

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompetensi Guru

1. Definisi Kompetensi Guru

Menurut Training Agency “kompetensi adalah Deskripsi tentang sesuatu yang harus dapat dilakukan oleh seseorang yang bekerja dalam bidang profesi tertentu. Ia adalah deskripsi tindakan, perilaku, dan hasil yang harus dapat diperagakan oleh orang bersangkutan.”¹ Menurut Johnson dalam Wina Sanjaya menyatakan: “*Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition.*”²

Piet dan Ida Sahertian dalam Kunandar mengatakan bahwa “kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan *performen.*”³ Kompetensi merupakan “perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.”⁴

¹ Ursula Gyani B, *Pengembangan Profesional untuk Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Grafindo, 2004), 114.

² Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Kencana, 2005), 145.

³ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi...*, 52.

⁴ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 37-38.

Menurut Muhaimin dkk, ada tiga definisi mengenai kompetensi pendidik yang sekaligus mengimplisitkan pemahaman tentang profil pendidik, yaitu:

- a. Ciri hakiki dari kepribadian pendidik yang menuntunnya ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditentukan;
- b. Perilaku yang dipersyaratkan untuk mencapai tujuan pendidikan; dan
- c. Kemampuan pendidik untuk mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan yang telah dirancang.⁵

Pengertian kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Kompetensi guru tersebut meliputi: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual.⁶

2. Jenis-Jenis Kompetensi

Sebagai suatu profesi, terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru menurut Wina Sanjaya, yaitu meliputi kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan. Adapun penjelasannya, sebagai berikut:

a. Kompetensi pribadi

Guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Oleh karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus di-gugu dan di-tiru). Sebagai seorang model guru

⁵ Muhaimin dkk, *Strategi Belajar Mengajar*, (Surabaya: ;CV Citra Media, 1996), 20.

⁶ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi...*, 55.

harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competencies*), di antaranya:

- 1) Kemampuan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya.
- 2) Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama.
- 3) Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat.
- 4) Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru misalnya sopan santun dan tata krama.
- 5) Bersikap demokratis dan terbuka terhadap pembaharuan dan kritik.⁷

Adapun kemampuan pribadi guru terkait kompetensi menurut Moch. Uzer Usman, meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah
- 5) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.⁸

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi

⁷ Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam*, 145

⁸ Moch. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 16-17.

kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.⁹

Sebagai seorang guru haruslah memiliki kepribadian yang baik. Hal ini karena guru adalah sosok yang menjadi tauladan bagi siswa-siswinya. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Ahzab (33): 21. Dalam ayat ini menggambarkan tentang pribadi dari Rosulullah Saw. sebagai suri teladan yang baik.

Firman Allah SWT:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ.....

Artinya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu.....¹⁰

Nabi Muhamad Saw merupakan guru besar yang paling berkarakter dan yang paling pertama untuk kita tiru. Kemuliaan sifatnya yang paling mendasar adalah *shiddiq, fathonah, tablig, dan amanah*. Keempat karakter esensial inilah yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk mengembangkan nilai-nilai mulia lainnya. Akan tetapi, sebagai seorang guru, guru harus memiliki sifat-sifat yang lebih spesifik untuk menunjang pekerjaannya dalam mengajar peserta didik.

⁹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 117.

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Special for Women* (t.tp: Sygma, t.t), 420.

Firmansyah, menyatakan ada delapan sifat keguruan yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw. yang seharusnya kita tiru. Berikut adalah sifat-sifat keguruan yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw:

- 1) Kasih sayang
- 2) Sabar
- 3) Cerdas
- 4) Tawadhu'
- 5) Bijaksana
- 6) Pemberi maaf
- 7) Kepribadian yang kuat
- 8) Yakin terhadap tugas pendidikan.¹¹

Menurut Al-Ghazali, seorang yang memiliki akal sempurna dan akhlak yang terpuji baru boleh menjadi guru. selain itu, guru juga harus didukung dengan sifat-sifat khusus. Sifat-sifat khusus yang harus dimiliki guru menurut Al-Ghazali ialah sebagai berikut:

- 1) Rasa kasih sayang dan simpatik,
- 2) Tulus ikhlas,
- 3) Jujur dan terpercaya,
- 4) Lemah lembut dalam memberi nasihat,
- 5) Berlapang dada,
- 6) Memperlihatkan perbedaan individu,

¹¹ Barnawi dan M. Arifin, *Strategi dan Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter* (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2013), 94-96.

7) Mengajar tuntas (tidak pelit terhadap ilmu),

8) Memiliki idealisme.¹²

Menurut Moh. Athiyah Al-Ibrasyi dalam Mustaqim, mengutarakan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh guru sebagai berikut:

- 1) Zuhud (tidak mengutamakan materi);
- 2) Kebersihan guru (bersih tubuh dan jiwa dari sifat-sifat tercela);
- 3) Ikhlas dalam pekerjaan;
- 4) Seorang guru harus menjadi seorang bapak sebelum ia menjadi seorang guru;
- 5) Suka pemaaf;
- 6) Harus mengetahui tabiat murid;
- 7) Harus menguasai mata pelajaran.¹³

b. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi profesi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, oleh sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh sebab itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi ini di antaranya:

- 1) Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional, tujuan institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan pembelajaran.

¹² *Ibid*, 96-97.

¹³ Mustaqim, *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 94

- 2) Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan lain sebagainya.
- 3) Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
- 4) Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
- 5) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
- 6) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- 7) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
- 8) Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.
- 9) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.¹⁴

Guru adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai keahlian khusus. Sebagai suatu profesi, maka harus memenuhi kriteria profesional, (hasil lokakarya pembinaan Kurikulum Pendidikan Guru UPI Bandung) sebagai berikut:

- 1) Fisik
 - a) Sehat jasmani dan rohani
 - b) Tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan/cemoohan atau rasa kasihan dari anak didik.

¹⁴ Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam*, 145-146.

- 2) Mental/kepribadian
 - a) Berkepribadian/ berjiwa Pancasila.
 - b) Mampu menghayati GBHN.
 - c) Mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada anak didik.
 - d) Berbudi pekerti yang luhur.
 - e) Berjiwa kreatif, dapat memanfaatkan rasa pendidikan yang ada secara maksimal.
 - f) Mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tanggung rasa.
 - g) Mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya.
 - h) Mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi.
 - i) Bersifat terbuka, peka, dan inovatif.
 - j) Menunjukkan rasa cinta kepada profesinya.
 - k) Ketaatannya akan disiplin.
 - l) Memiliki sense of humor.
- 3) Keilmiahan/pengetahuan
 - a) Memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi.
 - b) Memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik.
 - c) Memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan.
 - d) Memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain.
 - e) Senang membaca buku-buku ilmiah.
 - f) Mampu memecahkan persoalan secara sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi.
 - g) Memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar.
- 4) Keterampilan
 - a) Mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar.
 - b) Mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan struktural, interdisipliner, fungsional, behavior, dan teknologi.
 - c) Mampu menyusun garis besar program pengajaran (GBPP).
 - d) Mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan.
 - e) Mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan.
 - f) Memahami dan melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah.¹⁵

¹⁵ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 36-38.

