

THE EFFECT OF USING SIMPATIKA TO IMPROVE SUPERVISION OF PAK TEACHER'S PERFORMANCE AT THE RELIGION MINISTRY OF AMBON CITY

Margaretha Louisa Mahakena
Kementerian Agama Kota Ambon
louisitaaxello@gmail.com

Abstract

Simpatika application is a system that is used to input the Christian teachers' data who are in the scope of the ministry of religion. Empirically, this system inputs the teacher's data all at once to supervise teachers' activity in their school. Furthermore, this simpatika aims to supervise every Christian teacher's activity to teach in their school, what are the teaching hours and subject of study which their teaching with according to the diploma they have. Other than that, supervise and assess the performance of Christian teachers. In the ministry of the religion of Ambon city, the number of Christian teachers and education staff is 448 people, with details of 180 active PTK and 268 non-active PTK. Therefore, required a professional operator so they can implement a job well

keywords: *simpatika, supervisory, performance, ambon*

Abstrak

Aplikasi Simpatika adalah sebuah sistem yang digunakan untuk menginput data guru Pendidikan Agama Kristen yang berada di ruang lingkup kementerian agama. Secara empirik, sistem ini dapat menginput data para guru sekaligus dapat mengawasi aktivitas mereka di masing-masing sekolah. Selain itu, Simpatika ini juga bertujuan untuk mengawasi aktifitas setiap guru PAK yang mengajar di sekolah, apakah jam mengajar dan mata pelajaran yang diampu sesuai dengan ijazah yang dimiliki. Selain itu mengawasi sekaligus menilai kinerja guru Pendidikan Agama Kristen. Di kementerian agama kota Ambon, jumlah guru Pendidikan Agama Kristen ditambah dengan tenaga kependidikan mencapai 448 dengan rincian, 180 PTK aktif dan 268 PTK tidak aktif. Untuk itu diperlukan tenaga/operator yang profesional sehingga dapat melakukan tugas tersebut dengan baik.

kata kunci: simpatika, pengawasan, kinerja, ambon

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang sangat penting keberadaannya. Setiap orang mengakui bahwa tanpa menyelesaikan pendidikan di sekolah (SD, SMP, SMA, SMK), secara formal seseorang tidak mungkin dapat mengikuti atau melanjutkan pendidikannya di perguruan tinggi. Hal ini

berarti, sekolah merupakan suatu wadah/organisasi yang dipercayakan untuk mengelola pendidikan yang teraktualisasi melalui pembuatan kurikulum dan proses belajar mengajar yang dilaksanakan di dalam kelas maupun di luar kelas.

Memperhatikan perannya yang demikian besar itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal sekaligus sebagai

organisasi harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya, baik secara sosial-institusional maupun fungsional akademik, baik secara proses maupun hasil. Secara sosial institusional berarti sekolah harus dipersiapkan sebaik-baiknya agar berfungsi sebagai tempat terjadinya proses sosialisasi antar anak didik, dan anak didik dan guru yang pada akhirnya membina dan mengantarkan anak ke arah kedewasaannya secara mental maupun sosial. Sedangkan secara fungsional akademik berarti seluruh perangkat sekolah seperti tenaga, kurikulum dan perangkat pendidikan lainnya harus dipersiapkan untuk mengemban misi pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan sekolah (lembaga pendidikan formal) sebagai organisasi harus berkualitas, dalam arti baik, dan berwawasan keunggulan.

Berpijak pada apa yang dijelaskan di atas, khususnya mengenai kualitas pendidikan baik di tingkat sekolah dasar maupun SMP dan SMA, maka pemerintah dalam hal ini kementerian pendidikan dan kementerian agama harus membuat terobosan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap para guru, baik di tataran pusat, propinsi, maupun kabupaten kota. Salah satu terobosan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap guru khususnya di kementerian agama adalah melalui aplikasi Simpatika.

