa di anak usia dini, sekolah dasar, dan sekolah menengah..

3) **H.M. Arifin**

Seorang guru agama adalah hamba Allah yang bertaqwa yang mewujudkan prinsip-prinsip Islam, telah mencapai kematangan spiritual dan mental, dan memahami kebutuhan pendidikan siswa untuk masa depan. Mereka tidak hanya memberikan pengetahuan yang diperlukan tetapi juga menanamkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam kepada siswa. karakter, yang bertujuan untuk menyatukan dan mengilhami perilaku mereka dengan inspirasi Islam.

4) **Zuhairini dkk**

Guru agama adalah seseorang yang bertugas membimbing peserta didik dalam pengembangan pribadinya berdasarkan keyakinan Islam, dengan kewajiban kepada Allah SWT.

5) **Athiyah Al Abrosy**

Pengajar yang dimaksud adalah pembimbing agama yang berfungsi sebagai pembimbing spiritual bagi seorang santri atau sosok ayah spiritual bagi anaknya, dengan tujuan untuk menyampaikan

ajaran akhlak dan membina akhlak mulia. Untuk menjadi guru agama yang cakap, seseorang harus memenuhi kriteria tertentu yang telah ditetapkan, karena mereka dipercaya oleh masyarakat untuk menduduki pekerjaan mengajar di lingkungan pendidikan formal.:

a) Memiliki ijazah formal

b) Sehat jasmani dan rohani

c) Menunjukkan akhlak yang baik.

Menurut Zuhairini Abdul Ghofur, Athiyah Al Abrasyi menguraikan syarat-syarat menjadi penyuluh agama sebagai berikut::

a) Pengajar agama harus tegas, jujur, dan tidak didorong oleh keinginan materialistis.
b) Bersih jasmani dan rohani, artinya pakaian dan tingkah laku harus rapi dan bermoral.
c) Bersikaplah pemaaf, sabar, dan praktikkan pengendalian diri.
d) Harus menjadi seorang ayah sebelum menjadi guru.
e) Memahami dampak dan tahap perkembangan kognitif anak
f) Mengawasi bahan ajar yang ditawarkan..

b. **Syarat-Syarat Guru Pendidikan Agama Islam**

Agar seorang guru dapat menunaikan tanggung jawabnya secara efektif, ada beberapa prasyarat yang harus dipenuhi, khususnya bagi para pengajar atau pendidik agama Islam. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 mengamanatkan bahwa pendidik pada jenjang SMA/MA atau sederajat harus memiliki keterampilan profesional, kompetensi

sebagai fasilitator pembelajaran, dan kesejahteraan jasmani dan rohani. Pasal 29 ayat (3) menguraikan persyaratan pendidik..

1) Kualifikasi akademik minimal diploma (D IV) atau sarjana (SI).
2) Perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan yang relevan; dan 3) Kredensial mengajar profesional untuk SMA/SMA.

Pengajar agama Islam harus memenuhi kualifikasi tertentu selain yang telah ditetapkan. Direktur Direktorat Pendidikan Keagamaan telah menjabarkan prasyarat lebih lanjut.

1) Memiliki ciri-ciri individu yang taat beragama Islam dan berjuang untuk mencapai kesempurnaan.
2) Patuh dalam mengamalkan agama sesuai syariat Islam, dapat menjadi teladan positif bagi murid-muridnya.
3) Memiliki jiwa pendidik, semangat terhadap anak, dan jiwa yang tulus.
4) Memahami dasar-dasar pengajaran sains, termasuk pedagogi dan metodologi.
5) Memperoleh ilmu agama
6) Bebas dari segala ketidaksempurnaan jasmani dan rohani..

Kualifikasi tersebut sejalan dengan pandangan Munir Mursi, sebagaimana dikutip Ahmad Tafsir dalam bukunya yang menguraikan tentang syarat menjadi guru agama Islam.

1) Usia harus dewasa.

2) Kesehatan sangat penting dan memerlukan kesejahteraan fisik dan mental.
3) Keahlian itu penting, memerlukan penguasaan terhadap mata pelajaran yang diajarkan dan penguasaan ilmu pendidikan, khususnya seni mendidik.
4) Wajib memiliki kepribadian Muslim. .

Persyaratan praktis dapat dibuktikan dengan menunjukkan akta kelahiran atau tanda pengenal yang sah untuk persyaratan umum, surat keterangan dokter untuk keperluan medis, ijazah atau surat keterangan sah untuk persyaratan keahlian, dan kartu tanda penduduk atau keterangan lain untuk persyaratan keagamaan sederhana. Kriteria Soejono mengenai pengabdian yang kuat mungkin sulit untuk ditunjukkan, karena kesetiaan biasanya terlihat melalui penyelesaian kewajiban seseorang.

Pakar pendidikan Islam berpendapat bahwa pengajar harus memiliki keterampilan khusus untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Athiyah Al Abrasyhy sebagaimana dikutip Ahmad Tafsir menguraikan sifat-sifat esensial yang harus dimiliki pendidik dalam Islam.

1) Zuhud : mengutamakan kerohanian diatas harta duniawi, pengajaran ditujukan untuk mencari keridhaan Allah SWT
2) Fisik yang murni: penampilan awalnya saat lahir menyenangkan.
3) Jiwa yang bersih bebas dari dosa-dosa besar.

4) Kurangnya kenikmatan: Kenikmatan akan mengkompromikan kejujuran.
5) Hindari memupuk pikiran cemburu atau iri hati.
6) Tidak menyukai permusuhan
7) Jalankan pekerjaan Anda dengan tulus.
8) Selaras dengan perkataan dan tindakan
9) Jangan ragu untuk mengakui kurangnya pengetahuan
10) Melatih kebijaksanaan 11) Tegas dalam ucapan dan tindakan
11) Rendah hati (hilangkan sikap sombong)
12) Penakut
13) Memaafkan
14) Latihlah kesabaran dan hindari menjadi kesal karena hal-hal kecil.
15) Kepribadian
16) Jangan merasa rendah diri
17) Paternal (mampu menyayangi anak didiknya seolah-olah anak sendiri)
18) Memahami watak anak didik secara menyeluruh, mencakup watak, tingkah laku, emosi, dan gagasan. .

c. **Tugas Kewajiban dan Fungsi Guru pendidikan Agama Islam**

berikut tugas dan kewajiban seorang guru di sekolah diantaranya ;

1) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, dan menganalisis hasil belajar.

2) Meningkatkan kredensial dan keterampilan akademik secara terus menerus agar selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3) Bersikap tidak memihak dan menghindari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, atau kedudukan sosial ekonomi siswa selama proses pembelajaran.
4) Mematuhi norma pendidikan, peraturan perundang-undangan, kode etik pengajar, serta keyakinan agama dan etika.
5) Memelihara dan memajukan persatuan dan kesatuan bangsa.

Penyuluh agama pendidikan Islam bertugas mendidik dan mengembangkan peserta didik dengan cara menanamkan dan membina cita-cita agama dalam diri mereka. Para ahli pendidikan menyatakan bahwa peran penyuluh agama adalah mendidik. Pendidikan memiliki arti yang luas jika dikaji secara menyeluruh. Pendidikan meliputi metode pengajaran seperti dukungan, pujian, hukuman, pemberian contoh, & pembinaan kebiasaan positif.

Selain membina agama dan ketaqwaan siswa. guru agama bertugas sebagai:

1) Pengajar:

Seorang guru harus memiliki kualitas yang menunjukkan efektivitasnya sebagai seorang pendidik..:

a) Mempersiapkan pendidik agama sebelum pengajaran

b) Sikap pendidik di kelas

c) Kemahiran dalam menyampaikan hal-hal penting di depan kelas

d) Ketrampilan dalam memilih dan menggunakan metodologi pengajaran

e) Pemilihan isi pembelajaran

f) Kemahiran dalam menguasai materi pembelajaran dan memberikan contoh

g) Kompetensi dalam memanfaatkan metode penilaian dan pengolahan

2) Pendidik

Pendidik agama dan guru agama itu berbeda. Pendidik agama bertujuan untuk menyampaikan ajaran agama kepada siswa dan mempengaruhi keyakinan serta karakter moralnya sehingga mereka dapat berpegang pada prinsip-prinsip imannya dan mengembangkan keyakinan agama yang kuat dan perilaku yang berbudi luhur.

3) Da'i

Para pengajar agama di sekolah umum harus mampu memberikan wawasan konstruktif kepada rekan-rekan mereka yang berbeda agama. Pendidikan agama penting untuk secara konsisten mendapat dukungan dari pengajar lain, maupun dari pengelola sekolah. mencakup semua anak di sekolah.

4) Konsultan

Pendampingan dan penyuluhan dalam bidang agama memerlukan perhatian khusus dari para pendidik agama, yang berfungsi sebagai pembimbing mental dan spiritual bagi anak dan

sebagai narasumber bagi siswa yang mencari bantuan terhadap permasalahan yang mungkin memerlukan bimbingan Tuhan..

