

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar, memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Disamping itu, kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru, ialah kinerjanya di dalam merencanakan/merancang, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar. Pemerintah dan masyarakat memiliki harapan besar terhadap guru. Guru diharapkan menjadi seorang profesional dan memiliki kompetensi dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yaitu:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Jakarta: Novindo Pustaka Mandiri, 2006), 2.

Di dalam masyarakat, dari yang paling terbelakang sampai yang paling maju, guru memegang peranan penting. Hampir tanpa kecuali, guru merupakan satu di antara pembentuk-pembentuk utama calon warga masyarakat.²

Guru adalah “salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan”.³ Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional. *Profesionalisme* berasal dari kata profesi yang artinya “suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang”.⁴ Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005):

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁵

² Amirul Hadi, dkk, *Teknik Mengajar Secara Sistematis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 1.

³ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 125.

⁴ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 45.

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005...., 3.

Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus (*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya.

Kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki guru selanjutnya dijelaskan dalam UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8, pasal 9 dan pasal 10. Adapun pasal 8 yang berbunyi bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁶

Sedangkan terkait dengan sertifikat profesi guru diberikan pemerintah melalui lembaga pelaksana sertifikasi jika yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditentukan sehingga layak disebut sebagai guru profesional. Profesionalitas guru untuk memperoleh guru profesional tersebut

⁶ *Ibid*, 7.

sedikitnya harus memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) memiliki landasan teologis dan fisiologis yang mantap, (2) memiliki landasan pengetahuan yang kuat, (3) berdasarkan kompetensi individual bukan atas dasar KKN, (4) memiliki sistem seleksi dan sertifikasi yang akurat, (5) ada kerja sama dan kompetisi yang sehat antar teman sejawat dan antar lembaga, (6) adanya kesadaran profesional yang tinggi, (7) memiliki prinsip-prinsip etik yang berupa kode etik, (8) memiliki sistem sanksi profesi yang jelas, (9) adanya militansi individual, (10) memiliki organisasi profesi, dan (11) memiliki jaminan mutu.⁷

Perwujudan guru profesional yang bermutu sebagaimana diuraikan diatas, menuntut berbagai perbaikan terhadap program sertifikasi yang berlangsung sekarang ini agar hasilnya dapat memberikan jaminan terhadap kinerja dan kemampuan guru dalam melakukan pekerjaannya secara profesional. Tanpa sertifikasi yang tepat dengan berbagai karakteristik di atas, sehingga dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam sistem pembinaan dan pengembangan profesi guru.

Perlunya perbaikan sistem dan manajemen sertifikasi guru juga sesuai dengan Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 dan Standar Nasional Pendidikan. Dalam undang-undang dan peraturan tersebut telah dikemukakan bahwa sertifikasi guru harus meliputi kompetensi kemampuan bidang studi,

⁷ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 32.

pemahaman karakteristik peserta didik, pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan profesi dan kepribadian pendidik.⁸

Meskipun demikian, pelaksanaan sertifikasi guru ini tidak sedikit menuai badai dan hasil yang mengecewakan ketika para guru yang telah disertifikasi dan telah mendapatkan tunjangan profesi ini tidak menunjukkan kinerja yang berkualitas. Dengan kata lain, mutu guru-guru yang telah disertifikasi tidak menunjukkan peningkatan sehingga menimbulkan berbagai permasalahan di sekolah/lapangan, kecemburuan sosial, dan bahkan saling lempar pekerjaan, apalagi jika yang sudah disertifikasi tersebut usianya lebih muda dari guru-guru lain yang belum disertifikasi. Permasalahan tersebut antara lain diungkapkan oleh Muslimah (Seorang Guru Laskar Pelangi) dalam bukunya Mulyasa, beliau mengungkapkan:

Guru-guru yang telah bersertifikasi tetapi tidak menunjukkan kinerja yang bermutu telah menimbulkan kesenjangan. Kecemburuan sosial dan menjadi beban sekolah karena mereka mendapatkan penghasilan lebih, tetapi tidak ada peningkatan dalam kinerja.⁹

Sementara itu, Ketua Forum Guru Sertifikasi RA/Madrasah, Kantor Kemenag Kabupaten Batang, membenarkan adanya data dari LPMP Jateng, terkait indeks kompetensi guru bersertifikasi yang masih rendah, dengan guru non sertifikasi di Kabupaten Batang. Menurutnya rendahnya index kompetensi itu, terjadi baik pada guru di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maupun yang berada di bawah Kementerian Agama.¹⁰

⁸ *Ibid*, 37.