Sedangkan menurut Suyono dan Haryanto, guru yang profesional minimal harus memenuhi empat kriteria utama, yaitu:

- 1) Kemampuan profesional (*professional competencies*), yaitu kemampuan inteligensi, sikap dan prestasi kerja;
- 2) Upaya profesional (*professional efforts*), yaitu upaya untuk mentransformasikan kemampuan profesional yang dimiliki ke dalam tindakan mendidik dan mengajar cara nyata;
- 3) Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (*teacher's time*) yang menunjukkan intensitas waktu dari seorang guru yang dikonsentrasikan untuk tugas-tugas profesinya;
- 4) Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (*professional relevancies*).¹⁶

Guru yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Secara lebih terperinci menurut Munardji, bahwa pendidik Islam yang profesional harus memiliki kompetensi-kompetensi sebagai berikut:

- 1) Penguasaan materi al Islam yang korehensif serta wawasan dan bahan pertanyaan, terutama pada bidang-bidang yang menjadi tugasnya.
- 2) Penguasaan strategi (mencangkup pendekatan, metode dan teknik) pendidikan islam, termasuk kemampuan evaluasinya.
- 3) Penguasaan ilmu dan wawasan kependidikan.
- 4) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan pada umumnya guna keperluan pengembangan pendidikan Islam.
- 5) Memiliki kepekaan terhadap informasi secara langsung atau tidak langsung yang mendukung kepentingan tugasnya.¹⁷

Dari pembahasan di atas, menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru, selain berdasarkan pada bakat guru, unsur pengalaman dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Pendidikan guru, sebagai suatu usaha yang terencana dan sistematis melalui

¹⁶ Suyono dan Hariyanto, *Belajar dan Pembelajaran* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 187.

¹⁷ Munardji, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Bina Ilmu, 2004), 66

berbagai program yang dikembangkan oleh LPTK dalam rangka usaha peningkatan kompetensi guru.

Pola tingkah laku guru yang berhubungan dengan profesinya menurut Soetjipto dan Raflis Kosasi, yakni sikap profesional keguruan terhadap: (1) Peraturan perundang-undangan, (2) Organisasi profesi, (3) Teman sejawat, (4) Anak didik, (5) Tempat kerja, (6) Pemimpin, dan (7) Pekerjaan. Sasaran sikap profesional tersebut penjelasannya antara lain:

(a) Sikap terhadap peraturan perundang-undangan

Pada butir sembilan Kode Etik guru Indonesia disebutkan bahwa: Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan. Guru merupakan unsur aparatur negara dan abdi negara. Karena itu, guru mutlak perlu mengetahui kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan, sehingga dapat melaksanakan ketentuan-ketentuan yang merupakan kebijaksanaan tersebut.

(b) Sikap Terhadap Organisasi Profesi

Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian. Dasar ini menunjukkan kepada kita betapa pentingnya peranan organisasi profesi sebagai wadah dan sarana pengabdian.

(c) Sikap Terhadap Teman Sejawat

Dalam ayat 7 Kode Etik Guru disebutkan bahwa guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial. Ini berarti bahwa: guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya, dan guru hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial di dalam dan di luar lingkungan kerjanya.

(d) Sikap Terhadap Anak Didik

Dalam Kode Etik Guru Indonesia dengan jelas dituliskan bahwa Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila. Dasar ini mengandung beberapa prinsip yang harus dipahami oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yakni: tujuan pendidikan nasional, prinsip membimbing, dan prinsip pembentukan manusia Indonesia seutuhnya.

(e) Sikap terhadap tempat kerja

Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa suasana yang baik di tempat kerja akan meningkatkan produktivitas. Hal ini disadari dengan sebaik-baiknya oleh setiap guru, dan guru berkewajiban menciptakan suasana yang demikian dalam lingkungannya. Untuk menciptakan suasana kerja yang baik ini ada dua hal yang harus

diperhatikan, yaitu: guru sendiri, hubungan guru dengan orang tua dan masyarakat sekelilingnya.

(f) Sikap terhadap pemimpin

Sebagai salah seorang anggota organisasi, baik organisasi guru maupun organisasi yang lebih besar (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan) guru akan selalu berada dalam bimbingan dan pengawasan pihak atasan. Dari organisasi guru, ada strata kepemimpinan mulai dari pengurus cabang, daerah, sampai ke pusat. Begitu juga sebagai anggota keluarga besar Depdikbud, ada pembagian pengawasan mulai dari kepala sekolah, kakandep, dan seterusnya sampai ke menteri Pendidikan dan Kebudayaan.

(g) Sikap terhadap Pekerjaan

Profesi guru berhubungan dengan anak didik, yang secara alami mempunyai persamaan dan perbedaan. Tugas melayani orang yang beragam sangat memerlukan kesabaran dan ketelatenan yang tinggi, terutama bila berhubungan dengan peserta didik yang masih kecil. Untuk meningkatkan mutu profesi secara sendiri-sendiri, guru dapat melakukannya secara formal maupun informal. Secara formal artinya guru mengikuti berbagai pendidikan lanjutan atau kursus yang sesuai dengan bidang tugas, keinginan, waktu, dan kemampuannya. Secara informal guru dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya melalui media masa seperti televisi, radio, majalah ilmiah, koran, dan sebagainya, ataupun

membaca buku teks dan pengetahuan lainnya yang cocok dengan bidangnya.¹⁸

c. Kompetensi sosial kemasyarakatan

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun secara kelompok.¹⁹

Selain itu, guru harus mempunyai kemampuan dasar. Kemampuan itu menurut Oemar Hamalik, antara lain meliputi:

- a. Kemampuan menguasai bahan
- b. Kemampuan mengelola program belajar mengajar
- c. Kemampuan mengelola kelas dengan pengalaman belajar
- d. Kemampuan menggunakan media/sumber dengan pengalaman belajar
- e. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan dengan pengalaman belajar
- f. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar dengan pengalaman belajar
- g. Kemampuan menilai prestasi siswa dengan pengalaman belajar
- h. Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan dengan pengalaman belajar

¹⁸ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 43-54.

¹⁹ Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam ...*, 146.

- i. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dengan pengalaman belajar
- j. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.²⁰

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 yang dijelaskan pada pasal 10 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.²¹

Keempat jenis kompetensi guru tersebut penjelasannya sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Farida Sarimaya, sebagai berikut:

- a. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

²⁰ Oemar Hamalik, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 52-58.

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005....., 7.

b. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Lebih lanjut, dalam RPP tentang Guru dikemukakan bahwa: kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum/silabus
- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) Evaluasi hasil belajar (EHB)
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.²²

²² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan*, 75.

c. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

d. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat.²³

Sedangkan kompetensi guru yang telah dibakukan oleh Dirjen Diknas dalam Hamzah B. Uno, sebagai berikut:

- a. Mengembangkan kepribadian,
- b. Menguasai landasan kependidikan,
- c. Menguasai bahan pelajaran,
- d. Menyusun program pengajaran,
- e. Melaksanakan program pengajaran,
- f. Menilai hasil dalam PBM yang telah dilaksanakan,
- g. Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran,
- h. Menyelenggarakan program bimbingan,
- i. Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat,
- j. Melaksanakan administrasi sekolah.²⁴

Dalam konsepsi pendidikan Islam, seseorang guru juga harus memiliki beberapa kompetensi yang lebih filosofis-fundamental. Dalam

²³ Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru* (Bandung: Yrama Widya, 2008), 17-22.