5) Pemimpin informal

Seorang guru agama bertanggung jawab untuk mengajar di depan kelas dan berinteraksi dengan masyarakat luas. Sebagai penyuluh agama yang terintegrasi dengan masyarakat, mau tidak mau ia berperan sebagai pemuka agama yang bertanggung jawab memajukan kegiatan keagamaan sesuai kebutuhan masyarakat.

C. **Kerangka Konseptual Penelitian**

Gibson menyatakan bahwa kunci penentu kinerja dan keberhasilan guru dalam mengajar adalah kompetensi, serta unsur-unsur lain termasuk faktor kelembagaan dan pengelompokan organisasi. Di antara elemen-elemen tersebut, kompetensi digital instruktur PAI merupakan komponen kunci yang mempengaruhi keberhasilan mereka.

Pengajar PAI bidang pendidikan bertugas mengatur kegiatan belajar mengajar di madrasah tempatnya bekerja. Tugasnya antara lain meningkatkan penyelenggaraan sekolah agar sesuai dengan peraturan, meningkatkan pemenuhan tugas tenaga pendidik sesuai dengan tujuan pendidikan, serta menata dan memeliharanya secara profesional sesuai kompetensinya.

Wibowo juga menyebutkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh pengetahuan, bakat, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, nilai-nilai inti, keyakinan, dan kepemimpinan.

Kompetensi digital instruktur PAI berdampak pada kinerja guru PAI. Kompetensi digital yang lebih tinggi pada guru PAI berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Selain kompetensi pendidikan, sosial, psikologis, dan profesional, seorang guru PAI juga harus memiliki kompetensi digital. Kompetensi digital mempunyai peran krusial terhadap kinerja dan keberhasilan guru, menurut Pidarta. Hal ini dianggap sebagai kebutuhan penting untuk menjadi guru profesional dan pendidik yang efektif.

Kompetensi digital mengacu pada kemahiran, kecenderungan, dan keterampilan guru dalam memanfaatkan perangkat teknologi digital dan alat komunikasi untuk mengakses, mengelola, mengintegrasikan, menganalisis, dan mengevaluasi informasi. Ini melibatkan membangun pengetahuan baru, menciptakan, dan berkomunikasi dengan orang lain untuk terlibat secara efektif dalam masyarakat.[65]

Instruktur PAI harus memiliki literasi teknologi digital untuk memenuhi tuntutan zaman saat ini. Kebutuhan ini harus ditanggapi secara serius oleh lembaga pendidikan, termasuk madrasah, dan para guru itu sendiri. Guru yang fleksibel dan tanggap terhadap kemajuan digital mempunyai peluang lebih besar untuk berkembang di era digital kontemporer. Guru perlu memanfaatkan kemajuan digital untuk meningkatkan kualitas pembelajaran PAI, yang selama ini dianggap pasif dan tidak menarik. Oleh karena itu, kompetensi digital

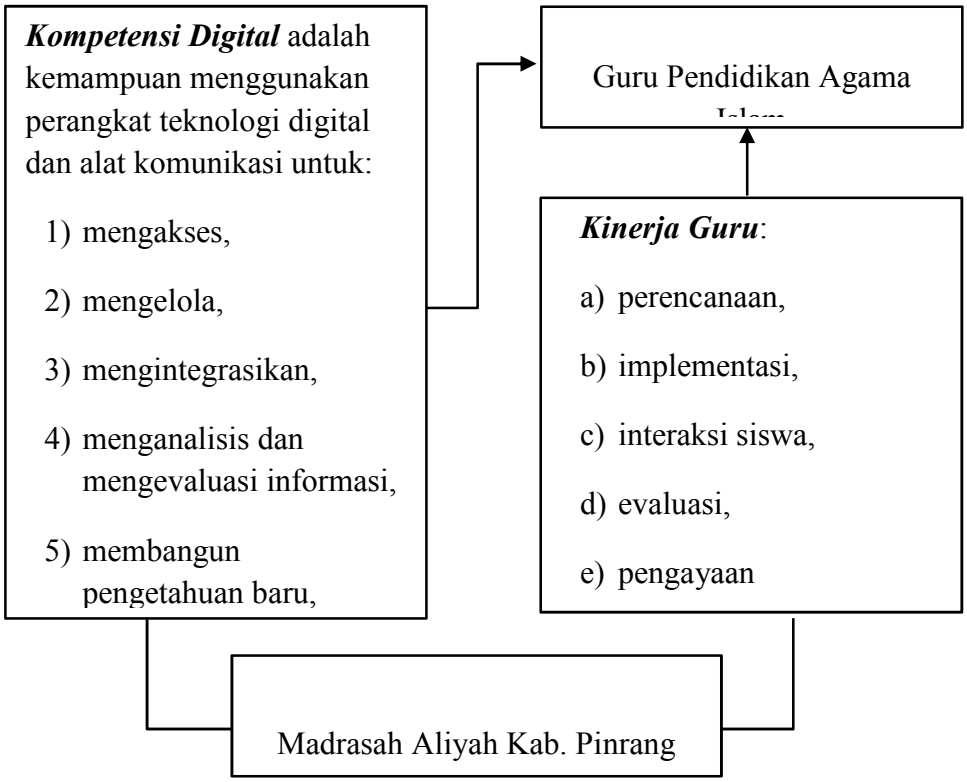
[65] Rila Setyaningsih dkk., "Model Penguatan Literasi Digital Melalui Pemanfaatan E-Learning," *Jurnal Aspikom* 3, no. 6 (10 Maret 2019): h. 1203.

instruktur PAI berdampak pada kinerjanya. Kompetensi digital yang lebih tinggi di kalangan guru PAI berdampak pada peningkatan kinerja.

Kinerja guru PAI dinilai berdasarkan kemahirannya dalam memenuhi tanggung jawab pokok mengajar. Kinerja primer mencakup banyak aspek: Kinerja guru dinilai berdasarkan kemampuannya menyusun rencana pembelajaran, yang mencakup indikasi seperti perencanaan pengelolaan pembelajaran, pengorganisasian sumber belajar, pengelolaan kelas, dan penilaian hasil pembelajaran. Keberhasilan guru dalam melaksanakan rencana pembelajaran dapat dinilai dengan indikator seperti memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran, menyusun pembelajaran, melakukan penilaian proses dan hasil pembelajaran, dan menyimpulkan pembelajaran. Keterampilan interpersonal guru ditunjukkan melalui: (a) membina sikap siswa yang baik, (b) menunjukkan semangat belajar, dan (c) mengendalikan perilaku kelas secara efektif. Empat unsur kompetensi menilai hasil pembelajaran meliputi: melakukan penilaian, mengawasi dan memverifikasi temuan penilaian, menggunakan hasil penilaian, dan melaporkan hasil penilaian. Lima unsur kapasitas untuk menyelenggarakan program pengayaan dengan indikasi adalah: (a) menawarkan tugas, dan (b) menyediakan bahan bacaan. Enam aspek kemahiran dalam melaksanakan program korektif dengan penanda yang sesuai: (a) menawarkan instruksi spesifik, (b) membuat segalanya lebih mudah.[66]

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

[66] Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014),cet. Ke-2, h. 23-24



Gambar 1.1.
Kerangka konseptual Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Setelah mengkaji literatur, penyelidikan teoritis, dan kerangka berpikir, hipotesis berikut diajukan:

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara Kompetensi digital dengan kinerja guru PAI pada Madrasah Aliyah Aliyah di kabupaten Pinrang
2. Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara Kompetensi digital dengan kinerja guru PAI pada Madrasah Aliyah di kabupaten Pinrang.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bagian ini memberikan gambaran mengenai metode penelitian yang mempengaruhi keakuratan hasil, meliputi lokasi penelitian, jenis, desain faktor, deskripsi operasional, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, pengujian instrumen, dan teknik. Analisis data.

A. Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi survei untuk mengumpulkan data dari sebagian populasi untuk membuat kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan. Singarimbun (1983:3) mendefinisikan penelitian survei sebagai suatu metode yang memilih sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data primer. Karlinger (2000) menegaskan bahwa penelitian survei melibatkan penyelidikan sampel yang diambil dari populasi besar atau kecil untuk menganalisis kejadian, distribusi, dan hubungan antara karakteristik sosiologis dan psikologis.[67].

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, yaitu mendeskripsikan dan kemudian mengkorelasikan variabel Kompetensi Digital Instruktur PAI (variabel bebas) dan Kinerja Guru PAI (variabel terikat).

