

## PENGUKURAN KINERJA DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA KRISTEN

**Panuturi Sitompul, Bernadetha Nadeak, Lamhot Naibaho**

Universitas Kristen Indonesia (UKI) Jakarta, Indonesia

Email: panuturisitompul@gmail.com, bernadetha.nadeak@uki.ac.id,  
lamhot.naibaho@uki.ac.id

### Abstrak

Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi/program. Kinerja dan Pengukuran akan diproses dalam manajemen. Secara umum, Manajemen kinerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran organisasi sudah tercapai sesuai harapan tentunya melalui cara-cara yang efisien dan efektif. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh oleh individu pada syarat pekerjaan tersebut . atau dengan kata lain kinerja sebagai hasil yang baik secara kualitatif dan kuantitas yang telah dicapai oleh individu atau seorang bawahan dalam melakukan tanggung jawabnya terhadap pimpinan tempatnya bekerja. Manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang. Kinerja adalah karya dan buah dari pekerjaan dan pelayanan juga menjadi sesuatu yang berharga dalam Pendidikan Agama Kristen. Dalam manajemen dan konsep serta penerapannya dapat menggunakan sistim dan manajemen pendidikan umum.

**Kata Kunci:** Kinerja, Pengukuran, Manajemen, Pendidikan.

### Abstract

*A performance measurement system is needed to determine the achievement of the organization's goals and mission of the organization/program. Performance and Measurement will be processed in management. In general, performance management is a managerial activity that aims to ensure that organizational goals have been achieved as expected, of course, through efficient and effective ways. Performance is a result of work obtained by individuals on the terms of the job. or in other words, performance as a qualitative and quantitative good result that has been achieved by an individual or a subordinate in carrying out his responsibilities towards the leader where he works. Performance management is a process for determining what must be achieved and its approach to managing and human development in a way that can increase the likelihood that targets will be achieved within a certain period of time, both short and long. Performance is work and the fruit of work and service is also*

*something of value in Christian Religious Education. In management and concepts and their application, you can use general education systems and management.*

**Keywords:** *Performance, Measurement, Management, Education.*

## **Pendahuluan**

Dalam perkembangan kehidupan dunia, sejak zaman Adam, manusia telah ditugaskan Tuhan untuk bekerja memelihara dan merawat seluruh ciptaan, hal ini menjadi bagian dari penciptaan, namun mereka mengkhianati titah dan perintah Tuhan, lalu mereka jatuh kedalam dosa. ( Kejadian 1:26-27). Manusia pertamapun harus menanggung beban berat karena mereka harus bekerja keras untuk dapat hidup, mereka menjadi petani dan peternak (Kejadian 3:17-19). Hasil dan jerih payah manusia pertama yang dikelolanya dari ciptaan Allah itulah “ kinerja “ atau hasil keringatnya. Kinerja erat hubungan dengan hasil dan prestasi dalam proses yang dialami oleh para pekerja dan pegawai. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu “ prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode” . Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi”, manajemen kinerja dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi serta mengoptimalkan potensi diri pegawai.

Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi/program. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut.

Kinerja dan Pengukuran akan diproses dalam manajemen. Secara umum, Manajemen kinerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran organisasi sudah tercapai sesuai harapan tentunya melalui cara-cara yang efisien dan efektif. Namun tidak juga dipungkiri bahwa ada juga yang mendefinisikan manajemen kinerja sebagai sebuah aktifitas yang memastikan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan prinsip POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling: perencanaan, pengelolaan, melaksanakan, monitor). Jadi dapat dikatakan bahwa Performance management tidak berhubungan atau berkaitan dengan hanya kerja

individual namun ini berbicara tentang sebuah proses kerjasama dalam sebuah organisasi yang ada secara uniti atau keseluruhan.

Kinerja, Pengukuran dan Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Praktikpraktik kinerja dan manajemen berbasis kinerja melibatkan spesifikasi sasaran yang hendak dicapai, alokasi sumber daya, mengukur serta mengevaluasi kinerja. Spesifikasi sasaran merupakan elemen penting dalam menyusun kebijakan dan program dimana kebijakan dan program disusun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan sasaran diperlukan alokasi sumber daya. Tantangan yang dihadapi oleh organisasi sektor publik adalah sulitnya menetapkan sasaran yang jelas dan terukur karena stakeholders yang beragam dengan beraneka macam kepentingan.