²⁴ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 20.

kompetensi jenis ini, setidaknya ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu:

- a. Kompetensi personal-religius, yaitu memiliki kepribadian berdasarkan Islam. Di dalam dirinya melekat nilai-nilai yang dapat ditransinternalisasikan kepada peserta didik, seperti jujur, adil, suka musyawarah, disiplin, dan lain-lain.
- b. Kompetensi sosial-religius, yaitu memiliki kepedulian terhadap persoalan-persoalan sosial yang selaras dengan ajaran Islam. Sikap gotong royong, suka menolong, egalitarian, toleransi, dan sebagainya merupakan sikap yang harus dimiliki pendidik yang dapat mewujudkan dalam proses pendidikan.
- c. Kompetensi profesional-religius, yaitu memiliki kemampuan menjalankan tugasnya secara profesional, yang didasarkan atas ajaran Islam.²⁵

Adapun kemampuan khusus (pengembangan ketrampilan mengajar)

bagi guru mencakup:

- a. Keterampilan bertanya
- b. Memberi penguatan
- c. Mengadakan variasi
- d. Menjelaskan
- e. Membuka dan menutup pelajaran
- f. Membimbing diskusi kelompok kecil
- g. Mengelola kelas
- h. Mengajar kelompok kecil dan perorangan.²⁶

3. Karakteristik Kompetensi Guru

Dalam uraian di atas telah dijelaskan, jabatan guru adalah suatu jabatan profesi. Dalam pengertian tersebut, telah terkandung suatu konsep bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, maka guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila:

²⁵ Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 61.

²⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 192.

- a. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- b. Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
- c. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah.
- d. Guru tersebut mampu melaksanakan perannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.²⁷

Adapun karakter pribadi dan sosial bagi seorang guru dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk sikap, yaitu;

- a. Guru hendaknya menjadi orang yang mempunyai wawasan yang luas;
- b. Apa yang disampaikan oleh seorang guru harus merupakan sesuatu yang benar dan memberikan manfaat;
- c. Dalam menghadapi setiap permasalahan, seorang guru harus mengedepankan sikap yang objektif;
- d. Seorang guru hendaknya memiliki dedikasi, motivasi, dan loyalitas yang kuat;
- e. Kualitas dan kepribadian moral harus menjadi aspek penting yang melekat dalam diri guru;
- f. Gejala dehumanisasi menunjukkan peningkatan secara signifikan dalam berbagai ranah kehidupan;
- g. Perkembangan iptek yang kian pesat juga mengharuskan seorang guru untuk senantiasa mengikutinya dan memiliki inisiatif yang kreatif.²⁸

²⁷ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru.....*, 38.

²⁸ Ngainun Naim, *Menjadi Guru*, 6-9.

4. Dimensi dan Indikator Kompetensi Guru

Berdasarkan Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 dijelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Adapun menurut Kunandar dimensi dan indikator dari kompetensi guru sebagaimana dijelaskan dalam tabel 2.1 di bawah

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Kompetensi Guru

No	Dimensi	Indikator
1	Kompetensi pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami peserta didik secara mendalam - Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran - Melaksanakan pembelajaran - Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran - Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.
2	Kompetensi kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> - Kepribadian yang mantap dan stabil - Kepribadian yang dewasa - Kepribadian yang arif - Kepribadian yang berwibawa - Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan
3	Kompetensi sosial	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi - Menguasai struktur dan metode keilmuan.²⁹

²⁹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi...*,75-77.

B. Sertifikasi Guru

1. Definisi Sertifikasi Guru

Sertifikasi dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen adalah “ proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.”³⁰ Depdiknas dalam Mulyasa, mengemukakan bahwa “sertifikasi adalah pemberian sertifikat kompetensi atau surat keterangan sebagai pengakuan terhadap kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan setelah lulus uji kompetensi.”³¹

Program sertifikasi guru adalah “program yang berisi tentang proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru.”³² Guru yang telah mengikuti program sertifikasi dan dinyatakan lulus akan memperoleh sertifikat profesi guru sebagai tenaga profesional. secara garis besar program sertifikasi guru dibedakan menjadi dua:

- a. Program sertifikasi untuk guru yang telah ada (guru dalam jabatan).
- b. Program sertifikasi untuk calon guru.

2. Landasan/Dasar Hukum Sertifikasi Guru

Landasan sertifikasi guru dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 dan Standar Nasional Pendidikan. Dalam undang-undang dan peraturan tersebut telah dikemukakan bahwa sertifikasi guru harus meliputi:

³⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14....., 4.

³¹ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan....*, 31.

³² Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru* (Bandung: Yrama Widya, 2009), 25.

- a. Kompetensi kemampuan bidang studi,
- b. Pemahaman karakteristik peserta didik,
- c. Pembelajaran yang mendidik,
- d. Serta pengembangan profesi, dan
- e. Kepribadian pendidik.³³

Secara khusus, sertifikasi guru dilakukan dengan mengacu ke UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005, terutama pasal 8 dan 11. Adapun pedoman operasional sertifikasi guru mengacu ke Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007.³⁴

3. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Banyak sekali tujuan sertifikasi guru. Menurut Suyatno tujuan utama sertifikasi guru ialah:

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional,
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan,
- c. Meningkatkan martabat guru,
- d. Meningkatkan profesionalitas guru.³⁵

³³ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan.....*, 33.

³⁴ Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru* (t.tp: Indeks, 2008), 4-5

³⁵ *Idid*, 2-3.

Manfaat sertifikasi guru juga banyak. Manfaat sertifikasi yang utama menurut Suyatno ialah:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru,
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional,
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru.³⁶

4. Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru 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, pemahaman karakteristik peserta didik, pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan profesi dan kepribadian pendidik.³⁷ Adapun dimensi dan indikator sertifikasi guru sebagaimana dalam tabel 2.2.

Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru

Dimensi	Indikator
1. Kompetensi kemampuan bidang studi	a. Pemahaman wawasan kependidikan, dan b. Penguasaan bahan kajian akademik
2. Pemahaman karakteristik peserta didik	Memahami karakteristik peserta didik
3. Pembelajaran yang mendidik	Melaksanakan pembelajaran yang mendidik
4. Serta pengembangan profesi	a. Penyusunan RPP b. Penilaian prestasi belajar peserta didik c. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian

³⁶ *Idid*, 3.

³⁷ . Mulyasa, *Uji Kompetensi dan....*, 33

5. Kepribadian pendidik	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepribadian pendidik yang beriman b. Bertaqwa c. Berwawasan pancasila d. Mandiri penuh tanggung jawab e. Berwibawa f. Disiplin g. Berdedikasi h. Bersosialisasi dengan masyarakat i. cinta peserta didik dan peduli terhadap pendidikannya
-------------------------	---

5. Dimensi dan Instrumen Sertifikasi Guru Sebagai Profesi

Menurut Farida Sarimaya, sertifikasi guru berbentuk uji kompetensi, terdiri atas dua tahap, yaitu tes tulis dan tes kinerja yang dibarengi dengan *self appraisal* dan portofolio serta *peer appraisal* (penilaian atasan). Materi tes tulis, tes kinerja dan *self appraisal* yang dipadukan dengan portofolio, didasarkan pada indikator esensial kompetensi guru sebagai agen pembelajaran.

Self appraisal adalah instrumen yang memberi kesempatan kepada guru untuk menilai diri sendiri. Instrumen ini terdiri atas pertanyaan-pertanyaan/pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran yang profesional. pada butir-butir tertentu guru diminta untuk melampirkan dokumen atau bukti-bukti yang diperlukan sesuai dengan jawaban guru. lampiran tersebut merupakan bukti kompetensi yang dimiliki dan dikemas sebagai dokumen secara berurutan. Dokumen tersebut dipakai sebagai dasar penilaian kompetensi guru melalui portofolio, dokumen portofolio tersebut diserahkan kepada penilai kinerja guru (*asesor*) pada saat pelaksanaan tes kinerja. Kesungguhan guru

mengisi instrumen *self appraisal* dan menyusun portofolio menentukan keberhasilan guru tersebut.

Peer appraisal dalam bentuk penilaian atasan dimaksudkan untuk memperoleh penilaian dari kinerja sehari-hari, yang mencakup keempat kompetensi. *Self appraisal* dan *peer appraisal* termasuk dalam kelompok instrumen nontes.