⁹ *Ibid*, 46.

¹⁰ <http://radarsemarang.com/metro-pekalongan/kompetensi-guru-sertifikasi-rendah/>, diakses 30 March 2015.

Gambaran mengenai kondisi guru saat ini dapat dilihat secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif jumlah guru di Indonesia, sesungguhnya tidak kekurangan. Yang terjadi adalah ketidakmerataan distribusi guru, terutama antara Jawa-Luar Jawa dan antara perkotaan dengan pedesaan. Akibatnya, di perkotaan atau daerah maju kelebihan guru, sedangkan di pelosok pedesaan atau daerah-daerah terisolir selalu kekurangan guru. Secara kualitatif dapat dilihat dari berbagai indikator, di antaranya adalah tingkat pendidikan terakhir atau kualifikasi, kelayakan mengajar, serta kesejahteraan. Yang terakhir ini dapat menjadi salah satu indikator karena asumsinya kesejahteraan yang baik dapat mendorong guru meningkatkan kualitas atau profesionalitasnya.¹¹

Selain problem ketidakmerataan distribusi dan rendahnya kualifikasi pendidikan guru, problem lain yang dihadapi pada masalah keguruan adalah banyak guru yang berprofesi ganda sebagai pejabat pemerintahan desa dan sebagai istri pejabat pemerintahan yang masih tercatat sebagai guru namun tidak menjalankan fungsi sebagai pengajar. Banyak pula guru yang mengajar di luar bidang keahliannya, yang secara teknis disebut *mismatch*. Kondisi yang buruk ini terutama banyak dijumpai di Madrasah (MI, MTs, MA). Bahkan tidak sedikit dari guru Madrasah di semua tingkat diketahui salah tempat dan berkualifikasi rendah. Mereka pada umumnya lulusan PAI (Pendidikan Agama Islam) yang terpaksa mengajar mata pelajaran umum, seperti Bahasa Indonesia, Sejarah, IPA, atau bahkan Matematika.¹²

¹¹ Thomas A. Hermawan Martanto, *Pendidikan Nasional dalam Politik dan Kemasyarakatan* (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2008), 198-200.

¹² *Ibid.*..., 200-201.

Salah satu upaya untuk menyediakan guru yang profesional dan berkualitas adalah guru tidak hanya memiliki kualifikasi akademik namun juga harus memiliki kompetensi dan sertifikasi yang memenuhi persyaratan. Namun sayangnya dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekalipun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realita keseharian *performance* guru dihadapan peserta didik. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas tidak bisa ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat, antusiasme dan kreatifitas yang tinggi.¹³

Oleh karena itu sebagai seorang guru yang merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan di sekolah. Guru harus mempunyai kompetensi, sertifikasi pendidik, motivasi kerja yang tinggi dan kinerja profesional. Karena dengan adanya motivasi kerja seseorang akan memiliki semangat untuk melakukan suatu pekerjaan/profesi tertentu. Sebagaimana menurut Manullang, “Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.”¹⁴ Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*.¹⁵

Teori dari Malone diatas, diperjelas oleh Hamzah B. Uno. Menurut Hamzah

¹³ Tutik Rahmawati dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kredinya* (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 101.

¹⁴ M. Manullang dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), 166.

¹⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 66

B. Uno motivasi kerja adalah “ dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.”¹⁶ Atau dengan kata lain, motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal.

Dengan kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi tentunya akan mendorong kinerja guru itu sendiri. Adapun kinerja guru sebagaimana dikemukakan oleh Mc Daniel dalam Hamzah B. Uno, “yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya.”¹⁷

Pandangan lain dikemukakan King dalam Hamzah B. Uno, menjelaskan “kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.”¹⁸ Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Sebagai seorang guru, tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru. Berbeda dengan King ahli lain Galton dan Simon, memandang bahwa “kinerja atau *performance* merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan prestasi (p) pada diri seseorang.”¹⁹

Dalam proses belajar mengajar, kinerja guru dapat dilihat pada kualitas kerja yang dilakukan berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, yang mengacu pada kompetensi guru yang profesional. Selain penguasaan keahlian

¹⁶ *Ibid...*, 72.