Pengertian kata, “ Kinerja” secara etimologi berasal dari kata performance dalam bahasa Inggris. Dalam penjelasan Kamus, The Scribner-Bantam English Dictionary, yang diterbitkan pada tahun 1979 di Amerika Serikat dan Canada, dikatakan bahwa : Performance berasal dari akar kata “to perform” yang mempunyai beberapa “Entries” yakni : To do or carry out; execute. Melakukan, menjalankan, melaksanakan. To discharge of fulfil; as a vow, memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar. To execute or complete an undertaking. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. To do what is expected of a person or machine. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kemudian secara terminologi dijelaskan bahwa “ kinerja” dapat dikatakan sebagai berikut: “ Kinerja adalah kesediaan seseorang/kelompok melakukan sesuatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) dimana salah satu entry-nya adalah hasil dari suatu pekerjaan (thing done), maka pengertiannya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan normal dan etika” Definisi ini mengandung pengertian bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai dan merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan yang dipersyaratkan (Rivai, 2005).

Selanjutnya dalam Kamus besar Bahasa Indonesia “ kinerja” didefinisikan sebagai “sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang”. Jika melihat dari pandangan para ahli, pada umumnya mereka sefaham untuk mendefinisikan istilah kinerja, namun dalam rumusan mereka tidak sama, tetapi prinsip dan pandangan mereka hampir sama yakni secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Hal ini juga dihubungkan dengan asal katanya yakni job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pendapat ini kemudian mendefinisikan bahwa kinerja adalah “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara & Prabu, 2014).

Dalam pandangan yang lain, Cascio mengemukakan pendapat bahwa Performance refers to an employee accomplishment of assigned tasks”. Kinerja merupakan prestasi seorang pegawai dari tugas-tugasnya yang ditetapkan. Prestasi ini merupakan tugas-tugas yang telah ditetapkan dan terrealisasikan dengan baik sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh Organisasi tersebut. Kinerja itu merupakan tugas-tugas yang resmi (legal) dari suatu organisasi yang dilaksanakan oleh para anggotanya (Cascio, 1995). Di satu sisi pengertiannya adalah kinerja, dan di sisi lain pengertiannya adalah pertunjukan, pekerjaan, perbuatan, pergeleran prestasi, hasil. Dengan demikian, secara matematis, bisa disimpulkan bahwa kinerja pengertiannya sama dengan pertunjukan, pekerjaan, perbuatan, pergeleran prestasi, hasil. Namun jika kita merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian yang pas untuk kinerja adalah prestasi atau hasil.

Dr. Payaman Simanjuntak dalam pandangannya tentang pengertian kinerja mengatakan, bahwa kinerja adalah “ tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan” Hal ini juga dikaitkan dengan Manajemen kinerja yakni menyangkut keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Simanjuntak, 2005).

Sementara itu, Richart Daft, membuat defenisi dan mengatakan bahwa “ kinerja “ atau perpfomance adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Kemampuan untuk mencapai tujuan inilah yang disebut prestasi yang dapat diraih melalui kinerja para karyawan dan pekerja secara akumulasi, inilah yang kemudian menjadi suatu prestasi kerja. Kemudian, Prestasi kerja akan menjadi tingkat efektivitas suatu organisasi atau kinerja. Semakin tinggi efektivitas kerjanya maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan kata lain bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Definisi ini lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja seseorang pegawai atau karyawan (Daft, 2006).

Rahmawati, dkk menyatakan mengatakan bahwa “kinerja” sebagai tingkat pencapaian hasil atau “the degree of accomplishment”, maksudnya adalah bawah kinerja adalah tahapan ataupun tingkat pencapaian tujuan organisasi yang dihasilkan oleh para pekerja. Pada pengertian ini kinerja diartikan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan mampu dicapai oleh organisas atau gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana kerja suatu organisasi. Lalu, kinerja dapat diperluas cakupannya, sejauh mana kinerja dapat menjamin suatu organisasi berlangsung dengan baik, untuk mengetahui penjaminan tersebut, maka organisasi perlu mengadakan evaluasi. Evaluasi tersebut dapat

dilakukan dengan cara mengukur kinerjanya, sehingga aktivitas organisasi dapat dipantau secara periodik. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menjamin keberhasilan strategi organisasi (Adis Dwi Rahmawati, Sri Suwitri, 2006).