B. Waktu dan lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang karena pertimbangan khusus.:

[67] Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. 2000. Foundations of Behavioral Research. 4 th Edition. Florida: Harcourt Inc

1. Para pengajar Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang mendapat pelatihan langsung dari Kepala Madrasah yang ditunjuk dan ditugaskan oleh Kementerian Agama.
2. Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang berperan sebagai Fasilitator Provinsi dan fasilitator daerah untuk berbagai mata pelajaran antara lain Biologi, Matematika, Fisika, Kimia, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Ekonomi, dan Bimbingan Konseling.
3. Guru mata pelajaran di Madrasah Aliyah PAI Kabupaten Pinrang merupakan responden yang cukup untuk penelitian ini, dengan fokus pada korelasinya dengan kompetensi digital dan kinerja guru.

C. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemahiran digital dan kinerja akademik guru PAI Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang.

Untuk membakukan interpretasi terminologi, penting untuk menyoroti definisi operasional yang spesifik.:

1. Kompetensi digital guru PAI adalah keterampilan teknis seorang pengajar Madrasah Aliyah PAI dalam menggunakan, mengakses, memahami, mengorganisasikan informasi, dan membagikan olahan pengetahuan melalui platform digital kepada masyarakat.
2. Kinerja guru mengacu pada kapasitas dan dedikasi guru dalam melaksanakan tanggung jawab pendidikan secara efektif, termasuk merancang program pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran..

D. Populasi Penelitian

Penelitian ini melibatkan 82 orang pengajar PAI dari 9 Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang yang terdiri dari 1 Madrasah Aliyah Negeri dan 8 Madrasah Aliyah Swasta..

Tabel 3.1. Penyebaran populasi penelitian

No Urut	Nama Madrasah Aliyah	Jumlah Guru/ Populasi
01	MAN Pinrang	22
02	MA DDI Kaballangan	08
03	MA DDI Patobong	07
04	MA DDI Lerang-Lerang	06
05	MA Muhammadiyah Punnia	09
06	MA Attahiriya Paladang	07
07	MA Attaqwa Jampue	06
08	MA Biharul Ulum Suppa	08
09	MA Tasbeh Pinrang	09
	Jumlah	82

E. Instrument Penelitian

Penelitian ini menggunakan dokumentasi, angket, dan observasi sebagai alatnya..

1. Dokumen

Dokumen ini dirancang untuk mengumpulkan data jumlah Madrasah Aliyah, Kepala Madrasah, dan jumlah tenaga pengajar yang bekerja di Kabupaten Pinrang. Catatan ini berharga untuk penelitian karena menyimpan data yang dikumpulkan selama survei dan kegiatan penelitian.

2. Angket

Kuesioner dalam penelitian ini berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data dan informasi. Frankel dan Wallen (1993) menegaskan bahwa kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini

dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada guru Madrasah Aliyah di wilayah penelitian untuk mengumpulkan data mengenai potensi korelasi antara keterampilan manajerial dengan pelaksanaan supervisi akademik oleh Kepala Madrasah Aliyah, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru di Kabupaten Pinrang.[68]. Metode ini digunakan untuk menjaring informasi mengenai reaksi atau pendapat responden dengan menyajikan serangkaian pernyataan terkait kinerja guru dan kemajuan kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang..

F. Teknik pengumpulan data

Peneliti menggunakan banyak pendekatan untuk mendapatkan data yang tepat mengenai faktor-faktor yang diteliti.

1. Menganalisis dokumen untuk memperoleh informasi jumlah madrasah aliyah, serta jumlah kepala madrasah dan pengajar di wilayah kabupaten Pinrang.
2. Survei kompetensi manajemen, supervisi akademik, dan kinerja guru pada madrasah aliyah Islam di kabupaten Pinrang dengan angket atau daftar pertanyaan.
3. Melakukan observasi untuk menilai kompetensi administrasi, supervisi akademik kepala Madrasah, dan kinerja guru pada madrasah aliyah di kabupaten Pinrang.

[68] Frankel, Jack R dan Norman E. Wallen. (1993). How to design and Evaluate Research in Education. 2nd edition. New York: McGraw hill Inc

G. Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif melibatkan pemanfaatan pengukuran statistik seperti mean, median, modus, deviasi standar, dan distribusi frekuensi untuk menggambarkan data variabel penelitian. Sebaliknya, analisis inferensial digunakan untuk mengevaluasi asumsi yang telah ditetapkan, seperti rumus Pearson Product Moment..:

$$\mathbf{rxy} = \frac{n\sum XY - [\sum X][\sum Y]}{\sqrt{[n\sum x^2 - [\sum x]^2][n\sum Y^2 - [\sum Y]^2]}}$$ **(Sugiono,1977)**

Dimana :

rxy = Koefisien korelasi antara kompetensi digital dan kinerja guru PAI padaMadrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang.

X = Kompetensi digital Guru PAI pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang

Y = Kinerja Guru PAI pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang

N = Jumlah Sampel

Tingkat signifikansi α = 0,05 digunakan untuk menilai hubungan kompetensi manajemen dan supervisi akademik kepala Madrasah Aliyah terhadap peningkatan kinerja guru di Kabupaten Pinrang. Komputer akan memanfaatkan Static Program for Social Science (SPSS) untuk pengolahan data.

H. Variabel dan desain penelitian

Penelitian akan fokus mempelajari Faktor Kompetensi Digital Guru PAI Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang X dan Kinerja Guru PAI Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang Y.

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen digambarkan pada grafik di bawah ini:



Gambar 3.1. Hubungan antar Variabel

Keterangan :

X = Kompetensi digital Guru PAI pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang

Y = Kinerja Guru PAI pada Madrasa Aliyah di Kabupaten Pinrang

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Pinrang merupakan salah satu dari 24 wilayah administratif yang diatur oleh pemerintah Kabupaten dan Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Pinrang terletak di wilayah utara Provinsi Sulawesi Selatan. Jarak Makassar, ibu kota provinsi, ke Pinrang, ibu kota Kabupaten, adalah 182 kilometer sebelah utara Makassar. Wilayahnya berbatasan dengan Kabupaten Tanah Toraja di utara, Kabupaten Sidenreng Rappang di timur, Kota Parepare di selatan, serta Kabupaten Polman, Sulawesi Barat, dan Selat Makasar di barat.

Kabupaten Pinrang mempunyai luas wilayah 2.498,00 km2 dan terbagi menjadi 12 kecamatan. Tabel tersebut menampilkan luas tiap kecamatan.

Tabel 4.1 Luas wilayah Kabupaten Pinrang

No	Kecamatan	Jumlah Desa/Kelurahan	Luas Wilayah (Km2)	Persentasi terhadap luas wilayah
01	Suppa	08	123,00	4,92
02	Mattirosompe	10	110,00	4,40
03	Lanrisang	03	67,00	2,58
04	Mattirobulu	09	161,00	6,45
05	Watang Sawitto	10	76,00	3,04
06	Tiroang	05	88,00	3,42
07	Paleteang	06	73,00	2,82

08	Patampanua	12	330,00	13,21
09	Cempa	05	90,86	3,54
10	Duampanua	12	480,14	19,26
11	Lembang	11	550,00	22,05
12	Batu Lappa	10	360,00	14,32
	Jumlah	101	2.498,00	100

Sumber data : BPS Kabupaten Pinrang 2023

Pemerintah melalui Kementerian Agama mendirikan Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pinrang (MAN Pinrang) untuk memenuhi kebutuhan pendidikan di tingkat Madrasah Aliyah. Selain itu, organisasi kemasyarakatan telah berhasil mendirikan banyak Madrasah Aliyah swasta di berbagai lokasi di Kabupaten Pinrang. Setiap profil dijelaskan secara berurutan.:

1. Madrasah Aliyah Negeri Pinrang

MAN Pinrang terletak di Jalan Bulu Pakoro no: 429, Desa Temmasarangnge, Kecamatan Paleteang, Kabupaten Pinrang. MAN Pinrang merupakan satu-satunya Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pinrang yang didirikan oleh Departemen Agama pada tanggal 1 April 1981, berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 27 Tahun 1981. Awalnya berjumlah 160 santri yang dibagi dalam empat kelompok belajar di gedung M.Ts Ma'arif NU Kabupaten Pinrang.

Seiring bertambahnya populasi siswa, fasilitas pendidikan baru dibangun di berbagai lokasi. Bangunan aslinya, yang dulunya menampung satu ruang kelas di Jl. Bulu Pakoro no. 429, Desa Temmasarangnge,

Kecamatan Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang, kini direlokasi ke Kecamatan Paleteang.

MAN Pinrang mengalami kemajuan yang signifikan berkat dukungan pemerintah, khususnya Kementerian Agama, dengan urutan sebagai berikut: Membangun satu bangunan permanen dengan tiga ruang belajar pada tahun 1988/1989, didukung oleh satu unit laboratorium ilmiah, satu unit perpustakaan, tiga unit ruang kelas, dan tiga jenis keterampilan (keterampilan mengelas, keterampilan pertanian, dan keterampilan fesyen). Pada tahun 2019, MAN Pinrang mendapat predikat tambahan Madrasah plus keterampilan dan penelitian dari Kementerian Agama.