Tes kinerja dalam bentuk *real teaching* menggunakan instrumen penilaian kinerja guru (IPKG), yang terdiri atas IPKG I dan IPKG II. IPKG I untuk menilai kinerja guru dalam membuat persiapan mengajar, dan IPKG II untuk menilai kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

Materi tes tulis mencakup dimensi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, sedangkan tes kinerja berbentuk penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, yang mencakup keempat kompetensi secara terintegrasi. *Self appraisal* yang dipadukan dengan portofolio merupakan penilaian terhadap kegiatan dan prestasi guru di sekolah, dalam kegiatan profesional atau di masyarakat, sepanjang relevan dengan tugasnya sebagai guru. *peer appraisal* dalam bentuk penilaian atasan dimaksudkan untuk memperoleh penilaian dari kinerja sehari-hari, yang mencakup keempat kompetensi. Dengan empat bentuk penilaian tersebut, diharapkan penilaian kompetensi guru dilakukan secara *komprehensif*.³⁸

³⁸ Farida Sarimaya, *Sertifikasi.....*, 27-28.

C. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan *motive* atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Carl Heyell dalam *Encyclopedia Management* membatasi *motivation* sebagai berikut: *motivation refers to the degree or readiness of an organism to pursue some designated goal and implies the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree of readiness.*³⁹ Menurut Triton “motivasi adalah bagian dari pengembangan diri yang sangat penting.”⁴⁰

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal

³⁹ Manullang, *Manajemen...*, 165.

⁴⁰ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas* (t.,tp; Tugu Publisher, 2007), 163.

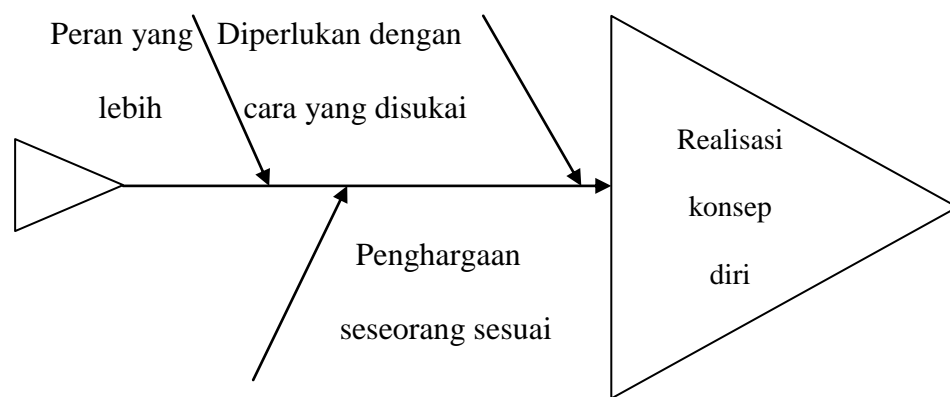
kebutuhan. Sejalan dengan itu, Purwanto mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah: (1) sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan, (2) menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, (3) mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh, (4) menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.⁴¹ Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi di atas, terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu (1) upaya, (2) tujuan organisasi, dan (3) kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Unsur lainnya adalah unsur tujuan organisasi. Unsur ini begitu penting, sebab segala upaya yang dilakukan seseorang atau kelompok orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Unsur terakhir yang terdapat dalam motivasi adalah kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.⁴²

Berbicara tentang motivasi, maka hal yang hakiki pada setiap orang menurut pakar dari Barat, motivasi adalah *self concept realization*, yaitu

⁴¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 63-64.

⁴² *Ibid*, 65.

merealisasi konsep dirinya. *Self concept realization* bermakna bahwa seseorang akan selalu termotivasi jika: a) ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, b) diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai, dan c) dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.⁴³



Gambar 2.1 Diagram Tulang Ikan Realisasi Konsep Diri

2. Kekuatan Motivasi

Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif, karyawan harus memiliki minat besar dan mendapat kepuasan lahir batin dalam pekerjaan mereka.

Menghadapi derasnya gelombang globalisasi, sikap disiplin serta memelihara etika dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada seluruh karyawan, mestinya telah menjadi tuntutan yang tidak dapat ditawarkan lagi. Sikap mental berperilaku mulia harus secara otomatis teraplikasi dalam tugas sehari-hari. Dalam memotivasi dan menghilangkan

⁴³ Ishak Arep dan Hendi Tanjung, *Manajemen Motivasi* (Jakarta: Grasindo, 2004), 13.

sifat malas ada enam kekuatan yang harus dimiliki karyawan. Kekuatan-kekuatan itu merupakan kekuatan diri yang harus terus dipupuk dan dikembangkan. Adapun keenam kekuatan tersebut menurut Ishak Arep, sebagai berikut:

a. Kekuatan aqidah (keyakinan)

Kekuatan ini adalah kekuatan yang paling mendasar pada diri manusia. Orang yang berkeyakinan lemah tidak dapat melakukan sesuatu dengan baik. Hanya dengan keyakinan yang kuatlah orang akan termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

b. Kekuatan organisatoris

Yang dimaksud dengan kekuatan ini adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dengan manajemen yang baik. Seseorang akan lebih termotivasi jika suatu pekerjaan dikelola dengan baik.

c. Kekuatan intelektual

Kekuatan ini adalah kekuatan yang luar biasa dahsyat. Dengan intelektual yang tinggi, seseorang akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Rasa percaya diri senantiasa muncul dalam menyelesaikan pekerjaan. Kekuatan intelektual tersebut berhubungan erat dengan *pesimisme* dan *optimisme*. Seseorang yang intelektualnya rendah akan pesimis dalam menghadapi pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Sebaliknya, seseorang yang intelektualnya tinggi akan

optimis dan ia dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Seseorang yang intelektualnya rendah, akan bekerja keras tetapi seseorang yang intelektualnya tinggi, disamping bekerja keras, juga bekerja cerdas.

d. Kekuatan teknokrat

Kekuatan ini erat kaitannya dengan teknologi. Semakin kuat penguasaan seseorang terhadap teknologi untuk suatu pekerjaan, semakin termotivasilah ia dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

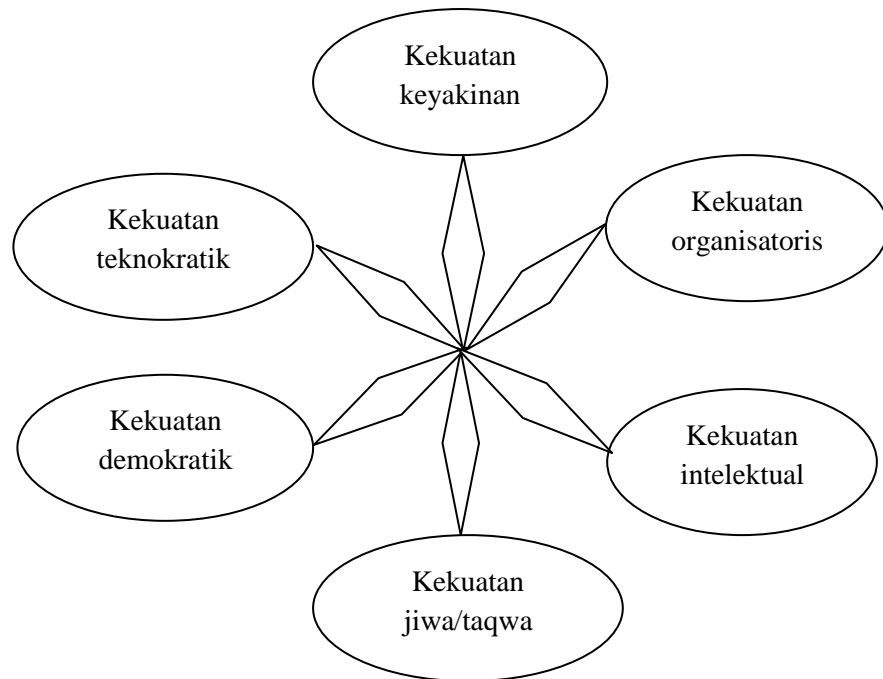
e. Kekuatan demokratik

Kekuatan ini erat kaitannya dengan sikap atau gaya seseorang. Dengan memiliki kekuatan demokratik, maka semua pekerjaan tidak dapat dilakukan sendirian. Kekuatan ini merujuk pada kekuatan tim.

f. Kekuatan jiwa atau taqwa kepada Sang Pencipta

Kekuatan jiwa dan taqwa kepada Sang Pencipta merupakan faktor yang paling menentukan kelima kekuatan diatas. Kekuatan ini semacam perintah untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Bahkan bekerja digambarkan sebagai motivasi hidup.⁴⁴

⁴⁴ *Ibid.*....., 3-5.