¹⁷ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukuran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 62.

¹⁸ *Ibid...*, 61.

¹⁹ *Ibid...*, 61.

dalam bidang studi, tetapi juga dituntut agar guru mampu melakukan administrasi penunjang kegiatan pembelajaran. Dengan kemampuan profesionalisme guru, dalam keahlian bidang studi serta kemampuan menata administrasi penunjang pembelajaran, dapat diprediksi bahwa kinerja guru yang bersangkutan adalah baik. Mengacu pada dua bidang tugas guru yang dikemukakan serta pandangan atas kinerja di atas, maka Mitchell merinci cakupan wilayah kinerja atas lima faktor domain, yaitu “kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.”²⁰ Dalam hal ini, indikator kinerja seperti dirumuskan dalam Lokakarya Pendidikan Nasional yang meliputi menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran, memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, lakukan penilaian hasil belajar siswa, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Sejalan dengan beberapa telaahan teoritis yang dipaparkan di atas, maka esensi dasar kinerja guru dapat dirumuskan sebagai intensitas menyeluruh dari pelaksanaan tugas-tugas guru yang terwujud dalam hasil belajar siswa.²¹

Berdasarkan uraian di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yaitu usaha, motivasi, kemampuan, keterampilan,

²⁰ *Ibid.*..., 68

²¹ *Ibid.*..., 66-71.

ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, dan faktor organisasi dan lingkungan, seperti gaya kepemimpinan atasan, keamanan tempat kerja dan iklim organisasi. Berdasar penjelasan tersebut diperoleh gambaran bahwa kinerja seseorang dapat berubah-ubah berdasarkan faktor internal, maupun eksternal yang memengaruhinya. Ada saatnya kinerja bisa berada pada tingkat yang tinggi, pada saat lain berada dalam taraf normal atau biasa saja, dan pada waktu yang lainnya dapat juga mengalami kemandekan. Orang yang memiliki motivasi kuat dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Namun, motivasi yang kuat saja tidak cukup, tanpa diimbangi pengetahuan dan keterampilan yang memadai dan sesuai untuk melakukan kerja. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan, memungkinkan seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan tepat.²²

Oleh karena itu, seseorang yang berprofesi sebagai guru, khususnya guru PAI baik yang sudah bersertifikasi maupun yang belum diharapkn memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan. Selain itu juga harus memiliki kompetensi, motivasi kerja dan kinerja profesional. Penguasaan kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial pada guru sanagat menunjang kinerja guru. Namun, motivasi kerja sangat dibutuhkan juga, karena salah satu faktor pendukung dari kinerja guru adalah motivasi. Mengajar PAI bukanlah hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik, tetapi mendidik, membimbing, mengarahkan,

²² *Ibid...*, 132-133.

melatih, menilai, dan melakukan evaluasi. Adapun menurut Zakiyah Darajat dalam Abdul Majid dan Dian Andayani, “pendidikan agama Islam adalah suatu usaha untuk membina dan mengasuh peserta didik agar senantiasa dapat memahami ajaran Islam secara menyeluruh.”²³

Imam Tholkah mengidentifikasi berbagai tantangan PAI diantara guru agama harus membebaskan diri dari paradigma mengajar lama yang berciri dogmatis-eksklusif. Pendidikan agama harus menghasilkan insan muda yang tahu menghargai perbedaan dan menghayati nilai-nilai kemanusiaan universal. Desain kurikulum pendidikan agama Islam yang masih dogmatis dan informatif. Untuk itu dibutuhkan kreatifitas dan dedikasi guru agama untuk mengajarkan nilai-nilai universal kepada semua siswa. Muhaimin menambahkan bahwa tuntutan akan kualitas SDM yang memiliki daya saing di tingkat nasional dan global, melahirkan kebijakan tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru, sehingga setiap guru termasuk guru PAI harus mengembangkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. pengembangan dan kemajuan TIK menuntut guru PAI untuk mengembangkan pendidikan Agama Islam berbasis multimedia.²⁴

Berdasarkan uraian diatas, mengingat betapa pentingnya kompetensi guru, sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja profesional, maka permasalahan yang akan dikaji dalam tesis ini adalah tentang “Pengaruh

²³ Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 130.

²⁴ Tim Dosen Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim, *Materi Pendidikan dan Latihan Profesi Guru(PLPG)*, 8.