MAN Pinrang kini mengajar 1.120 siswa dalam 30 kelompok belajar dengan 3 pilihan konsentrasi: MIPA, IPS, dan Agama (Tahun Pelajaran 2022/2023).

MAN Pinrang dibina oleh 97 orang instruktur, dengan rincian 52 orang guru tergolong ASN kategori PNS, 2 orang guru ASN kategori P3K, dan 45 orang guru Non ASN, termasuk 4 orang guru bersertifikat Non ASN. Dari 97 guru MAN Pinrang, 21 orang di antaranya khusus mengajar mata pelajaran Agama Islam seperti Fikih, Al-Quran, An Hadits, Aqidah Akhlak, Sejarah Kebudayaan Islam, Ilmu Kalam, Fiqh Ushul Fiqh, Ilmu Hadits, dan Ilmu Tafsir Tafsir. Pemerintahan Pinrang dikelola oleh 20 orang staf. Dari 20 orang tersebut, 6 orang berstatus PNS dan 14 orang berstatus non-ASN.

2. Madrasah Aliyah Swasta DDI Kaballangan

MAS DDI Kaballangan terletak di JL. Poros Pinrang – Polman KM 15 Kaballangan, Kecamatan Dumapanua, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan. MAS DDI Kaballangan telah diakreditasi oleh BAN S/M dengan status akreditasi A berdasarkan tanggal SK 614/BAN – SM/SK/2019. MAS DDI Kabalallangan didirikan pada tahun 1978 berdasarkan Surat Keputusan Pendirian Madrasah: PB/B-11/20/XI/1978, tanggal 07-11-1978. NSM: 131273150196 dengan NPSN sebagai: NPSN: 40320541.

MAS DDI Kaballangan memiliki dua jurusan khusus yaitu MIPA dan Ilmu Sosial yang masing-masing terdiri dari 6 kelompok belajar. Siswa Kelas X MIPA berjumlah 26 orang. Kelas X IPS jumlah siswanya 24 orang, Kelas XI MIPA jumlah siswanya 27 orang, dan Kelas XII IPS jumlah siswanya 25 orang, sehingga total siswanya 150 orang.

MAS DDI Kaballangan dipimpin oleh 19 orang instruktur, diantaranya guru ASN kategori PNS dan P3K, serta guru yayasan tetap. Diantaranya, 9 orang merupakan guru PAI. Kaballlangan mengelola administrasi MAS DDI dengan 4 orang yang bertugas sebagai operator Dana BOS, SIMPATIKA, dan EMIS..

3. MAS DDI PATOBONG

MAS DDI Patobong terletak di Kecamatan Patobong, Kecamatan Mattiro Sompe, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. MAS DDI Patobong membawahi 102 siswa laki-laki dan 57 siswa perempuan, berjumlah 159

siswa yang dibagi dalam 6 kelompok belajar. Peminatannya adalah Ilmu Pengetahuan Sosial, Kelas X IPS sebanyak 57 siswa, Kelas XI IPS sebanyak 52 siswa, dan Kelas XII IPS sebanyak 50 siswa.

MAS DDI Patobong didukung oleh 20 orang instruktur, termasuk 9 orang yang mengkhususkan diri pada PAI untuk proses belajar mengajar. Ada pengajar yang berstatus ASN, ada pula yang berstatus guru tetap.

MAS DDI Patobong didirikan pada tahun 2012 berdasarkan Surat Keputusan Pendirian No. 4149 tanggal 9 Agustus 2012. MAS DDI Patobong mendapatkan akreditasi dari BAN-SM pada tahun 2019 dengan peringkat akreditasi A. NSM: 131273150199, NPSN: 40320544.

4. **MAS DDI LERANG LERANG**

MAS ITTIHADUL USRATI WAL JAMAAH DDI LERANG LERANG terletak di JL. Sungai Saddang, Desa Benteng Sawitto, Kecamatan Paleteang, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. MAS IUJ DDI Lerang Lerang didirikan pada tanggal 10-06-2005 berdasarkan SK Pendirian nomor 175 Tahun 2005 dan berkas SK Operasional 410047-589486.

MAS IUJ DDI Lerang Lerang telah mendapat Surat Keputusan Akreditasi No. 150/SK/BAP/-SM/X/2021, yang memberikannya tingkat akreditasi A.MAS IUJ DDDI Lerang Lerang mendukung total 73 mahasiswa, terdiri dari 35 mahasiswa laki-laki dan 38 siswi. Siswa yang berjumlah 73 orang dibagi menjadi tiga kelompok belajar: 25 orang di Kelas X IPS, 26 orang di Kelas XI IPS, dan 22 orang di Kelas XI IPS.

MAS IUJ DDI Lerang Lerang dipimpin oleh 17 tenaga pengajar dengan berbagai status kepegawaian, baik ASN maupun non ASN. Beberapa pengajar berstatus guru tetap yayasan, dan dari 17 guru tersebut, 5 orang merupakan guru PAI. MAS IUJ DDI Lerang Lerang diidentifikasi oleh NPSN: 40320546 dan NSM: 131273150197.

5. MAS MUHAMMADIYAH PUNNIA

MAS MUHAMMADIYAH Punnia terletak di JL; A.Wahid No.1 Desa Punnia Labumpung Bunga, Kecamatan Mattiro Bulu, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. MAS Muhammadiyah telah memperoleh status sertifikasi B. Sertifikat akreditasi tersebut ditetapkan dengan SK Nomor 150/SK/BAP-SM/X/2016.

MAS Muhammadiyah Punnia diawasi oleh Kementerian Agama dengan Izin No. SK. Pendirian : 0786/III/A/D/2000 dengan Surat Keputusan Pendirian tanggal 30-09-2002. NPSN : 40320543. MAS Muhammadiyah Punnia dibimbing dalam proses belajar mengajar oleh 29 orang instruktur. Sebagian guru berstatus ASN sebagai guru PNS dan guru P3K, sedangkan sebagian lainnya berstatus guru tetap yayasan. Dari 29 pengajar tersebut, 12 orang tergolong guru PAI.

MAS Muhammadiyah Punnia memiliki 200 siswa yang tersebar di 6 kelompok belajar. Kls X. 70 siswa dialokasikan menjadi 2 kelompok belajar untuk kelas XI. Siswa yang berjumlah 72 orang ini dibagi menjadi dua kelompok belajar yaitu XI MIPA sebanyak 36 siswa dan XI IPS sebanyak 36 siswa. Selain itu, kelas XII yang berjumlah 58 siswa

dipisahkan menjadi dua kelompok belajar: XII MIPA yang berjumlah 36 siswa.

6. MAS ATTAQWA DDI JAMPUE

MAS ATTAQWA DDI JAMPUE bisa didapatkan di JL. Poros Waetuoe No.199 Kessie Lanrisang, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. MAS Attaqwa Jampue didirikan pada tahun 2000 dengan Surat Keputusan Pendirian Nomor: 008 Tahun 2000 dan Surat Keputusan Operasional: D/Kw.21/MA/201/2005.

MAS ATTAQWA DDI JAMPUE telah mendapatkan status akreditasi B dengan SK Akreditasi No: 150/SK/BAP-SM/X/2016 tanggal 28/10/2016, NPSN: 40320542, dan NSM: 1312731501198. MAS ATTAQWA DDI JAMPUE didukung oleh 20 orang instruktur berstatus ASN kategori PNS dan P3K untuk melakukan proses belajar mengajar. Dari 20 pengajar tersebut, 9 orang merupakan guru PAI, sedangkan satu lainnya merupakan guru tetap yayasan.

MAS ATTAQWA DDI JAMPUE membawahi 170 mahasiswa yang terbagi dalam 6 kelompok belajar, semuanya mengambil jurusan spesialisasi Ilmu Pengetahuan Sosial. Siswa Kelas X IPS sebanyak 60 orang, Kelas XI IPS sebanyak 60 orang, dan Kelas XII IPS sebanyak 50 orang.

7. MAS ATTAHIRIYA PALADANG

MAS Attahiriyah Paladang terletak di JL. Poros Barugae – Jampue KM.8 Paladang, Kecamatan Lanrisang, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi

Selatan. Didirikan pada tahun 2013 berdasarkan Surat Keputusan Pendirian nomor: D/kw.21/MAS/25/2013, tanggal 26/09/2013. MAS Attahiriyah Paldang telah mendapatkan akreditasi dari BAN – SM dengan SK Akreditasi nomor : 110/SK/BANP-SM/XII/2018 dan status akreditasi C. MAS Attahiriyah Paladang dengan NPSN 69849505 membawahi 51 orang siswa putra dan 44 orang siswa putri yang terbagi dalam 3 kelompok belajar. Kelas X berjumlah 35 siswa, Kelas XI berjumlah 35 siswa, dan Kelas MAS Attahiriyah Paladang dipimpin oleh 15 orang tenaga pengajar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil Berbadan Hukum (ASN), baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non Pegawai Negeri Sipil (P3K).). Tenaga pengajar yang tersisa berstatus guru tetap yayasan. Dari 15 pengajar tersebut, 5 orang mengkhususkan diri pada Pendidikan Agama Islam (PAI).