Dalam konteks kementerian agama kota Ambon, aplikasi Simpatika ini sangat berpengaruh terhadap kualitas pengawasan terhadap kinerja guru pendidikan agama kristen. Melalui sistem aplikasi Simpatika ini, kementerian agama sebagai sebuah organisasi dapat mengontrol/mengawasi setiap aktivitas guru melalui data yang terinput. Dengan demikian, kinerja setiap guru pendidikan agama kristen yang berada di ruang lingkup kementerian agama kota Ambon dapat ditingkatkan demi terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Melalui aplikasi

simpatika ini juga staf (pegawai) khususnya operator yang menangani simpatika dapat meningkatkan kinerjanya melalui tugas pengawasan yang dilakukan secara online.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Simpatika

SIMPATIKA (Sistem Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama) adalah merupakan sistem online pengendalian dan pengawasan internal bagi PTK Kemenag. Simpatika merupakan lanjutan dari Program Padamu Negeri yang dirintis oleh Kemdikbud sejak 20 Mei 2013 hingga Juni 2015, yang bekerjasama dengan PT. Telkom Indonesia. Lewat Layanan Simpatika ini, Kementerian Agama mengembangkan program kerja yang bervariasi untuk kepentingan PTK Kementerian Agama. Program itu antara lain Biodata PTK, Portofolio PTK, Bantuan PTK, Keaktifan PTK, NRG PTK, Sertifikasi PTK, Riwayat Mengajar PTK, Inpassing PTK, Mutasi PTK, Alih Tugas Tambahan PTK, SKMT dan SKBK Online, dll. Adapun Kelebihan SIMPATIKA antara lain (1) Real Time Online Transaction Process: Data terupdate; (2) Distributed Sistem & Database based on Cloud Technology: Terdistribusi pada beberapa lokasi sebagai pusat data yang disediakan oleh pengguna; (3) Rule by Sistem: Setiap Sistem sesuai dengan prosedur yang ditetapkan; (4) Self Service Technology & Paperless: PTK diberi hak akses layanan untuk pemutakhiran data secara mandiri

Beberapa Kekurangan SIMPATIKA (Temuan Irjen) yaitu (1) Dokumen pengusulan TPG tidak Lengkap dan atau tidak sesuai (tidak dilakukan verifikasi berkas pengusulan); (2) Tidak ada Pengendalian dan Penanggung jawab Verifikasi Data; (3) Penggunaan Akun tidak sesuai BAS; (4) Tidak ada Verifikasi dan Validasi Data sebagai dasar Pembuatan SKMT, SKBK dan SK Kementerian Agama; (5) Kegiatan

Pembayaran Tunjangan Sertifikasi Guru tidak sesuai SOP; (6) Absensi Guru Penerima Tunjangan Masih Manual (7) Terdapat kasus cuti namun masih tetap menerima tunjangan; (8) Terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan lain-lain

Pandangan Umum Tentang Organisasi

Dalam kehidupan modern saat ini, betapa pentingnya organisasi bagi manusia, sehingga organisasi mendominasi kehidupan manusia. Manusia lahir hidup dan bekerja tidak dapat terhindar dari organisasi. Seperti halnya manusia pada saatnya akan mengalami kematian, demikian pula dalam alam modern manusiapun tidak bisa menghindari dari keterkaitannya dengan organisasi.

Hal ini membuktikan bahwa organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sehingga organisasi dianalisis secara terus menerus melalui berbagai macam perspektif. Organisasi diadakan akibat keterbatasan kemampuan individu, baik secara fisik maupun mental. Bahkan menurut Scott, S dalam Wahjosumidjo (1998), organisasi didefinisikan sebagai hal yang bersifat kolektif, dibentuk untuk mencapai sasaran spesifik. Organisasi memiliki suatu profil yang jelas, kekhususan yang berbeda dan berkelanjutan, seperti tatanan yang normatif, tingkatan otoritas, sistem komunikasi, dan incentive sistem.

Definisi dan Hakekat Organisasi

Ada beberapa definisi tentang organisasi antara lain (1) Menurut Duncan, W. Jack (1998), organisasi adalah satu kebersamaan dan interaksi serta saling ketergantungan individu-individu yang bekerja ke arah tujuan yang bersifat umum dan hubungan kerjasamanya telah diatur sesuai dengan struktur yang telah ditentukan. (2) Menurut Schermerhorn, John R (2001), organisasi adalah kumpulan orang-orang

yang sedang bekerja bersama melalui pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang bersifat umum. Dari kedua definisi organisasi di atas, terdapat perbedaan formulasi, disamping kedua-duanya mencerminkan unsur-unsur substansi yang memberikan ciri-ciri umum suatu organisasi, serta yang sangat bermanfaat sebagai titik tolak untuk mempelajari lebih lanjut tentang seluk beluk organisasi. Unsur-unsur yang dimaksud tersebut merupakan hakikat yang mempunyai nilai serta makna antara lain (1) Di dalam organisasi berkumpul orang-orang sebagai sumber daya manusia yang terkait dalam hubungan kerja untuk mencapai tujuan.