Gambar 2.2 Kekuatan Motivasi

3. Model Motivasi

Banyak pakar barat yang menjelaskan model motivasi. Diantara mereka adalah Abraham Maslow, Frenrick Hezberg, dan Mc Leland. Maslow terkenal dengan teori Hierarki kebutuhan, Herberg terkenal dengan teori Dua Faktor, dan Mc Leland terkenal dengan Teori *Achievement, Afiliation* dan *Power* (APP) di samping teori-teori motivasi lain yang banyak berkembang. Adapun penjelasan dari model-model motivasi di atas menurut Ishak Arep antara lain:

a. Maslow's Model

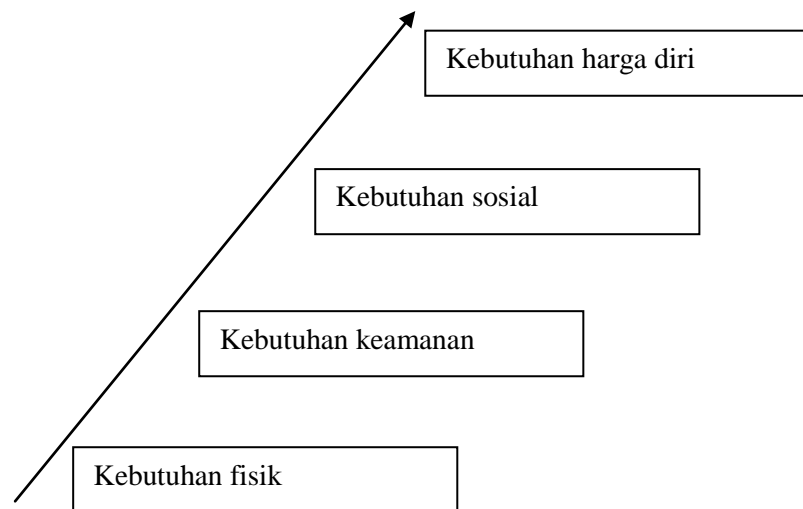
Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini

digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar dia termotivasi untuk bekerja.⁴⁵

Hierarki kebutuhan manusia menurut A. H. Maslow adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologik (*Physiological Needs*), misalnya makan, minum, istirahat/tidur, seks. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu.
- 2) Kebutuhan keamanan (*Safety Needs*). Tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya. Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan/perlindungan.
- 3) Kebutuhan akan kebersamaan (*Social Needs*)
Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain.
- 4) Kebutuhan penghormatan dan penghargaan (kebutuhan harga diri). Sejelek-jeleknya kelakuan manusia, tetap mendambakan penghormatan dan penghargaan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.⁴⁶

⁴⁵ *Ibid.*..., 25.



Gambar 2.3 Maslow's need hierarchy

b. Herzberg's Model

Di sini oleh Fedrik Herzberg, kebutuhan disebut dengan istilah *Two-Factor View*. Menurut dia kepuasan manusia terdiri dari dua hal, yaitu puas dan tidak puas. Selanjutnya Pittsburgh melakukan studi yang kemudian melahirkan *teori Two Factor*, yaitu motivator, ada kepuasan kerja atau perasaan positif. *Hygiene*, ada perasaan negatif atau ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini kita harus menciptakan dan meningkatkan faktor motivator dan mengurangi faktor *hygiene*. Dalam teori ini terdapat beberapa faktor yang menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yaitu: kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan dengan pengawas, gaji, dan hubungan dengan rekan sekerja. Beberapa faktor yang sering memberikan kepuasan kepada karyawan, yaitu: tercapainya tujuan,

⁴⁶ *Ibid*.....,26-27.

pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pertanggungjawaban, peningkatan, dan pengembangan.⁴⁷

Menurut Herzberg yang menjadi motivator yaitu faktor-faktor yang menyenangkan seperti perasaan berprestasi, pertumbuhan profesional, dan pengakuan yang dapat dialami seseorang dalam suatu pekerjaan yang mengandung tantangan dan cakupan diacu sebagai motivator. Herzberg menggunakan istilah ini karena faktor-faktor tersebut tampaknya dapat menimbulkan akibat positif terhadap kepuasan kerja, yang sering menyebabkan peningkatan kapasitas keluaran seseorang secara menyeluruh. Sedangkan kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan (*supervision*), kondisi kerja, hubungan antar pribadi, uang, status, dan sekuriti dapat dipandang sebagai faktor-faktor pemeliharaan. Faktor-faktor ini bukanlah bagian intrinsik dari suatu pekerjaan, tetapi berkaitan dengan kondisi di mana pekerjaan dilaksanakan.⁴⁸

Tabel 2.3 faktor-faktor motivator Iklim Baik

<u>Motivator</u> Pekerjaan itu sendiri	<u>Faktor-Faktor Iklim Baik</u> Lingkungan
Prestasi	Kebijaksanaan dan administrasi
Pengakuan dan keberhasilan	Penyeliaan
Pekerjaan yang menantang	Kondisi kerja
Meningkatnya tanggung jawab	Hubungan antar pribadi
Pertumbuhan dan perkembangan	Uang, status, sekuriti

⁴⁷ *Ibid.*...,28-29.

⁴⁸ Agus Dharma, *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, 4th Edition* (t.tp: Erlangga, 1995), 68-69.

c. Mc Cleland's Model

Model Mc Cleland sangat menekankan perhatian terhadap prestasi (*achievement*). Ada 3 kebutuhan yang penting menurut Ishak Arep, yaitu:

1) *Achivement*

Achivement artinya adanya keinginan untuk mencapai tujuan lebih baik daripada sebelumnya (pencapaian prestasi). Orang yang dalam hatinya ada perasaan menggebu-gebu untuk meraih prestasi terbaik, akan sangat bergairah dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Sebaliknya, orang yang tidak ada niat yang kuat untuk meraih prestasi, akan ketinggalan jauh dibandingkan dengan orang yang termotivasi. Hal ini dapat dicapai dengan cara:

- (a) Merumuskan tujuan
- (b) Mendapatkan umpan balik (*feedback*)
- (c) Memberikan tanggung jawab pribadi
- (d) Bekerja keras

2) *Affiliation*

Affiliation artinya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara:

- (1) Bekerja sama dengan orang lain
- (2) Membuat kawan ditempat kerja
- (3) Sosialisasi

3) *Power*

Power artinya ada kebutuhan kekuasaan, yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Cara orang bertindak dengan kekuasaan sangat bergantung pada:

- (1) Pengalaman masa kanak-kanak
- (2) Kepribadian
- (3) Pengalaman kerja
- (4) Tipe organisasi.⁴⁹

4. Dimensi pendorong motivasi kerja guru

Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi *motivasi intrinsik* dan *motivasi ekstrinsik*.⁵⁰ Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Hal ini, sebagaimana dijelaskan oleh Hamzah B. Uno bahwa motivasi kerja adalah “ dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi *internal* dan dimensi *eksternal*.”⁵¹ Atau dengan kata lain, motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal. Gambaran atas dimensi dan indikator sebagaimana disebutkan tadi dapat dilihat dalam Tabel 2.2.