8. **LERO SUPPA MAS BIHARUL ULUM MA ARIF**

MAS Biharul Ulum Maaarif Lero Suppa berdomisili di Lero B Wiring Tasi, Desa Wiring Tasi, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. MAS Biharul Ulum membawahi 159 mahasiswa dalam 6 kelompok belajar melalui pembentukan dua jurusan khusus: MIPA, dan IPS.

Kelas X MIPA berjumlah 30 orang siswa, sedangkan kelas X IPS berjumlah 25 orang anak.

Siswa Kelas XI MIPA berjumlah 35 orang dan Kelas XI IPS berjumlah 24 siswa.

Siswa Kelas XII MIPA berjumlah 25 orang dan Kelas XII IPS berjumlah 20 siswa.

MAS BIHARUL ULUM MA ARIF Lero Suppa dibimbing oleh 27 tenaga pengajar profesional, termasuk instruktur berstatus ASN dan guru tetap yayasan. Dari 27 guru tersebut, 9 orang merupakan guru Pendidikan Agama Islam. PAI

MAS Biharul Ulum Maarif Lero Suppa telah mendapatkan status Akreditasi C dengan Surat Keputusan Nomor 160/SK/BAP-SM/X/2017 pada tanggal 23-11-2017. MAS Biharul Ulum Maarif Lero didirikan oleh Kementerian Agama pada tahun 2014, berdasarkan SK Pendirian nomor 049/YBUM/V/2014. Mendapat izin operasional dari Kementerian Agama pada tanggal 30 Juni 2016, berdasarkan Surat Keputusan operasional nomor SK/655/2016..

9. MAS TASBEH BAITUL QUR,AN PINRANG

MAS Tasbeh BAitul Qur'an Pinrang terletak di JL.Salo nomor 2, Desa Salo, Kecamatan Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. MAS Tasbeh Baitul Qur'an didirikan pada tahun 2020 berdasarkan SK pendirian Madrasah nomor 332 Tahun 2020 tanggal 30-06-2020. Ia juga memegang nomor NSM: 131273150008 dan nomor NPSN: 70010690.

MAS Tasbeh Baitul Qur'an mendidik total 116 siswa, terbagi dalam 6 kelompok belajar, dengan dua jurusan khusus: MIPA dan Agama. Siswa laki-laki berjumlah 59 orang dan perempuan berjumlah 57 orang.

Kelas X MIPA jumlah siswanya 25 orang dan Kelas X Agama jumlah siswanya 20 orang.

Siswa Kelas XI MIPA berjumlah 20 orang dan Kelas XI Agama berjumlah 17 siswa.

Siswa Kelas XII MIPA berjumlah 20 orang dan Kelas XII Agama berjumlah 14 siswa.

MAS Tasbeh Baitul Qur'an Pinrang dipimpin oleh 27 orang instruktur yang kesemuanya berposisi sebagai guru tetap yayasan. Di antara guru tersebut, 9 orang mengkhususkan diri pada Pendidikan Agama Islam (PAI).

B. Hasil Penelitian

1. Kompetensi Digital

Instruktur PAI Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang memiliki banyak aspek kemahiran digital. Awalnya, pengajar PAI dituntut memiliki pemahaman yang kuat tentang penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) dalam pendidikan. Kemahiran dalam memanfaatkan peralatan dan perangkat lunak yang tepat, termasuk komputer, proyektor, dan perangkat lunak pembelajaran interaktif, sangat penting untuk memfasilitasi proses pembelajaran.

Selain itu, pengajar PAI dituntut memiliki kemampuan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya digital untuk meningkatkan pengalaman belajar. Individu harus mampu mencari, menilai, dan memanfaatkan materi digital yang sesuai dengan lingkungan pendidikan, termasuk e-book, video instruksional, dan alat pembelajaran online.

Instruktur PAI harus mampu mengajar secara daring atau jarak jauh. Pembelajaran jarak jauh diperlukan dalam beberapa keadaan. Pendidik PAI harus unggul dalam memanfaatkan sistem pembelajaran online seperti Google Classroom atau Microsoft Teams, dan memiliki kemahiran dalam mengawasi ruang kelas virtual dan berinteraksi dengan siswa secara efisien melalui teknologi.

Selain itu, guru PAI wajib memiliki pengetahuan tentang etika dan keamanan digital. Mereka perlu mendidik anak-anak tentang penggunaan teknologi yang benar dan aman, sekaligus menjaga privasi dan keamanan data siswa.

Untuk meningkatkan kompetensi digital pengajar PAI, pemerintah dan lembaga pendidikan di Kabupaten Pinrang dapat memberikan pelatihan dan seminar yang khusus ditujukan untuk meningkatkan kemampuan digital guru PAI. Selain itu, kerjasama antara instruktur PAI dengan pendidik atau spesialis ICT dapat meningkatkan kemampuan digital guru PAI.

Sebagai pengajar Pendidikan Agama Islam (PAI) Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang, memiliki berbagai kemampuan digital sangatlah penting. Guru PAI Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang memiliki kemampuan digital dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang dapat diterapkan pada pembelajaran PAI. Di bawah ini adalah kunci kemampuan digital yang penting bagi seorang instruktur PAI di Madrasah Aliyah:

a. A. Kemahiran dalam Konten Digital: Instruktur PAI harus memiliki keahlian dalam konten digital yang berkaitan dengan ajaran Islam. Mereka perlu memanfaatkan sumber-sumber digital berkualitas tinggi untuk membuat materi pendidikan, antara lain aplikasi digital Al-Qur'an, aplikasi tafsir, dan aplikasi pengajian online. Guru harus selalu mengikuti perkembangan terkini dalam teknologi digital terkait PAI agar dapat memberikan informasi yang tepat dan terkini kepada siswa.
b. Guru PAI harus mahir menggunakan perangkat pembelajaran digital untuk pengajaran. Mereka dapat memanfaatkan presentasi multimedia, film pendidikan, animasi, dan permainan interaktif digital untuk meningkatkan pengalaman belajar. Memanfaatkan alat pembelajaran digital dapat meningkatkan keterlibatan dan minat siswa terhadap pendidikan PAI.
c. Guru PAI harus mahir memanfaatkan platform pembelajaran online, termasuk Learning Management System (LMS) atau platform berbasis web lainnya. Guru dapat menghasilkan dan mengawasi sumber daya pengajaran, tugas, dan penilaian menggunakan platform ini. Mereka dapat terlibat dengan siswa menggunakan alat komunikasi yang tersedia di situs.
d. Guru PAI perlu mendidik siswa dalam literasi media digital. Mahasiswa harus dibekali pengetahuan bagaimana memanfaatkan media digital secara bijaksana dan bertanggung jawab. Guru perlu mendidik anak-anak tentang etika digital dan cara membedakan informasi yang autentik dan dapat diandalkan di era informasi yang serba cepat dan rumit saat ini.

e. Guru besar PAI harus menumbuhkan kreativitas dan inovasi mahasiswa dalam memanfaatkan teknologi digital dalam bingkai agama Islam. Mereka memiliki kemampuan untuk mendorong siswa untuk menghasilkan konten digital yang menarik, seperti film pendidikan, blog keagamaan, atau podcast yang berpusat pada subjek agama. Guru dapat membentuk komunitas internet bagi siswa untuk bertukar informasi dan pengalaman terkait pembelajaran agama Islam..

Seorang guru PAI Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang dapat meningkatkan efektivitasnya dalam mendidik dan menasihati siswa tentang ajaran Islam di era digital dengan memiliki kemampuan digital tersebut.

Demikianlah gambaran Kompetensi Digital yang dimiliki oleh berbagai Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang.:

a. MAN Pinrang

MAN Pinrang memiliki jumlah guru sebanyak 97 orang, dengan 21 orang spesialis PAI (Pendidikan Agama Islam). Temuan survei menunjukkan bahwa penulis melakukan survei terhadap 21 orang instruktur untuk menilai Kompetensi Digital instruktur PAI MAN Pinrang.:

1) 21 guru MAN Pinrang terampil memanfaatkan sumber daya digital untuk menemukan referensi yang membantu mereka dalam mengajar di kelas.