(2) Di dalam organisasi terdapat berbagai macam ketentuan yang mengatur prosedur, bagaimana orang-orang melaksanakan hubungan kerja sama; (3) Di dalam organisasi terdapat pembagian tugas secara berjenjang yang memberikan batas-batas kewenangan dan tanggung jawab seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan hubungan kepemimpinan; (4) Di dalam organisasi terdapat sistem yang mengatur kesejahteraan, kebutuhan, penghargaan dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik maupun nonfisik sumber daya manusia; (5) Di dalam organisasi terdapat hubungan timbal balik atau ketergantungan antara sumber daya manusia sebagai pemberi ide, pengelola, pelaksana, dan organisasi yang memberikan jaminan kebutuhan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan.

Secara total, organisasi merupakan suatu sistem terbuka, yang di dalamnya tercermin adanya komponen-komponen dengan sub-sub komponen antara lain (1) Input yang meliputi material, perlengkapan, fasilitas, sumber daya manusia, dana, berbagai peraturan, dan ketentuan; (2) Proses transformasi, yang mencakup sumber fisik dan sumber daya manusia yang diperoleh

melalui lingkungan eksternal; (3) Output, meliputi hasil yang berupa barang (materials) atau berupa pelayanan (services).

Organisasi Sebagai Sistem Terbuka

Pandangan tentang organisasi sebagai sistem terbuka sebenarnya merupakan suatu kelompok baru dalam ajaran studi organisasi, serta merupakan satu revolusi di dalam pemikiran manajemen terhadap pandangan tradisional yang lebih dikenal dengan sebutan scientific management pandangan baru ini menghasilkan sejumlah hal-hal yang inovatif serta penelitian yang penuh arti.

Organisasi sebagai sistem terbuka ditandai dengan ciri-ciri dimana terjadi transformasi/ perubahan sumber input menjadi produk output dan pemeliharaan sumber daya manusia. sebagai sistem terbuka organisasi mentransformasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material lain, kemudian yang diterima sebagai input dari lingkungan untuk menghasilkan berbagai input dari lingkungan untuk menghasilkan berbagai produksi berupa barang atau pelayanan yang kemudian dikembalikan ke lingkungan menjadi konsumsi.

Barang-barang dan pelayanan adalah produksi terakhir dari proses transformasi sumber. Produk atau hasil ini dihasilkan oleh kemungkinan interaksi langsung antar organisasi dan lingkungan. Tentu saja organisasi dapat hidup dan berhasil, organisasi harus melakukan adaptasi secara terus-menerus pada lingkungan mengadakan modifikasi metode berproduksi, pengembangan struktur yang memenuhi keterampilan dan persoalan dengan cepat. Sebagai sistem terbuka organisasi harus mendapatkan sumber-sumber dari dan mengadakan pertukaran outputnya dengan lingkungan luar. Lingkungan luar yang bersifat umum dan lingkungan yang spesifik.

Menurut Wahjosumidjo (2010), lingkungan yang bersifat umum meliputi

nilai-nilai, budaya, ekonomi, politik yang legal, kondisi pendidikan. Sedang lingkungan yang bersifat khusus, meliputi suppliers, distributors unit-unit atau wakil-wakil pemerintah yaitu, di lingkungan dimana organisasi melakukan hubungan kerja sama. Setiap organisasi dalam melaksanakan fungsinya berada atau terkait dalam satu wilayah geografi. Di wilayah-wilayah geografi. Di wilayah-wilayah tersebut organisasi dihadapkan pada lingkungan yang bersifat umum dan lingkungan yang bersifat khusus.

Suatu lingkungan di mana organisasi beroperasi bersifat kompleks memang merupakan kenyataan khusus dari suatu lingkungan dimana organisasi berada. Kompleksitas lingkungan dapat dipakai sebagai indikasi yang menunjukkan magnetite persoalan dan kesempatan organisasi yang mengacu pada Tingkat kekayaan, Ketergantungan, Ketidakpastian dan Organisasi Sebagai Agen Perubahan

Organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap tatanan sosial. pengaruh yang kuat organisasi terhadap masyarakat sosial. pengaruh yang kuat organisasi terhadap masyarakat menyebabkan pula pengaruh organisasi terhadap sumber daya manusia sebagai anggota organisasi, sehingga mendorong anggota organisasi tersebut aktif terlibat dalam proses perubahan sosial.