Kompetensi Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Permasalahan yang berkaitan dengan judul di atas dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya indeks kompetensi guru bersertifikasi dengan guru non sertifikasi baik pada guru di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maupun yang berada di bawah Kementerian Agama.
2. Tidak sedikit guru yang mengajar di luar bidang keahliannya (*mismatch*) yang mengakibatkan rendahnya kompetensi profesional guru.
3. Masih rendahnya motivasi kerja guru dilihat dari aspek perencanaan dan pelaksanaan, karena tidak jarang terjadi guru berusaha menampakan kinerja terbaiknya hanya pada saat dikunjungi
4. Masih rendahnya kinerja guru dilihat dari kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan
5. Masih banyak guru-guru yang bersertifikasi, tetapi tidak menunjukkan kinerja yang bermutu.

Berangkat dari beberapa masalah yang muncul dalam judul tesis ini, dan karena banyaknya masalah yang muncul maka untuk memudahkan pembahasannya peneliti perlu membatasinya sebagai berikut tentang:

1. Kompetensi guru terhadap kinerja profesional guru dalam proses pembelajaran

2. Sertifikasi guru dalam kaitannya dengan kinerja profesional
3. Kinerja guru dalam proses pembelajaran dilihat dari unjuk kerjanya baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi
4. Motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru

C. Rumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompetensi guru, sertifikasi, motivasi kerja dan kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar ?
2. Adakah pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar?
3. Adakah pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar?
4. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar?
5. Adakah pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kompetensi guru, sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi kompetensi guru, sertifikasi, motivasi kerja dan kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan sertifikasi terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar.
5. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kompetensi guru, sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar

E. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar.
2. Ada pengaruh yang signifikan sertifikasi terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar.
3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar.
4. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kompetensi guru, sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar

F. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan keilmuan dalam bidang pendidikan khususnya dalam pengembangan kompetensi yang profesional, sertifikasi, motivasi kerja dan kinerja guru sebagai pendidik yang profesional serta bahan masukan dan tambahan literatur di Perpustakaan Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.

2. Secara Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan keprofesionalan pendidik yang ada di MAN se-Kabupaten Blitar.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi guru dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, sertifikasi, motivasi kerja dan kinerja guru dalam pembelajaran PAI.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang kompetensi guru (kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial), sertifikasi, motivasi kerja dan kinerja guru.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

Untuk memperjelas bahasan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar”, peneliti akan memaparkan beberapa istilah dalam judul tersebut sebagai berikut:

- a. Pengaruh adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.”²⁵
- b. Kompetensi menurut Usman dalam Kunandar adalah “suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.”²⁶
- c. Sertifikasi adalah “ proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.”²⁷
- d. Motivasi Kerja adalah menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Jadi, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.²⁸

²⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 849.

²⁶ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi...*, 51.

²⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14....., 4.

²⁸ Manullang, *Manajemen...*, 165-166.

- e. Kinerja guru menurut Patricia King adalah “aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.”²⁹ Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasi bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Sebagai seorang guru misalnya, tugas rutusnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru.

2. Penegasan Operasional

Adapun penegasan secara operasional dalam tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar”, adalah:

- a. Kompetensi guru. Kompetensi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 1) Kompetensi pedagogik, dengan indikatornya yaitu: memahami peserta didik secara mendalam, merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. 2) Kompetensi kepribadian, dengan indikator yaitu kepribadian yang mantap dan stabil, kepribadian yang dewasa, kepribadian yang arif, kepribadian yang berwibawa, berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan. 3) Kompetensi

²⁹ Uno, *Teori Kinerja...*, 64.

sosial, dengan indikatornya yaitu: mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar. 4) Kompetensi profesional, dengan indikator yaitu: menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, menguasai struktur dan metode keilmuan.

- b. Sertifikasi guru. Sertifikasi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 1) Kompetensi kemampuan bidang studi, dengan indikatornya yaitu: pemahaman wawasan kependidikan dan penguasaan bahan kajian akademik. 2) Pemahaman karakteristik peserta didik, dengan indikatornya yaitu: memahami karakteristik peserta didik. 3) Pembelajaran yang mendidik, dengan indikatornya yaitu: Melaksanakan pembelajaran yang mendidik. 4) Serta pengembangan profesi , dengan indikatornya yaitu: penyusunan RPP, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian. 5) Kepribadian pendidik, dengan indikatornya yaitu: kepribadian pendidik yang beriman, bertaqwa, berwawasan pancasila, mandiri penuh tanggung jawab, berwibawa, disiplin, berdedikasi,

bersosialisasi dengan masyarakat, cinta peserta didik dan peduli terhadap pendidikannya.