2) Guru di Pinrang lebih memilih menggunakan alat pembelajaran digital karena efektif dalam menyajikan informasi melalui visual dan video.
3) Mengingat banyaknya platform pembelajaran online yang dapat diakses. Guru di MAN Pinrang menunjukkan kemahiran dalam menyajikan konten pendidikan secara efisien.
4) Literasi media digital yang dimiliki instruktur MAN Pinrang khususnya guru PAI sangat bermanfaat dalam proses pembelajaran awal. Siswa diwajibkan membawa Al-Qur'an, meskipun siswa yang lebih muda memilih untuk menggunakan Al-Qur'an Digital dibandingkan membawa Al-Qur'an fisik.

b. MAS DDI Kaballangan

MAS DDI Kaballangan memiliki jumlah pengajar sebanyak 19 orang, dengan 9 orang spesialis PAI (Pendidikan Agama Islam). Temuan survei menunjukkan bahwa penulis melakukan penelitian yang melibatkan 9 orang instruktur untuk menilai Kompetensi Digital Pendidikan Islam. Di MAS DDI Kaballangan terlihat dua instruktur belum mahir memanfaatkan perangkat digital dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, mereka mencari referensi untuk membantu guru-guru tersebut dalam pengajaran di kelas. penggunaan tempat pendidikan online yang dapat diakses. Literasi media digital yang dimiliki oleh instruktur MAS DDI Kaballangan khususnya guru PAI sangat membantu pada tahap awal pembelajaran.

c. MAS DDI Patobong

MAS DDI Patobong memiliki jumlah guru sebanyak 20 orang, dengan 9 orang spesialis PAI (Pendidikan Agama Islam). Hasil survei menunjukkan bahwa 9 guru yang dinilai penulis di MAS DDI Patobong telah menunjukkan kompetensi digital dalam proses pembelajaran, efektif memanfaatkan alat digital untuk membantu siswa dalam mengakses materi pembelajaran. Memanfaatkan platform pembelajaran online memungkinkan guru PAI MAS DDI Patobong memberikan konten pendidikan kepada siswa secara efektif. Literasi media digital yang dimiliki instruktur MAS DDI Patobong, khususnya guru PAI, memberikan manfaat yang signifikan terhadap proses pembelajaran..

d. MAS DDI Lerang-lerang

MAS DDI Lerang-lerang memiliki total pengajar sebanyak 17 orang, dengan 5 orang spesialis PAI (Pendidikan Agama Islam). Survei yang dilakukan penulis terhadap 5 orang guru di MAS DDI Lerang-lerang menunjukkan bahwa para guru menganggap platform pembelajaran guru dan perangkat pembelajaran digital mudah dipahami selama proses pembelajaran. MAS DDI Lerang-lerang terletak di kawasan perkotaan dengan koneksi jaringan yang sangat baik sehingga mudah diakses oleh 5 instruktur PAI.

e. MAS Muhammadiyah Punnia

MAS Muhammadiyah Punnia memiliki jumlah pengajar sebanyak 29 orang, dimana 12 orang diantaranya merupakan guru PAI (Pendidikan

Agama Islam). Temuan survei menunjukkan bahwa penulis melakukan survei terhadap 12 instruktur untuk menilai Kompetensi Digital instruktur PAI di MAS DDI. Sedang belajar. 1 Guru kurang mahir dalam mengintegrasikan perangkat digital ke dalam seluruh aspek proses pembelajaran. 11 orang terampil menggunakannya. Meski letaknya jauh dari perkotaan, MAS Muhammadiyah Punnia memiliki sistem jaringan yang terbatas. Guru menghadapi keterbatasan jaringan sebagai hambatan dalam memanfaatkan keterampilan digital mereka dalam proses pembelajaran.

f. MAS DDI At taqwa Jampue

MAS DDI At Taqwa Jampue memiliki 20 orang instruktur, 9 orang diantaranya spesialis PAI (Pendidikan Agama Islam). Temuan survei menunjukkan bahwa penulis melakukan survei terhadap 9 orang instruktur untuk menilai Kompetensi Digital instruktur PAI di MAS DDI At Taqwa Jampue. 3 guru dengan sedikit kemahiran dalam mengintegrasikan alat digital ke dalam praktik pengajaran mereka. 6 diantaranya mahir menggunakan alat digital untuk pembelajaran. Kecerdasan guru dalam memanfaatkan platform ini terlihat dari enam instruktur di MAS DDI At Taqwa Jampue yang sering mengikuti sesi pelatihan online untuk meningkatkan kemahiran digital mereka.

g. MAS DDI Ath Thariyah Paladang

MAS DDI Ath Thariyah Paladang memiliki 15 orang pengajar, 5 orang diantaranya spesialis PAI (Pendidikan Agama Islam). Temuan survei menunjukkan bahwa penulis melakukan survei terhadap 5 orang instruktur untuk menilai Kompetensi Digital instruktur PAI di MAS DDI Ath Thariyah Paladang. Menandakan ada 5 guru dari MAS DDI Ath Thariyah Paladang. Setelah beradaptasi selama pandemi ini, anak-anak menjadi terbiasa menggunakan alat digital untuk membantu belajar mereka. Oleh karena itu, individu yang menggunakan alat digital dalam proses pendidikan mungkin menggunakan platform yang dirancang khusus untuk pembelajaran.

h. MAS Biharul Ulum Ma Arif

Hambatan terbesar dalam memasukkan teknologi digital ke dalam proses pembelajaran di MAS Biharul Ulum Ma Arif adalah terbatasnya koneksi jaringan. Dari total 27 pengajar, 9 orang merupakan guru PAI. Seluruh guru MAS Biharul Ulum Ma Arif mahir memanfaatkan alat digital dalam proses pendidikan. Karena lokasinya yang terpencil dan koneksi jaringan yang terbatas, mengakses sumber belajar digital selama jam pembelajaran menjadi tantangan tersendiri. Namun, kesembilan guru besar MAS Biharul Ulum Ma Arif ini mahir memanfaatkan teknologi digital. Kondisi geografis menjadi kendala utama..

i. MAS Tassbeh Baitul Qur’an Pinrang

MAS Tassbeh Baitul Qur'an Pinrang memiliki total pengajar sebanyak 27 orang, dengan 9 orang spesialis PAI (Pendidikan Agama Islam). Temuan survei menunjukkan bahwa penulis melakukan survei terhadap 9 orang instruktur untuk menilai Kompetensi Digital instruktur PAI di MAS Tassbeh Baitul Qur'an Pinrang. Sebagai Madrasah yang dilengkapi dengan fasilitas teknis yang lengkap. Guru di MAS Tassbeh Baitul Qur'an Pinrang mempunyai tantangan dalam memanfaatkan teknologi digital. Sejauh ini, 9 orang instruktur PAI sudah mahir memanfaatkan perangkat digital dalam proses pendidikan karena fasilitas pendukung yang tersedia.

Survei terhadap 9 Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang menunjukkan bahwa secara keseluruhan guru Madrasah sudah mahir dalam memanfaatkan perangkat digital dalam proses pembelajaran. Usia pengajar PAI dan kondisi geografis guru/madrasah mungkin menghambat guru tertentu untuk memasukkan digitalisasi ke dalam proses pembelajaran. Meski demikian, hal ini tidak menghalangi para guru besar madrasah untuk memanfaatkan perangkat digital untuk meningkatkan proses pembelajaran.

2. Kinerja Guru

Guru besar PAI di Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang mempunyai peranan penting dalam mendidik dan memimpin siswa dalam

urusan keagamaan. Teks ini menguraikan beberapa unsur kinerja guru PAI pada Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang.:

a. Materi Pengajaran PAI: Seorang pengajar PAI pada Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang bertugas memberikan pengajaran dan bimbingan kepada siswa dalam mempelajari prinsip-prinsip Islam. Mereka perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang ide-ide keagamaan termasuk aqidah, fiqh, tafsir, etika, dan sejarah Islam. Pengajar PAI harus mengkomunikasikan konten pendidikan secara efektif dengan cara yang menarik untuk memfasilitasi pemahaman siswa dan penerapan doktrin agama dalam kehidupan sehari-hari.
b. B. Selain mendidik, guru besar PAI juga berperan sebagai pembimbing keagamaan bagi para santri. Mereka harus memberikan bimbingan dan nasihat kepada siswa dalam melaksanakan ibadah, mengatasi dilema moral, dan menumbuhkan nilai-nilai etika. Guru juga harus mendorong dan menstimulasi siswa untuk menggunakan ajaran agama dalam kehidupannya.
c. Menjalin hubungan yang positif dengan siswa merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pengajar PAI di Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang. Mereka perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan menunjukkan empati terhadap kebutuhan dan emosi siswa. Guru besar PAI harus meneladani

perilaku dan sikap keislaman untuk dijadikan teladan bagi inspirasi mahasiswa.

d. Guru PAI Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang harus menyediakan bahan ajar dan metodologi yang baru dan kreatif. Mereka perlu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) selama proses pembelajaran untuk meningkatkan keterlibatan dan interaktivitas. Guru harus mengintegrasikan taktik pembelajaran yang berbeda seperti diskusi kelompok, simulasi, dan proyek berbasis agama untuk meningkatkan pemahaman dan keterlibatan siswa dalam mempelajari agama Islam.
e. Terlibat dalam pengembangan profesi sangat penting bagi guru PAI Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang. Mereka harus meningkatkan pemahaman dan keahliannya dengan mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan diri lainnya. instruktur dapat terlibat dalam forum diskusi dan kerjasama dengan instruktur lain untuk berbagi pengalaman mengajar dan informasi dalam membimbing siswa..