Fungsi organisasi sebagai agen perubahan memberikan indikasi, bahwa (1) Organisasi harus diterima sebagai sesuatu yang diperlukan demi terciptanya perubahan sosial untuk terwujudnya perubahan masyarakat harus ada organisasi; organisasi dirasakan sebagai komponen vital perubahan sosial dan perubahan di lingkungan organisasi itu sendiri; (2) Memerlukan dukungan masyarakat (societal support), peranan sebagai agen perubahan masyarakat, harus memperoleh kekuatan dan dukungan di dalam masyarakat yang sedang

mencoba untuk mengadakan perubahan, H.E. Mulyasa (2011); (3) Sedang agen perubahan sebagai definisi, tidak lain adalah individu atau kelompok yang bertanggung jawab untuk mengadakan perubahan keberadaan pola perilaku seseorang atau sistem sosial.

Berkaitan dengan definisi tersebut, seorang pemimpin atau manajer harus bersiap diri sebagai seorang agen perubahan (a change agent) di dalam situasi kerja. Tentu saja kekuasaan dan kebijaksanaan (power dan politic) secara esensial merupakan fenomena perubahan. perlu diketahui pula bahwa setiap perubahan akan selalu berorientasi kepada dua hal, yaitu perubahan-perubahan yang tidak direncanakan, dan perubahan yang memang direncanakan.

Dalam konteks kementerian agama kota Ambon sebagai organisasi atau institusi, pengawasan terhadap kualitas kinerja guru agama kristen dilakukan oleh staf khusus yang dikenal dengan sebutan operator. Operator melayani para guru PAK yang melaksanakan tugas mengajarnya melalui aplikasi Simpatika. Tujuannya adalah untuk mengawasi kinerja guru PAK dengan jalan menginput data para guru melalui aplikasi Simpatika.

Walaupun aplikasi simpatika dapat membantu pengawasan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Kristen, namun demikian, aplikasi ini juga memiliki kelemahan.

Kelebihan aplikasi simpatika adalah (1) Keaktifan PTK pada setiap semester berjalan dan keaktifan kolektif yang bersifat menyeluruh dapat dipantau dengan mudah; (2) Dengan menggunakan aplikasi Simpatika, pendataan guru dan siswa juga dapat diakses dengan baik. Jam mengajar setiap guru di setiap jenjang pendidikan dapat dipantau dan diawasi dengan baik. (3) SKMT dan SKBK yang diterbitkan secara digital menampilkan hasil akhir PTK per semester dengan lebih baik karena dapat mengukur layak atau

tidaknya seorang PTK untuk menerima Tunjangan Profesi Guru (4) Dengan menggunakan Simpatika, dapat melakukan pendaftaran sertifikasi guru dengan lebih baik, proses pencarian NUPTK bagi PTK yang telah terdaftar dapat dilakukan dengan sangat mudah, dengan mudah mengetahui data sekolah secara lengkap yang kurang terdata bila dilakukan secara manual, (5) Laporan dan absensi guru dapat dikelola dengan sangat baik dan mudah, dapat dilakukan proses pengolahan PPG dan dapat meminimalisir penggunaan kertas. (6) Menyediakan fitur tugas tambahan sebagai solusi ketika PTK memiliki keterbatasan jam.

Kelemahan dari sistem aplikasi Simpatika adalah (1) Sulit untuk memantau proses keaktifan PTK dan keaktifan kolektif secara komprehensif pada setiap semester berjalan. (2) Sulit dalam melakukan penghitungan jam mengajar dan linier atau tidak liniernya pelajaran yang diajarkan.

Mengingat pengawasan yang dilakukan operator simpatika terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Kristen di Kota Ambon adalah tugas yang cukup sulit dan kompleks, maka staf khususnya operator yang bertugas di institusi/organisasi kementerian agama harus memiliki kecerdasan emosional. Hal ini penting agar operator simpatika dapat terhindar dari melakukan kesalahan fatal terhadap tugas yang dikerjakan, Karena dengan memiliki kecerdasan emosional, petugas/operator dapat mengatasi setiap persoalan serta kendala yang ditemui di dalam pelaksanaan tugasnya, karena jumlah guru Pendidikan agama Kristen yang terdata di kementerian agama kota Ambon cukup banyak.