Untuk semakin memahami pandangan di atas, kita akan melihat bahwa Konsep “ kinerja” (Performance) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau degree of accomplishment. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual Performance) dengan kinerja organisasi (Organization Performance). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut (Tsauri, 2014).

Ahli yang lain Campbell, yang kemudian dikutip oleh David Chan dan Smith mengatakan bahwa kinerja sebagai “Those action or behavior that are relevant to the organization’s goal and that can be scaled (measured) in terms of each individual’s proficiencie (that is, level of contribution). Pandangan di atas kemudian diperluas oleh David Chan dan Schmitt, yang menagatakna bahwa definisi Campbell dan koleganya mengkonstruksikan kinerja dalam makna keahlian inti teknis (core technical proficiency). Sebagai contoh, memadamkan api merupakan operasionalisasi kinerja petugas pemadam kebakaran, karena tugas tersebut merupakan core technical proficiency. Core technical proficiency ini menunjuk pada kinerja kerja atau kinerja tugas (Chan & Schmitt, 2002).

Dr.R.Agoes Kamaroellah menyatukan pandangan banyak ahli seperti Gibson, Schuler dan Jackson dan kemudian membuat rumusan bahwa bahwa Suatu organisasi kekuatannya terletak pada kemampuan sumber daya manusia (SDM)-nya, sehingga kinerja organisasi (corporate performance) tidak terlepas dari kinerja setiap individu (individual performance) yang terlibat di dalamnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Gomes bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi (Gibson et al., 1997). Kemudian dalam study berikut didapatkan bahwa, kinerja itu ditentukan di mana setiap individu harus berperilaku dengan orientasi kinerja hal ini

akan berdampak terhadap kinerja dari organisasi yang bertumbuh, dengan melaksanakan program yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tentu meningkatkan kemampuan dan keahliannya. Kinerja merupakan suatu sistem, sehingga dikatakan sebagai sistem manajemen kinerja atau performance management system (Schuler & Jackson, 1997). Oleh karena itu kinerja merupakan suatu siklus dengan proses terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, mengevaluasi dan menimbulkan umpan balik kepada individu atau kelompok dalam organisasi. Penerapan suatu sistem pengukuran kinerja yang merupakan bagian dari sistem itu akan dapat merubah suatu organisasi. Perubahan ini harus dihadapi seluruh komponen organisasi sebagai konsekuensi dari pemahaman dan kesadaran bahwa perubahan adalah suatu kebutuhan. Kondisi ini perlu dukungan oleh para anggota atau orang-orang yang melaksanakannya di dalam organisasi. Hal ini berarti kinerja menunjukkan bagaimana organisasi meningkatkan efektivitas dan produktivitas dengan tingkat output yang dicapai melalui sumber daya organisasi. Sejumlah literatur yang membahas organisasi, peranan iklim dan budaya organisasi mempengaruhi perilaku untuk menciptakan serta mempertahankan kinerja tinggi. Pengujian hubungan antara iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan Nuryadin dan Ismail (Ismail, 2008).

Berdasarkan definisi kinerja diatas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik (Tsauri, 2014).

Dari semua pemaparan di atas secara singkat dapat dideskripsikan bahwa “ Kinerja “ atau performance adalah mengenai proses pencapaian hasil atau sesuatu yang ingin dicapai, melalui prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang”, lebih ringkas bahwa kinerja adalah “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” itulah Kinerja.

Dengan pemahaman Kinerja di atas, dapat dikembangkan bahwa, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar-

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Keberhasilan suatu perusahaan maupun institusi yang lain ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia (karyawan atau tenaga kerja), sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung (Rivai, 2005). Kinerja merupakan sebuah yang berasal dari akar kata “kerja” dimana kata ini diterjemahkan dari bahasa latin “*ito performi*” yang berarti melakukan serta menyempurnakan atau menyelesaikan sebuah kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan dapat memperoleh hasil seperti yang ditargetkan atau diharapkan. Dari kata kerja ini maka dikembangkan menjadi kinerja yang diterjemahkan dari job performance atau actual performance yang dapat diartikan menjadi prestasi kerja atau sebuah prestasi yang sungguh-sungguh diraih oleh seseorang.

Untuk memahami apa itu Manajemen kinerja (Performance Management), maka perlu dipahami setiap kata yang ada yaitu kata “Manajemen” dan kata “Kinerja.” Secara sederhana Manajemen adalah suatu proses pengelolaan. Sedangkan Kinerja seperti yang telah disampaikan di awal bahwa kinerja adalah sebuah prestasi atau hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai.