Seorang guru PAI Madrasah Aliyah Kabupaten Pinrang dapat berkontribusi secara signifikan dalam membentuk generasi yang memiliki pemahaman mendalam terhadap akidah Islam dan mampu menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari dengan memasukkan ciri-ciri di atas dalam kinerjanya.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji prasyarat Analisis

   a. Uji Normalitas

   Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah variabel perancu atau residu dalam model regresi berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi (Unstandardized Residual) melebihi 0,05 maka data dianggap terdistribusi secara teratur. Data dianggap berdistribusi tidak normal jika nilai signifikansinya di bawah 0,05.

Tabel 4.2
Ringkasan Uji Normalitas X ke Y

Variabel		**Monte Carlo Sig (2-talled)**
Independen	***Dependen***	
X	Y	0,844

Nilai signifikansi Monte Carlo Sig (2-tailed) sebesar 0,844 pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal karena lebih besar dari 0,05..

   b. Uji Liniearitas

   Uji linearitas biasanya digunakan untuk memverifikasi adanya korelasi linier antar variabel penelitian. Uji linearitas dilakukan dalam kondisi pengujian tertentu. Skor Defiation From Linearity (Sig) di atas 0,05 menunjukkan adanya hubungan linier antar variabel penelitian. Jika skor Defiation From Linearity (Sig) dibawah 0,05, maka hubungan antar variabel penelitian bersifat nonlinier...

Tabel 4.3
Ringkasan Uji Liniearitas

No	Variabel		Sig	Kesimpulan
	Independen	*Dependen*		
1	Kompetensi Digital (X)	Kinerja Guru (Y)	0,137	Linear

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel-variabel yang saling berhubungan lebih dari 0,05 sehingga menunjukkan adanya hubungan linier antar variabel penelitian

c. Uji Heteroksiditas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian mendasar dari pengujian asumsi tradisional dalam pemodelan regresi. Uji heteroskedastisitas mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians antar residu berbagai data dalam suatu model regresi. Landasan dalam melakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Park adalah: 1) Nilai signifikansi diatas 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan adanya heteroskedastisitas...

Tabel 4.4
Ringkasan Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai Signifikansi

1	X	Y	0,69

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai signifikan > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas menilai apakah terdapat korelasi dalam model regresi antar variabel independen. Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan hubungan antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dinilai dengan memeriksa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas..

Tabel 4.5
Ringkasan Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Tolerance	VIF
1	X	Y	1,000	1,000

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh nilai pada bagian toleransi lebih dari 0,10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Nilai VIF pada tabel menunjukkan bahwa seluruh nilai kurang dari 10, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel..

e. Uji t

Uji-t dilakukan untuk menilai hipotesis penelitian mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui keabsahan suatu hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara dua mean sampel yang dipilih secara acak dari populasi yang sama (Sudjiono, 2010). T-statistics merupakan metrik yang digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis dengan menghitung nilai T-statistics menggunakan teknik bootstrapping. Nilai T-statistik lebih dari 1,96 dianggap signifikan dalam pengujian hipotesis, sedangkan nilai T-statistik kurang dari 1,96 dianggap tidak signifikan. Selanjutnya untuk mencari Ttable, berikutdapat dilihat:

Ttabel = F (a/2 ; n-k-1)

= F (0,025 ; 35-2-1)

= F (0,025 ; 32)

= 2,03

Berdasarkan Hasil analisis Uji T

Tabel 4.6
Rangkuman Hasil Uji t

Variabel	T_{hitung}	Sig.
X	-1,897	,067

Tabel tersebut menunjukkan bahwa Keterampilan Manajerial dan Kemampuan Supervisi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan koefisien sebesar 0,067..

f. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh media sosial, konformitas, dan karakteristik gaya hidup terhadap perilaku pelanggan. Jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen sehingga terjadi penerimaan Ho dan penolakan Ha. Sebaliknya jika Fhitung lebih besar dari Ftabel maka seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sehingga terjadi penolakan Ho dan penerimaan Ha. Selanjutnya cari Ftabelnya.:

Ftabel = F (k ; n-k-1)

= F (2 ; 35-2-1)

= F (2 ; 32)

= 3,29

Dengan mengolah data menggunakan program SPSS maka Fhitung dapat dihitung dan dibandingkan dengan Ftabel yang dihasilkan. Hasil perhitungan Fhitung dengan software SPSS ditampilkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Rangkuman Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	Sig.
X Terhadap Y	3.598	,067

Peneliti menemukan nilai Fhitung sebesar 3,598 lebih besar dari nilai kritis 3,29 dan nilai signifikansi sebesar 0,067 melebihi taraf signifikansi sebesar 0,05. Diterimanya hipotesis Ha dan ditolaknya Ho menghasilkan kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang bersamaan antara Kompetensi Manajerial dan Kemampuan Supervisi terhadap Kinerja Guru.

D. Pembahasan

Kompetensi digital guru Pendidikan Agama Islam (PAI) meliputi penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan keterampilan memasukkan TIK ke dalam tugas pembelajaran PAI.

Kajian yang dilakukan di 9 Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengajar di Madrasah sudah mahir dalam memanfaatkan perangkat digital dalam proses pendidikan. Usia dan faktor geografis instruktur PAI dan guru di madrasah dapat menghambat kemampuan mereka untuk memasukkan digitalisasi ke dalam proses pembelajaran. Meski demikian, hal ini tidak menghalangi para guru besar madrasah untuk memanfaatkan perangkat digital untuk meningkatkan proses pembelajaran.

Seorang guru Madrasah Aliyah PAI di Kabupaten Pinrang dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan generasi yang memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip Islam dan kemampuan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari dengan menyertakan kriteria di atas dalam pengajarannya.

Peneliti melakukan analisis data untuk melihat apakah faktor perancu atau residu pada model regresi mengikuti distribusi normal. Mereka melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data ditentukan mengikuti distribusi normal melalui uji signifikansi Monte Carlo dengan nilai p 2-tailed sebesar 0,844 yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 yang lebih dari 0,05. Uji linearitas digunakan untuk memastikan adanya korelasi linier antar variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut terhubung secara positif dengan tingkat signifikansi di atas 0,05, yang menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel tersebut. Uji heteroskedastisitas mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians antar residu berbagai data dalam suatu model regresi. Temuan pengujian menunjukkan bahwa nilai p-value di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat diketahui dengan menguji nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika semua nilai melebihi 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Seluruh nilai VIF pada tabel berada di bawah 10, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel. Uji-t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai dampak spesifik masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat sedikit pengaruh keterampilan digital instruktur PAI terhadap kinerjanya yaitu sebesar 0,067.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi digital guru PAI menunjukkan bahwa Madrasah mampu menggunakan/memanfaatkan digital dalam proses pembelajaran. Hanya saja Faktor Usia dari guru PAI dan kondisi geiografis Guru/Madrasah sehingga sebagian guru tidak dapat menjadikan digitalisasi sebagai bagian yang dapat membantu dalam prose pembelajaran. Namun itu tidak menjadikan guru madrasah patah semangat dalam menggunakan digital sebagai bagian yang bisa membantu dalam pencapaian pembelajaran
2. Dengan kinerja guru PAI di Madrasah Aliyah di Kabupaten Pinrang dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk generasi yang memiliki pemahaman yang kuat tentang agama Islam dan mampu mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari
3. Pengujian Hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat bahwa tidak terdapat pengaruh kemampuan digital guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI yaitu 0,067

B. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi berharga untuk penelitian selanjutnya yang menyelidiki faktor-faktor yang berhubungan

dengan variabel ini, sehingga memungkinkan dilakukannya analisis yang lebih mendalam. Rekomendasi berikut ini diusulkan.:

1. Guru Madrasah harus memiliki kemampuan digital untuk menilai kualitas penghuni Madrasah.
2. Para pengajar madrasah wajib bekerja sama dengan madrasah-madrasah yang ada di Kabupaten Pinrang untuk meningkatkan taraf pendidikan.
3. Mengoptimalkan efisiensi waktu. Penting bagi seluruh warga madrasah untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang literasi digital untuk menilai dan meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

_____. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 13-14.

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama

Abdul Majid dan Dian Andayani, Pendidikan Agama Islam berbasis Kompetensi, remaja Rosdakarya, Bandung, 2006,

Adiarsi, Gracia Rachmi. Dkk. 2015. "Literasi Media Internet Di Kalangan Mahasiswa". Jurnal Humaniora.Vol. 6. No. 4.

Agustiani Devi, Kharisma Yuktiana, dan Romadhona Nurul (2017). Efek Antibakteri Ekstrak Air Buah Pepaya (Carica papaya L.) Muda terhadap Lactobacillus acidophilus. Bandung Meeting on Global Medicine & Health (BaMGMH), Vol. 1 No. 1.