Sesuai data tahun 2020, PTK yang aktif di SD / SMP /SMA /SMK /SMTK / SLB berjumlah 180 orang, sedangkan PTK yang tidak aktif berjumlah 268 orang. Sehingga total berjumlah 448 orang. Untuk lebih jelas lihat tabel di bawah ini.

Istilah “kecerdasan emosional” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard university dan John Mayer dari university of new Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan (Dalyono, M, 1997).

Kecerdasan emosional bukanlah lawan keterampilan kecerdasan intelektual atau kecerdasan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, kecerdasan emosional bukanlah kemampuan genetik yang dibawa sejak lahir dan dipengaruhi oleh faktor keturunan melainkan merupakan kemampuan hasil pembentukan atau perkembangan yang dicapai oleh individu. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional (Shapiro.L.E, 1998)

Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Sulistyorini, Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan

untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Ada pun ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud menurut Tempe. Adale, kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Junaidin, Akh, 2006).

Dalam beberapa penjelasan kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal menurut Sulistyorini. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang di bawah seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, dan kecakapan- kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan

keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Selanjutnya, kita bahas pengawasan. pengawasan dalam arti luas yaitu dikenal dengan istilah management control adalah fungsi dari seorang manajer untuk mengevaluasi (menilai) dan mengendalikan jalannya operasi suatu badan usaha atau organisasi kepada pencapaian tujuan dari rencana yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas maka pengawasan adalah merupakan fungsi manajemen dalam melaksanakan proses evaluasi (menilai) dan mengendalikan jalannya kegiatan suatu badan usaha atau organisasi kepada pencapaian tujuan dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian pengawasan dalam arti negatif memberi kesan sepiantas lalu bahwa pengawasan adalah suatu sikap yang negatif dalam arti suatu sikap yang semata-mata hanya mencari dan menemukan kesalahan-kesalahan kemudian mengadakan larangan-larangan untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan dan memberikan sanksi-sanksi atas kesalahan yang terjadi agar kesalahan-kesalahan itu tidak terjadi lagi, atau tidak terulang kembali.

Pengertian pengawasan dalam arti positif adalah sebagai alat manajemen harus bersifat positif dalam arti, bukan kesalahan semata-mata yang dicari dan bukan larangan-larangan yang ditujukan akan tetapi tujuan dari pengawasan itu yang sesungguhnya harus dikemukakan yaitu menjaga agar manajemen dapat berjalan dengan baik dan terarah.

Bertolak dari apa yang dijelaskan di atas, maka pengertian pengawasan adalah suatu proses manajemen untuk

menyinningkan dan menjaga jalannya organisasi dengan baik dan terarah melalui tindakan preventif dan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan agar dapat tercapai rencana-rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Pendidikan Kristen adalah bagian integral dari pendidikan nasional Indonesia. Karena itu dasarnya adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Fungsinya adalah mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan nasional.

Tujuannya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Pendidikan Kristen adalah pendidikan swasta yang mempunyai ciri khas tertentu, ciri khas Kristen, yang dalam iman dan perilakunya mengakui Yesus Kristus adalah Tuhan dan Juruselamat, seperti yang disaksikan oleh Alkitab, baik Perjanjian Lama maupun Perjanjian Baru. Ciri khas ini diakui oleh perundang-undangan.

Di Indonesia sekarang ini, kita telah mempunyai organisasi yang menghimpun yayasan-yayasan pendidikan Kristen ini di dalam satu wadah yang dinamakan Majelis Pusat Pendidikan Kristen (MPPK) yang berkedudukan di Jakarta. Anggota-anggota yang tergabung di dalam MPPK sekarang ini ada sebanyak 237 yayasan. Weinata Sairin (1997). MPPK dibantu oleh 13 MDPK di daerahnya, karena di daerah yang bersangkutan memang yayasan itulah yang ada. Yayasan-yayasan inilah yang bertanggungjawab untuk mengelola sekolah-

sekolah yang ada di bawah otoritasnya. Sebagai lembaga pendidikan Kristen, di sekolah tidak hanya diajarkan pengetahuan agama secara teori, tetapi juga secara empirik dan praktis. Dengan kata lain, sikap, karakter, serta perbuatan peserta didik menjadi fokus utama dalam pendidikan Kristen di Indonesia.