- c. Motivasi kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar diukur dengan sub variabel, antara lain: 1) Dimensi motivasi internal, dengan indikatornya yaitu: tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, pelaksanaan tujuan dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, pengutamaan prestasi dari apa yang dikerjakannya. 2) Dimensi motivasi eksternal, dengan indikatornya yaitu: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan
- d. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 1) Kualitas kerja, dengan indikatornya yaitu: penguasaan bahan, pengelolaan proses belajar mengajar, pengelolaan kelas. 2) Kecepatan/ketepatan kerja, dengan indikatornya yaitu: penguasaan media atau sumber belajar, penguasaan landasan pendidikan, perencanaan program pengajaran. 3) Inisiatif dalam kerja, dengan indikatornya yaitu: pemimpin

kelas, pengelola interaksi belajar mengajar, penilaian hasil belajar siswa. 4) Kemampuan kerja, dengan indikatornya yaitu: penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, pemahaman dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan. 5) Komunikasi, dengan indikatornya yaitu: pemahaman dan penyelenggaraan administrasi sekolah, pemahaman dan penafsiran hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

Dalam pembahasan ini guru yang dimaksud adalah seluruh guru yang mengampu mata pelajaran Al Qur'an Hadits, Fiqih, SKI dan Aqidah Akhlak.

H. Sistematika Pembahasan

Bagian awal dalam tesis ini mencakup halaman sampul, halaman prasyarat (sampul dalam), halaman persetujuan, halaman pengesahan, pernyataan keaslian, motto, halaman persembahan, prakata, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, daftar transliterasi, abstrak dan, daftar isi.

Pada BAB I Pendahuluan ini memuat Latar Belakang, Identifikasi dan Pembatasan Masalah Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Hipotesis Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penegasan Istilah dan, Sistematika Pembahasan.

Dalam BAB II Landasan Teori ini memuat Kompetensi Guru (meliputi: Definisi Kompetensi Guru, Jenis-Jenis Kompetensi, Karakteristik Kompetensi Guru dan Dimensi dan Indikator Kompetensi Guru), Sertifikasi Guru

(meliputi: Definisi Sertifikasi Guru, Landasan/Dasar Hukum Sertifikasi Guru, Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru, Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru dan Dimensi dan Instrumen Sertifikasi Guru Sebagai Profesi), Motivasi Kerja (meliputi: Definisi Motivasi Kerja, Kekuatan Motivasi, Model Motivasi, Dimensi pendorong motivasi kerja guru), Kinerja Guru (meliputi: Definisi Kinerja Guru, Dimensi dan Indikator Kinerja, Kinerja Profesional, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru), Pendidikan Agama Islam (PAI) (meliputi: Definisi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan Ruang Lingkup Pendidikan Agama Islam (PAI)), Penelitian Terdahulu dan, Kerangka Konseptual.

Dalam BAB III Metode Penelitian ini terdiri dari: Rancangan Penelitian, Pendekatan Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel penelitian (meliputi: Populasi penelitian dan Sampel penelitian), Kisi-Kisi Instrumen, Instrumen Penelitian, Sumber Data (terdiri dari: Sumber data primer dan Sumber data sekunder), Teknik Pengumpulan Data (terdiri dari: Angket, Dokumentasi dan Observasi), Teknik Analisis Data (meliputi: Tahap pengolahan data dan Tahap analisis data).

Paparan BAB IV Hasil Penelitian berisi tentang : Deskripsi Data (meliputi: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif), Uji Persyaratan Analisis (terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linearitas), Pengujian Hipotesis Penelitian (terdiri dari : Regresi Sederhana (Regresi Linier) dan Regresi Ganda).

Dalam BAB V Pembahasan ini dijelaskan Hasil Penelitian dan Temuan Penelitian.

Dalam BAB VI Penutup ini dijelaskan terkait Kesimpulan, Implikasi dan Saran.

Bagian Akhir dalam tesis ini memuat Daftar Rujukan, Lampiran-Lampiran dan Biodata Penulis.