Akadum. 1999. Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga. Suara Pembaharuan. (Online) (http://www.suara pembaharuan.com/ News/1999/01/220199/OpEd, diakses 7 September 2022). Hlm. 1-2.

Akmal Hawi, Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

alfabeta.

Ambarita, Alben. *Manajemen Pembelajaran,* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Anwar Prabu Mangku Negara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2005

Anwar, Moch. Idochi. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan,* Bandung: Alfabeta, 2003.

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur PenelitianSuatu Pendekatan Praktek. Edisi*

----------*Dasar-dasar Supervisi,* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005.

----------. *Manajemen Penelitian,* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik,* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Aslan, Alimin, 2012. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Dan Pencapaian Kompetensi Siswa Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI),"

Asronun Ni"am, Membangun Profesionalisme Guru, Remaja Rosdakarya, Bandung,

Azwar, Saifudin. *Reliabilitas dan Validitas,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.

B. Uno, Hamzah. 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta : Bumi Aksara. B

Baran, S. J., & Dennis K. D. (2010). "Teori Komunikasi Massa Dasar, Pergolakan, dan Masa Depan". Jakarta: Salemba Humanika

Bawden, D. (2001). Information and digital literacies: a review of concepts. Journal of documentation, 57(2), 218-259

Blanchard, Kenneth et.al., *Leadership and The One Minute,* Terj. Agus Maulana, *Kepemimpinan dan Manajer Satu Menit: Meningkatkan Efektivitas Melalui Kepemimpinan Situasional,* Jakarta: Erlangga, 1992.

Ciurel, Daniel . 2016. Media Literacy: Concepts, Approaches And Competencies. Professional Communication And Translation Studies

Danim, Sudarwan & Khairil, *Profesi Kependidikan,* Bandung: Alfabeta, 2010.

Daroni, "Hubungan Keefektifan Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Margadana Kota Tegal," *Tesis*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2007.

Departemen Pendidikan Nasional, *Pendidikan dan Pelatihan: Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Depdiknas, 2007

Dessler, Gary, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.

Dharma, Surya. "Pendidikan dan Pelatihan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Professionalisme Guru, Jakarta: Depdiknas, 2007.

Drucker, P.F. 1999. ***Manajemen: Tugas, Tanggung Jawab dan Praktek***. Jakarta: Gramedia.

E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2009,

E. Mulyasa, Standar Kompetensi Sertifikasi Guru, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001,

Employers Glints id/ Resources, Digital Leadership Skills Yang Wajib Anda Miliki, Google, Diakses April 2022

Engkoswara & Aan Komariyah, *Administrasi Pendidikan,* Bandung: Alfabeta, 2010.

Frankel, Jack R dan Norman E. Wallen. (1993). How to design and Evaluate Research in Education. 2nd edition. New York: McGraw hill Inc.

Gibson, *Organisasi,* Edisi Kelima, Terj. Djarkasih, Jakarta: Erlangga, 1985.

Gilster, P. Digital literacy, New York: Wiley,1997.

Glickman et.al., *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership,* Boston: Pearson Education, inc.

Gusman, Hagi Eka. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam," *Jurnal Administrasi Pendidikan,* Volume 2 Nomor 1 Juni 2014.

H.M.Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 193

Hansen & Mowen. 2004. ***Manajemen Biaya***. Jakarta: Salemba Empat.

Haryono, S.K. (2018). Sitogenetika. Ygyakarta: Lily.

Hasan, M. Iqbal. *Metode Penelitian dan Aplikasinya,* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.

Hasan, M. Iqbal. *Pokok-pokok Materi Statistik I,* Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, *Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, (*Bandung: Fokusmedia, 2012), h. 77-78.

Imron, Ali. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan,* Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

International Organization for Standardization, Standar Propfesi Guru di Dunia, 2012

Jack Gordon (***1998***), ada 6 aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu;. Pengetahuan (knowledge); Pemahaman (understanding) .

Jamal Ma'mur Asmani, 7 Kompetensi Guru Menyenangkan Dan Profesional, (Pati : Power Books, 2009),

Janawi. 2012. Kompetensi Guru. Bandung: Alfabeta,

Kasiram, Moh. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif,* Malang: UIN Malang Press, 2008.

Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru),* Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikdan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010.

Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. 2000. Foundations of Behavioral Research. 4 th Edition. Florida: Harcourt Inc.

Komisi Perlindungan Anak Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak

M.Shiddiq Al-Jawi,Pendidikan Di Indonesia Masalah dan Solusinya, Malang : Universitas Negeri Malang, 2006

Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan,* (Jakarta: PT.Bina Aksara,2011),

Mahmudi. 2010. ***Manajemen Kinerja Sektor Publik***. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.

Majid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran,* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.

Mangkuprawira.S Dan Aida V.Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. GHALIA INDONESIA.Bogor.

Martin, A., Swarbick, J., dan A. Cammarata. 1993. Farmasi Fisik 2. Edisi III. Jakarta: UI Press. Pp. 940-1010, 1162, 1163, 1170.

Masaong, Abd. Kadim. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru,* Bandung: Alfabeta, 2013.

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. 1982. Metode Penelitian Survai. Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES). M

Mitchell, T.R. *People in Organization Understanding the Behavior,* Kogakhusa: McGraw-Hill, 1978.

Mohyi, Ach. *Teori dan Perilaku Organisasi,* Malang: UMM Malang, 1999.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.

Muhaimin, Menjadi Guru Yang Kompeten, Gema Insani, Jakarta, 2001,

Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.

Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan,* Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.

Mulyadi. 2005. ***Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen***. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi,* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.

Mutia, Nila. 2009. ***Tesis: Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran***. Jakarta: Universitas Indonesia.

Owwens, Robert G. *Organizational Behavior in Education,* Manchester: Allyn Bacon, 1995.

Payong, M. R. (2011). Sertifikasi Profesi Guru. Jakarta : PT.Indeks .

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pidarta, Made. *Supervisi Pendidikan Kontextual,* Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Prasojo, Lantip Diat & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan,* Yogyakarta: Gava Media, 2011.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. ***Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia***. Yogyakarta: BPFE.

Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* Bandung: PT Remaja Rosadakarya, 2005.

R. Ibra-him dan Nana Syaodih S., *Pembelajaran Akhlaq,* Jakarta, Indo Press, 2013,

Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.

Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian,* Bandung: Alfabeta, 2008.

Rudy M.Harahap,2021, Integrating Organisational And Individual Level Perfomance Management System, Disertasi 2021

Setyaningsih, Model Penguatan Literasi Digital Melalui Pemanfaatan E-Learning :Home Vol 3, 2019

Spencer and ***Spencer*** (1994), kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, ... Menurut Ritz (***1994***) seorang manajer proyek berasal.

Spencer, ***McClelland*** & ***Spencer*** (***1994***), kompetensi diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan.

Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., 1992, Problem in Organizations. San Francisco: Jersey-Bass Publisher Handbook of Human Performance

Sucipto Suntoro. 2007. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Solo: Beringin 55,

Sugiyono, 2009. Metode *Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:

Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.* Jakarta: Kencana

Suyadi Prawirosentono,Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan,(Yoyakarta: BPFE. 1999)

Syaiful Bahri Djamarah, Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru, (Surabaya : Usaha Nasional,1994), Mulyasa, kurikulum berbasis kompetensi, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2006), Fachruddin saudagar, Perkembangan Profesional Guru, (Jakarta : Gaung persada, 2009), Akmal Hawi, Kompetensi Guru PAI, (Palembang : IAIN Raden Fatah, 2006),

Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance

Tresnawati, dan Prasetyo. (2018). Pemetaan Konten Promosi Digital Bisnis Kuliner Kika's Catering di Media Sosial. Profesi Humas, Volume 3, 103.

Undang-undang No 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Surabaya: Pustaka Eureka, 2013)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Sinar Grafika.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Kompetensi Guru

Undang-Undang Republik Indonesia Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Bab I Pasal 1 Ayat 1, peraturan pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008, Bab I Pasal I Ayat I, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2009,

Undang-Undang Republik Indonesiai, Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sisdiknas, Bab IX, Pasal. 39 Ayat 2e.

Vanany, Iwan. 2003. ***Aplikasi Analytic Network Process (ANP) Pada Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja (Studi Kasus pada PT.X)***. Jurnal teknik Industri Vol.5.

Wardani, Isnaini. 2010. Budidaya Jamur Konsumsi. Yogyakarta: Andi Ofset.

Widodo, Joko. 2006. ***Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja***. Jakarta: Bayumedai Publishing.

Y.Maryono & B.Patmi Istiana. 2007. Teknologi Informasi Dan Komunikasi. Bogor: Yudhistira.

Yuwono, Sony. dkk. 2007. ***Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard***. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Zakiah Daradjat, Ilmu Pendidikan Islam, Bumi Aksara, Bandung, 1991,

Zulham,S.Hi.,M.Hum, Hukum Perlindungan Konsumen (Jakarta:Kencan Prenada Media Group,2013) A