Secara umum, Manajemen kinerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran organisasi sudah tercapai sesuai harapan tentunya melalui cara-cara yang efisien dan efektif. Namun tidak juga dipungkiri bahwa ada juga yang mendefinisikan manajemen kinerja sebagai sebuah aktifitas yang memastikan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan prinsip POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling). Jadi dapat dikatakan bahwa Performance management tidak berhubungan atau berkaitan dengan hanya kerja individual namun ini berbicara tentang sebuah proses kerjasama dalam sebuah organisasi yang ada secara uniti atau keseluruhan.

Pendapat yang hampir sama juga dinyatakan oleh Wibowo bahwa Manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang. Menurut Wibowo manajemen merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Robert Bacal, mengatakan Manajemen kinerja adalah komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara pimpinan dan bawahan. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan dan pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan nanti. Sementara, Aguinis berpendapat bahwa Manajemen kinerja merupakan suatu proses identifikasi, pengukuran, dan pengembangan yang berkelanjutan kinerja individu dan tim

serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis dari organisasi. Ruang lingkup yang ada dalam manajemen kinerja adalah (1) tantangan manajemen kinerja, (2) konsep sistem manajemen kinerja, (3) perancangan manajemen kinerja, (4) kerangka kerja sistem manajemen kinerja, (5) keluaran organisasi, (6) kemampuan sumber daya organisasi, (7) sistem manajemen kinerja, dan (8) evaluasi dan umpan balik manajemen kinerja (Mulatsih, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen kinerja adalah sebuah proses kerja yang didalamnya terdapat komunikasi langsung antara bawahan dan pimpinan untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan menuangkan segala kemampuan masing-masing individu dalam team yang ada agar dapat tercapai sebuah hasil yang efektif dan efisien. Atau dapat juga dikatakan bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen yang baik merupakan kunci dari kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggunakan metode analisis isidan menjelaskan metode dan jenis-jenis sampling yang merujuk pada beberapa naskah artikel yang di analisis. Sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder.

### **Hasil dan Pembahasan**

Kinerja adalah karya dan buah dari pekerjaan dan pelayanan juga menjadi sesuatu yang berharga dalam Pendidikan Agama Kristen. Dalam manajemen dan konsep serta penerapannya dapat menggunakan sistim dan manajemen Pendidikan Umum. Untuk mewujudkan Kinerja, pelayan dan guru Pendidikan Agama Kristen juga memahami dirinya sebagai pelayan Tuhan dan akan menghasilkan kinerja pelayanan sebagai buah iman. Guru PAK adalah pengajar, pendidik dan teladan, baik dalam tutur kata perbuatan iman maupun kasih. Guru sebenarnya menjadi teladan dari apa yang diajarkannya seperti Yesus telah menjadikan diri-Nya sebagai teladan seorang guru. J . M. Price menyatakan, teladan lebih berharga dari pada seratus kata nasihat. Perbuatan seorang lebih berpengaruh dari pada perkataannya. Kehidupan seorang guru adalah sebagai contoh bagi peserta didik. Namun kenyataannya sebagian Guru PAK belum menjadi contoh bagi peserta didik. Guru yang membuat peserta didik menjadi baik atau tidak. Teladan menunjuk daya yang kuat baik bagi anak kecil maupun bagi orang dewasa lebih-lebih pendidik, pemimpin dan pemuka masyarakat (Tim Prnyusun Metodik, 1995).

Dalam Pendidikan Agama Kristen dapat dilihat bahwa “ Kinerja” merupakan sebuah sistem penilaian berbasis bukti yang dirancang untuk mengembangkan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru professional dan pelayan Tuhan. Hal ini sesuai dengan pandangan Anwar yang mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/pelayan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan lembaga.

Dalam Pendidikan Agama Kristen, guru PAK adalah seorang pendidik yang dapat mengajarkan tentang kebenaran Firman Tuhan, supaya setiap peserta didik mampu bertumbuh dalam pengenalan akan hidup dalam kebenaran firman itu sendiri. Seorang guru PAK mampu memberi setiap segi kerohanian maupun dalam segi perkataan, oleh setiap sikap dan perbuatan (Ambarita & Yuniati, 2021). Jenri mengemukakan bahwa, Guru Kristen adalah guru yang mampu meneladani pribadi Yesus Kristus sebagai Guru yang Agung yang setia. Oleh sebab itu seorang guru dapat menjadi pengajar yang baik dan benar terhadap setiap peserta didik, karena merupakan tugas dari seorang guru (Nainggolan, 2011). Untuk mendapatkan kepercayaan dalam mendidik dan mengajar setiap nara didik, tetapi apa bila seorang guru dapat menjadi contoh dan teladan dalam mendidik dan mengajar maka guru tersebut dinyatakan sebagai guru yang Agung seperti Tuhan Yesus.

Guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam membimbing para siswa untuk mengenal dan memahami semua hal yang berkenaan dengan pendidikan. Profesi atau pekerjaan guru sangat penting dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, khususnya dalam pembinaan iman para siswa. Dalam Perjanjian Baru, tugas utama guru adalah untuk mengajar, sebab hal itu sangatlah penting dan tampak dari kehidupan bagi setiap pelayanan Yesus Kristus.

Manajemen dan Pendidikan Agama Kristen akan berorientasi kepada ketaatan sebagai pelayan dan hamba Tuhan, namun sebagai pengajar yang berprofesi sebagai guru, kinerja dari pelayanan dan professional akan berbuah dalam kehidupan sehari-hari, sebab kinerja guru dan pelayan gereja akan berbuah sesuai dengan kehendak Yesus, sebab Yesuslah yang punya ladang dan kebun itu, kita hanya pengerja dan pelayan.

## **Kesimpulan**

Untuk memahami apa itu Manajemen kinerja (Performance Management), maka perlu dipahami setiap kata yang ada yaitu kata “Manajemen” dan kata “Kinerja.” Secara sederhana Manajemen adalah suatu proses pengelolaan. Sedangkan Kinerja seperti yang telah disampaikan di awal bahwa kinerja adalah sebuah prestasi atau hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai.

Pendidikan Agama Kristen, guru PAK adalah seorang pendidik yang dapat mengajarkan tentang kebenaran Firman Tuhan, supaya setiap peserta didik mampu bertumbuh dalam pengenalan akan hidup dalam kebenaran firman itu sendiri. Seorang guru PAK mampu memberi setiap segi kerohanian maupun dalam segi perkataan, oleh setiap sikap dan perbuatan. Jenri mengemukakan bahwa, Guru Kristen adalah guru yang mampu meneladani pribadi Yesus Kristus sebagai Guru yang Agung yang setia. Oleh sebab itu seorang guru dapat menjadi pengajar yang baik dan benar terhadap setiap peserta didik, karena merupakan tugas dari seorang guru. Untuk mendapatkan kepercayaan dalam mendidik dan mengajar setiap nara didik, tetapi apa bila seorang guru dapat menjadi contoh dan teladan dalam mendidik dan mengajar maka guru tersebut dinyatakan sebagai guru yang Agung seperti Tuhan Yesus.

## BIBLIOGRAFI

- Adis Dwi Rahmawati, Sri Suwitri, M. (2006). Analisis Kinerja Organisasi Publik dengan Metoda Balanced Score. *DIALOGUE: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 77–78.
- Ambarita, J., & Yuniati, E. (2021). *PAK dan COVID-19: Problematika Pembelajaran PAK Daerah Tertinggal*. Penerbit Adab.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, Profit*. Singapore: MC. Graw Hill Inc.
- Chan, D., & Schmitt, N. (2002). Situational judgment and job performance. *Human Performance*, 15(3), 233–254. [https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1503\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1503_01).
- Daft, R. L. (2006). *Management, terj: Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (1997). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Edisi Kedelapan Jilid 1 (terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ismail, I. (2008). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1), 18–36. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.221>.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulatsih, L. S. (2020). *Manajemen Kinerja: Pengertian, Tujuan, Manfaat, dan Syarat-syarat*. Padang: Universitas Bung Hata.
- Nainggolan, J. M. (2011). *Pendidikan Berbasis Nilai-Nilai Kristiani*. Bandung: Bina Media Informasi.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke-21 Jilid 1*. Erlangga.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUL.
- Tim Prnyusun Metodik. (1995). *Metodik Kurikulum PBM*. Jakarta: Pt. Raja Gritimdo Persada.

Tsauri, S. (2014). *Managemen Kinerja*. Jember Press STAIN.

---

**Copyright holder:**

Panuturi Sitompul, Bernadetha Nadeak, Lamhot Naibaho (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