⁴⁹ Ishak Arep, *Manajemen.....*, 30-32.

⁵⁰ Malone (dalam Hamzah B. Uno), *Teori Motivasi & Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 66

⁵¹ *Ibid...*, 72.

Tabel 2. 4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
Motivasi Eksternal	1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. ⁵²

Adapun menurut Hamzah B. Uno ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain sebagai berikut: (1) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, dan (3) seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.⁵³

D. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan

⁵² *Ibid*, 73.

⁵³ *Ibid*, 69.

berlangsung. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.”⁵⁴ Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Yaslis Ilyas, “Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.”⁵⁵ Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Menurut Whitmore secara sederhana mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian ini menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya *representif* untuk menuntut tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Menurutnya kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi oleh orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Dengan demikian, menurut Whitmore kinerja

⁵⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), 7.

⁵⁵ Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian* (t.tp: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok, 2002), 65.

adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperhatikan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Pandangan lain seperti dikemukakan Patricia King, kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.⁵⁶

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, kinerja mereka dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajar. Dengan kata lain kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru.

Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu ukuran kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.⁵⁷

2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Hamzah B. Uno, Kinerja adalah skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain

⁵⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja.....*, 63-64.

⁵⁷ Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori, Penilaian, dan*, 65.

kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrumen pengumpul data tentang kinerja seseorang. Unjuk kerja terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawab profesionalnya.⁵⁸

Mitchell merinci cakupan wilayah kinerja atas lima faktor domain sebagaimana yang dijelaskan oleh Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.⁵⁹

Tabel 2.5. Dimensi dan Indikator Kinerja

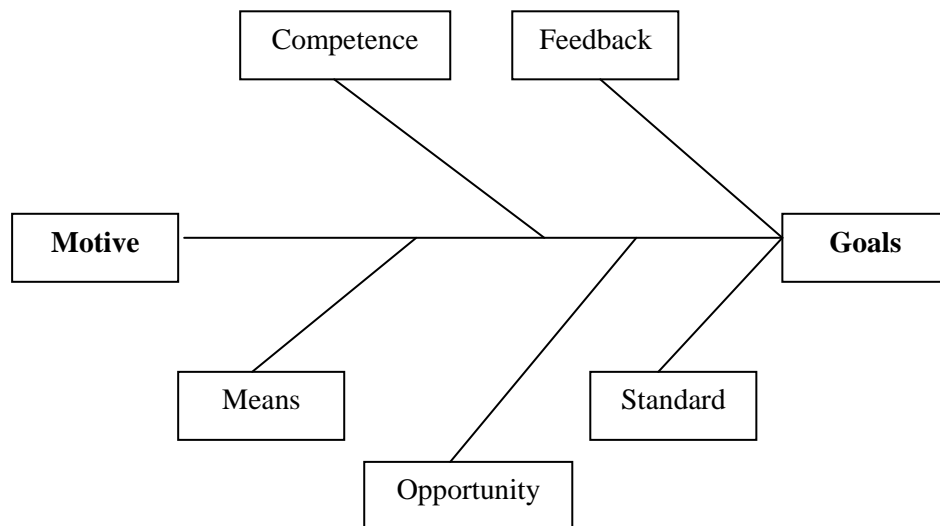
No	Dimensi	Indikator
1	Kualitas kerja	- Menguasai bahan - Mengelola proses belajar mengajar - Mengelola kelas
2	Kecepatan/ ketepatan kerja	- Menggunakan media atau sumber belajar - Menguasai landasan pendidikan - Merencanakan program pengajaran
3	Inisiatif dalam kerja	- Memimpin kelas - Mengelola interaksi belajar - Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4	Kemampuan kerja	- Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran - Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
5	Komunikasi	- Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan - Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran. ⁶⁰

⁵⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja.....*, 71

⁵⁹ *Ibid....*, 19.

⁶⁰ *Ibid....*, 72.

Menurut Wibowo, terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama kinerja.⁶¹ Penjelasan sebagaimana pada gambar 2.4 di bawah ini.



Gambar 2. 4 Indikator kinerja

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson.

3. Kinerja Profesional

Kinerja dapat dilihat langsung dalam kehidupan sehari-hari sebagai kegiatan profesional. dalam hal ini, berdasarkan perbandingan kinerja dan

⁶¹ Wibowo, *Manajemen*, 103.

kualifikasinya menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, seseorang dapat dikelompokkan ke dalam kategori, sebagai berikut:

a. Penggerak (*dynamo*)

Seseorang bertindak seolah-olah masih berada dalam posisi di tengah-tengah saat meniti karier (bukan saat melakukan pekerjaan) ke atas. Selalu punya rencana strategis personal yang terus dilakukan dan dipenuhi. Orang ini selalu bekerja untuk mempelajari sesuatu yang baru dan kontinyu mengasah kemampuan serta keahliannya.

b. Penjelajah (*cruisers*)

Bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga sebagai konsekuensinya jauh dari stres dan sangat menikmati kehidupan pekerjaannya.

c. Pecundang (*losers*)

Dalam dunia profesi, seseorang bisa dikatakan pecundang jika tidak mempunyai keahlian, meski hanya standar dasar.⁶²

Pernyataan kalau kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja ditegaskan oleh Timpe bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Lebih lanjut, Timpe mengemukakan teori atribusi yang berasumsi bahwa orang cenderung tidak merasa puas dengan hanya mengetahui apa yang dikerjakan orang, tetapi suka mencari alasan-

⁶² Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja.....*, 118-119.

alasan mengapa mereka melakukannya. Intinya, dalam teori ini terdapat dua kategori dasar atribusi, yaitu:

- a. Atribusi yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang)
- b. Atribusi yang bersifat eksternal atau situasional dihubungkan dengan lingkungan seseorang.⁶³

Tabel berikut menyimpulkan sifat atribusi yang dapat diterapkan dalam analisis kinerja diri sendiri atau kinerja orang lain.

Tabel 2.6 Sifat Atribusi dalam Analisis Kinerja

Apa di Balik Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja?		
	Internal (pribadi)	Eksternal (lingkungan)
Kinerja baik	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan tinggi - Kerja keras 	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan mudah - Nasib baik - Bantuan dari rekan-rekan kerja - Pimpinan yang baik
Kinerja buruk	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan rendah - Upaya sedikit 	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan sulit - Nasib buruk - Rekan-rekan kerja tidak produktif - Pimpinan yang tidak simpatik⁶⁴

Agar dapat mengelola lingkungan kerja yang baik, maka penting untuk mengenali elemen-elemen kunci dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan profesionalitas.

⁶³ *Ibid*, 128-129.

⁶⁴ *Ibid*...., 128-130.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya tidak lepas dari faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak pada kinerja seorang guru.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- a. Kepribadian
- b. Pengembangan profesi
- c. Kemampuan mengajar
- d. Komunikasi yang efektif
- e. Hubungan dengan masyarakat
- f. Kedisiplinan
- g. Kesejahteraan
- h. Iklim kerja.⁶⁵

Sedangkan menurut E. Mulyasa, guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah:

- a. dorongan untuk bekerja,
- b. tanggung jawab terhadap tugas,
- c. minat terhadap tugas,
- d. penghargaan atas tugas,
- e. peluang untuk berkembang,
- f. perhatian dari kepala sekolah,

⁶⁵ Tutik Rahmawati dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan*,19.