Penekanan terhadap sikap dan karakter didasarkan pada kenyataan bahwa, dekadensi moral masyarakat Indonesia khususnya para siswa semakin memprihatinkan. Disamping itu terjadi persaingan hebat antara konsumerisme, individualisme, materialisme, yang mengantarkan orang kepada egoisme, keserakahan yang tidak lagi memperdulikan sesama. Sementara, tenaga pendidik/guru Kristen yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) sangat terbatas. Sekolah-sekolah Kristen sangat kekurangan guru profesional atau guru yang berkualitas.

Terhadap apa yang dijelaskan di atas, maka perlu adanya program strategis dan efektif untuk meningkatkan kinerja guru-guru Pendidikan Agama Kristen di lingkungan Kementerian Agama Kota Ambon sehingga menjadi guru profesional untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia khususnya peserta didik di lembaga pendidikan (sekolah) di mana mereka mengabdikan diri. Salah satu diantaranya adalah PPG. Melalui PPG, seorang guru Pendidikan Agama Kristen dapat meningkatkan kinerjanya melalui uji kinerja (UKIN) sehingga pada akhirnya dia menjadi guru yang profesional. Setiap guru Pendidikan Agama Kristen yang hendak mengikuti PPG untuk menjadi guru yang profesional dan berhak menerima tunjangan

sertifikasi harus memasukan datanya melalui operator Simpatika. Sehingga aktivitasnya dapat diawasi demi meningkatkan kinerjanya menjadi guru profesional

KESIMPULAN

Simpatika adalah singkatan dari Sistem Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama. Sistem ini dilakukan secara online untuk mengendalikan dan mengawasi aktifitas setiap PTK yang berada di lingkungan kementerian kota Ambon. Tujuan penggunaan sistem ini adalah untuk menginput setiap data (identitas) dan aktivitas Pendidik dan Tenaga kependidikan (PTK).

Setiap guru Pendidikan Agama Kristen (PAK) yang mengajar di SD/SMP/SMA/SMK dan SMTK yang bernaung di bawah lembaga atau organisasi kementerian agama kota Ambon diwajibkan melakukan registrasi melalui operator yang menangani sistem tersebut. Data-data yang dimasukan, kemudian diinput ke melalui SIMPATIKA. Hal ini dimaksudkan agar setiap guru terdata di kementerian agama.

Tujuan lain dari penginputan data guru PAK di SIMPAIKA adalah untuk mengawasi setiap aktifitas mengajar dari guru PAK, termasuk juga aktivitas tenaga kependidikan yang lain seperti pegawai/tata usaha. Dengan demikian baik guru PAK maupun pegawai/tata usaha dapat menjadi tenaga-tenaga yang profesional. Khususnya pengawasan yang dilakukan oleh kementerian agama sebagai organisasi terhadap kinerja guru PAK adalah untuk menjadikan mereka sebagai guru yang profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, I. (2001). Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang, 25-26.
- As'ad, M. (1995). Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri (edisi ke-4). Yogyakarta:

Liberty Yogyakarta.

- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2002). *Executive EQ*, penerjemah Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dalyono, M. (1997). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, S. B. (1994). *Prestasi belajar dan kompetensi guru*.
- Duncan, W. J. (1998). *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Comp.
- Gardner, H. (2010). *Multiple intelligences*. New York.-1993.
- Goleman, D. (2003). *Working with Emotional Intelligence* (Terjemahan Alex Kantjono W). Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama. *Emotional Intelligence*.
- Harold, K., O'Donnell, C., Weihrich, H. (1996). *Manajemen*, Edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Herujito, M. Y. (2001). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Junaidin, A. (2006). *Kepuasan Kerja Guru*. Al-Fikrah Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman, Ed. I thn. I hal, 45-66.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Schermerhorn, J.R. (2001). *Managing Organizational Behavior*, John Wiley and Sons. Inc., Canada
- Shapiro, L. E. (1998). *Mengajarkan emotional intelligence pada anak*. Jakarta: Gramedia.
- Terry, G. R. (1993). *Prinsip-prinsip Manajemen*, Terjemahan J. Smith.
- Weinata S., & Weinata. (2006). *Identitas dan ciri khas pendidikan Kristen di Indonesia antara konseptual dan operasional*. Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Wursanto. (2002). *Dasar-dasar manajemen Umum*. Jakarta: Pustaka Dian Jakarta.