- g. hubungan interpersonal dengan sesama guru,
- h. MGMP dan KKG,
- i. kelompok diskusi terbimbing,
- j. serta layanan perpustakaan.⁶⁶

E. Pendidikan Agama Islam (PAI)

1. Definisi Pendidikan Agama Islam (PAI)

Menurut Kurikulum PAI dalam Abdul Majid dan Dian Andayani, pendidikan agama Islam adalah upaya sadar dan terencana dalam menyiapkan peserta didik untuk mengenal, memahami, menghayati, hingga mengimani, ajaran agama islam, dibarengi dengan tuntutan untuk menghormati penganut agama lain dalam hubungannya dengan kerukunan antar umat beragama hingga terwujud kesatuan dan persatuan bangsa.⁶⁷

Menurut Zakiah Daradjat pendidikan agama Islam atau *At-Tarbiyah Al-Islamiyah* adalah usaha bimbingan dan asuhan terhadap anak didik agar kelak setelah selesai pendidikannya dapat memahami dan mengamalkan ajaran agama Islam serta menjadikannya sebagai pandangan hidup.⁶⁸

2. Ruang Lingkup Pendidikan Agama Islam (PAI)

Mata pelajaran pendidikan agama Islam itu secara keseluruhannya dalam lingkup Al-Qur'an dan al-hadits, keimanan, akhlak, fiqih/ibadah, dan sejarah, sekaligus menggambarkan bahwa ruang lingkup pendidikan agama Islam mencangkup perwujudan keserasian, keselarasan dan keseimbangan hubungan manusia dengan Allah SWT, diri sendiri, sesama manusia, makhluk lainnya maupun lingkungannya (*Hablun minallah wa*

⁶⁶ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 227.

⁶⁷ Abdul Majid, *Pendidikan Agama Islam.....*, 130.

⁶⁸ Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 86.

hablun minannas). Jadi pendidikan agama Islam merupakan usaha sadar yang dilakukan pendidik dalam rangka mempersiapkan peserta didik untuk meyakini, memahami, dan mengamalkan ajaran Islam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau pelatihan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶⁹

F. Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan dari peneliti terdahulu untuk perbandingan temuan peneliti yang terdahulu dengan yang akan peneliti bahas nantinya. Adapun peneliti terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.7 Perbedaan Penelitian Terdahulu Dan Penelitian Sekarang

No	Penelitian Terdahulu		Judul Penelitian: “Pengaruh Kompetensi Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar”
	Judul	Rumusan dan Hasil Penelitian	
1	“Pengaruh Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Sertifikasi Guru, dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung” ⁷⁰	Rumusan masalahnya adalah: (1) Bagaimanakah kegiatan MGMP, sertifikasi guru dan motivasi kerja guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (2) Bagaimana keadaan profesionalisme guru rumpun PAI di MTsN Se-Kabupaten Tulungagung? (3) Adakah pengaruh yang signifikan kegiatan MGMP terhadap Profesionalisme guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (4) Adakah pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap profesionalisme guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (5) Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (6) Adakah	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang: perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu difokuskan pada Pengaruh Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Sertifikasi Guru, dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. sedangkan penelitian sekarang difokuskan pada Pengaruh Kompetensi

⁶⁹ Abdul Majid, *Pendidikan Agama Islam*....., 131-132.

⁷⁰ Udirotul Wanita, *Pengaruh Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Sertifikasi Guru, dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung* (Tesis, Program Pascasarjana IAIN Tulungagung, 2014).

		<p>pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kegiatan MGMP, sertifikasi guru, motivasi kerja terhadap profesionalisme guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung?</p> <p>Hasil penelitiannya: (1) Kegiatan MGMP guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 87,68. Sertifikasi guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 12,05 (92,30). Motivasi kerja guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 92,03. (2) Profesionalisme guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 85,92. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi dalam kegiatan MGMP terhadap profesionalisme guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung sebesar 80%. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru terhadap profesionalisme guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung, yaitu sebesar 87%. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung, yaitu 72%. (6) Terdapat pengaruh antara kegiatan MGMP, sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru rumpun PAI sebesar 23,7%</p>	<p>Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.</p> <p>Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang : fokus penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama membahas terkait Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja.</p>
2	<p><i>“Pengaruh Penilaian Kinerja Guru, Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kreatifitas Guru Rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung.”</i>⁷¹</p>	<p>Rumusan masalahnya: (1) Bagaimana deskripsi penilaian kinerja guru, kepribadian, dan kecerdasan emosional dan kreatifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (2) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan penilaian kinerja guru terhadap kepribadian guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (3) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan kepribadian terhadap kecerdasan emosional guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (4) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan penilaian kinerja guru terhadap kecerdasan emosional guru rumpun</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang: perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu difokuskan pada Pengaruh Penilaian Kinerja Guru, Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kreatifitas Guru. sedangkan penelitian sekarang difokuskan pada Pengaruh Kompetensi Guru, Sertifikasi dan</p>

⁷¹ Umi Kasanah, *Pengaruh Penilaian Kinerja Guru, Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kreatifitas Guru Rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung* (Tesis, Program Pascasarjana IAIN Tulungagung, 2014).

	<p>PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (5) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan penilaian kinerja guru terhadap kreatifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (6) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan kepribadian terhadap kreatifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (7) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kreatifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (8) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan penilaian kinerja guru dan kepribadian terhadap kreatifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (9) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan penilaian kinerja guru dan kecerdasan emosional terhadap kreatifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (10) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kreatifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung? (11) Adakah pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama penilaian kinerja guru, kepribadian, dan kecerdasan emosional terhadap kreatifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kabupaten Tulungagung?</p> <p>Hasil penelitiannya: (1) Penilaian kinerja guru di MTsN se-Kabupaten Tulungagung termasuk dalam kategori sedang, kepribadian guru termasuk kategori tinggi, kecerdasan emosional termasuk dalam kategori tinggi dan kreatifitas guru termasuk dalam kategori tinggi. (2) Ada pengaruh yang positif dan tetapi tidak signifikan penilaian kinerja guru terhadap kepribadian guru rumpun PAI di MTsN se-Kab Tulungagung sebesar 5,6%. (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepribadian terhadap kecerdasan emosional guru rumpun PAI di MTsN se-Kab. Tulungagung sebesar 22,1%. (4) Ada pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara penilaian kinerja guru terhadap kecerdasan emosional guru rumpun PAI di MTsN se-Kab Tulungagung 5,8%. (5) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja guru terhadap kreatifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kab Tulungagung 12,2%. (6) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian terhadap</p>	<p>Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.</p> <p>Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang : fokus penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama membahas terkait Kinerja Guru. Namun, bedanya dalam penelitian terdahulu yang dibahas terkait penilaian kinerja guru. sedangkan penelitian sekarang membahas terkait kinerja guru.</p>
--	--	---

		<p>keaktifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kab Tulungagung 27, 1%. (7) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap keaktifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kab Tulungagung 24%. (8) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama penilaian kinerja guru dan kepribadian terhadap keaktifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kab Tulungagung 32,5%. (9) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama penilaian kinerja guru dan kecerdasan emosional terhadap keaktifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kab Tulungagung 29,7%. (10) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap keaktifitas guru rumpun PAI di MTsN se-Kab Tulungagung 34,8%. (11) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara penilaian kinerja guru, kepribadian, dan kecerdasan emosional terhadap keaktifitas guru PAI di MTsN se-Kab Tulungagung 38,5%.</p>	
3	<p><i>“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kreatifitas Terhadap Efektifitas Kinerja Dosen di Universitas Dharma Agung Medan.”</i>⁷²</p>	<p>Penelitian ini rumusan masalahnya yaitu : Adakah pengaruh langsung kepemimpinan terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan? (2) Adakah pengaruh langsung motivasi terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan? Adakah pengaruh langsung kreatifitas terhadap efektifitas kinerja dosen di UDA Medan? (4) Adakah pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kreatifitas dosen di UDA Medan? (5) Adakah pengaruh langsung motivasi terhadap kreatifitas kinerja dosen di UDA Medan?</p> <p>Penelitian ini menemukan hasil yaitu variabel kepemimpinan, motivasi, dan kreatifitas dapat dijadikan faktor dalam menentukan efektifitas dosen di Universitas Darma Agung Medan. Terhadap dosen dan komponen yang terkait disarankan harus berupaya meningkatkan kepemimpinan, motivasi, dan kreatifitas melalui peningkatan diri agar hasil efektifitas kerja dosen berprestasi.</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang: perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu difokuskan pada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kreatifitas Terhadap Efektifitas Kinerja Dosen. sedangkan penelitian sekarang difokuskan pada Pengaruh Kompetensi Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.</p> <p>Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang : fokus penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama membahas terkait Motivasi dan Kinerja. Namun, bedanya dalam penelitian terdahulu yang dibahas terkait</p>

⁷² Manalu, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kreatifitas Terhadap Efektifitas Kinerja Dosen di Universitas Dharma Agung Medan* (Tesis, Universitas Dharma Agung Medan).

			motivasi dosen dan efektifitas kinerja dosen. Sedangkan penelitian sekarang membahas terkait motivasi kerja dan kinerja guru.
4	<i>“Pengaruh motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang.”</i> ⁷³	<p>Rumusan masalahnya: (1) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?, (2) Adakah pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru? (3) Adakah pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, (4) Adakah pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja, kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru?</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja, kepemimpinan situasional kepala sekolah, dan kinerja guru rata-rata berkategori baik pada kisaran 50%, (2) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 74,8%, (3) kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 58,4%, dan (4) motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 66,3%, selebihnya sebesar 33,7% kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang: perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu difokuskan pada Pengaruh motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. sedangkan penelitian sekarang difokuskan pada Pengaruh Kompetensi Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.</p> <p>Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang : fokus penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama membahas terkait Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.</p>
5	<i>“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang.”</i> ⁷⁴	<p>Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mendeskripsikan tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. (2) Untuk mendeskripsikan tingkat pengaruh dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. (3) Untuk mendeskripsikan tingkat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang.</p> <p>Hasil penelitian ini: (1) Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang: perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu difokuskan pada Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Sedangkan penelitian sekarang difokuskan pada Pengaruh Kompetensi Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja</p>

⁷³ Suparno, *Pengaruh motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang* (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2007).

⁷⁴ Kaliri, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang* (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2008).

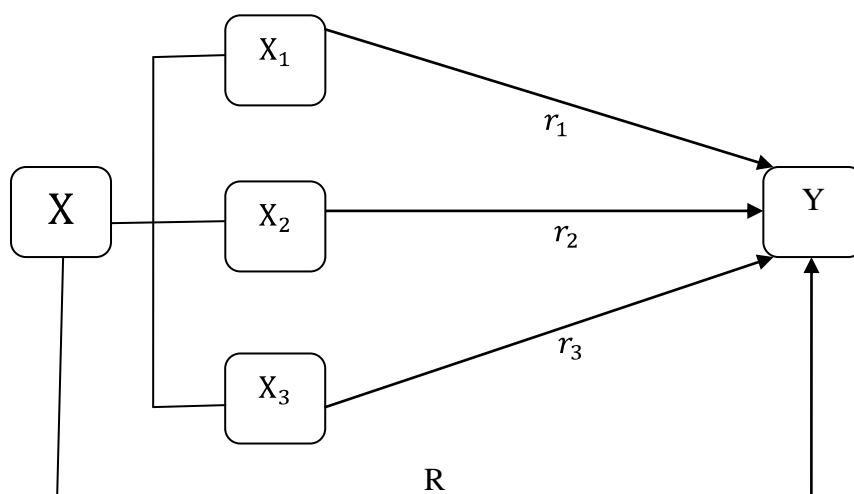
		<p>koefisien determinasi sebesar 8,3%, (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi 14,3%. (3) Ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasikerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang koefisien determinasi sebesar 21,5%, sedangkan sisanya kinerja guru sebesar 78,5% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi disiplin maka semakin baik pula kinerja. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin baik pula kerjanya.</p>	<p>Guru. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang : fokus penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama membahas terkait Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.</p>
6	<p><i>“Pengaruh Kompetensi guru dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Guru di SMK PGRI 1 Bandar Lampung.”</i>⁷⁵</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kompetensi, motivasi kerja serta kinerja guru SMK PGRI 1 Bandar Lampung. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI 1 Bandar Lampung. Landasan teori yang digunakan adalah kompetensi guru menurut PP 74 tahun 2008 Tentang Guru pasal 3 dan teori kebutuhan motivasi McClelland serta dimensi penilaian kinerja Bernardin dan Russel. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan studi kausal dengan menggunakan teknik analisis nilai jenjang dan path analysis. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK PGRI 1 Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja serta kinerja guru SMK PGRI 1 Bandar Lampung berada dalam kategori tinggi, dimana secara kinerja guru SMK PGRI 1 Bandar Lampung dipengaruhi sebesar 51,9% oleh kompetensi dan motivasi kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial kompetensi yang mempengaruhi kinerja sebesar 35,8% dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 39,1%.</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang: perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu difokuskan pada Pengaruh Kompetensi guru dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Guru. Sedangkan penelitian sekarang difokuskan pada Pengaruh Kompetensi Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang : fokus penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama membahas terkait Kompetensi guru dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Guru. Namun, bedanya pada penelitian sekarang juga membahas terkait sertifikasi guru.</p>

⁷⁵ Rika Sartika, *Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMK PGRI 1 Bandar Lampung* (Tesis: t.tp, 2011).

Pada penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas sama-sama meneliti tentang guru. Namun bedanya dalam penelitian terdahulu meneliti terkait Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Sertifikasi Guru, dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme, Penilaian Kinerja Guru, Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kreatifitas Guru, Kepemimpinan, Motivasi dan Kreatifitas Terhadap Efektifitas Kinerja Dosen, motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Dalam penelitian ini yang akan dibahas oleh peneliti yaitu tentang kompetensi guru, sertifikasi dan motivasi kerja seberapa berpengaruh terhadap kinerja guru.

G. Kerangka Konseptual

Dari tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru, Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar”, dapat disusun kerangka konseptual seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.5 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X_1 = kompetensi guru X_3 = motivasi kerja

X_2 = sertifikasi guru Y = kinerja guru

Gambar 2.2 adalah paradigma ganda dengan tiga variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) dan satu variabel dependen (Y). Dalam paradigma ini terdapat 4 rumusan masalah deskriptif, namun dalam penelitian ini rumusan masalah dijadikan 1 rumusan dan mencakup deskripsi keempat variabel, dan rumusan masalah asosiatif (hubungan), terdiri dari 4 regresi linier (sederhana) dan 1 regresi ganda. Untuk mencari hubungan X_1 dengan Y , X_2 dengan Y , X_3 dengan Y , menggunakan teknik regresi sederhana. Untuk mencari hubungan antara X_1 secara bersama-sama dengan X_2 dan X_3 terhadap Y menggunakan regresi ganda. Regresi sederhana dan ganda dapat diterapkan dalam paradigma ini.