

BAB V

PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil dari uji analisis deskriptif pada bab IV di atas, Kompetensi guru di MAN se-Kabupaten Blitar diperoleh skor *mean* 89.87, *median* 89.50, *mode* 91, berdasarkan skor *mean* di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru di MAN se-Kabupaten Blitar berada pada kategori sedang, untuk sertifikasi guru di MAN se-Kabupaten Blitar diperoleh skor *mean* 89.33, *median* 88.00, *mode* 85, berdasarkan skor *mean* di atas, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru di MAN se-Kabupaten Blitar berada pada kategori sedang, untuk motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar diperoleh skor *mean* 87.40, *median* 88.00, *mode* 93, berdasarkan skor *mean* di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar berada pada kategori sedang, sedangkan untuk kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar diperoleh skor *mean* 88.30, *median* 87.00, *mode* 84, berdasarkan skor *mean* di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar berada pada kategori sedang.

Dari pemaparan di atas, menunjukkan bahwa kompetensi guru, sertifikasi, motivasi kerja dan kinerja guru masing-masing berada pada kategori sedang.

Ada teori dalam pemberian motivasi, para pakar satu dengan lainnya hampir memiliki kesamaan. Para pakar yang dimaksud adalah mereka yang konsisten menelaah pengaruh motivasi dalam berbagai kegiatan, antara lain Koontz, Weihrich, Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Robbins. Menurut mereka, pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi dimulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkitan kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai oleh karyawan atau bawahan. Lalu upaya yang diarahkan terdiri dari keputusan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan. Demikian rangkaian kebutuhan manusia, yang merupakan dasar pemikiran perlu tidaknya seseorang diberikan motivasi. Motivasi kerja yang merupakan kajian dalam bahasan ini, jika bertolak dari uraian teori sebagaimana dipaparkan di atas maka dapatlah disimpulkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat melalui dimensi internal dan eksternal.¹

Ada dasar teori personel dengan kinerja tinggi. Mink dkk menyampaikan tiga buah pendekatan untuk mempelajari perilaku kinerja personel. **Pertama**, pendekatan karakteristik bawahan personel (*trait*

¹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 69-71

view). Pendekatan ini biasanya digunakan oleh para psikolog dalam melihat kepribadian individu. Berdasarkan pendekatan ini, karakteristik individu dengan kinerja tinggi adalah atribut individual. Artinya, sejumlah orang mempunyai potensi spesifik untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, sedangkan sejumlah orang lain tidak mempunyai atribut tersebut. Hal ini membawa konsekuensi kepada organisasi untuk melakukan pemilihan personel secara tepat dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap peran organisasi.²

Banyak penulis mendeskripsikan tentang karakteristik personel dengan kinerja tinggi. Charles Garfield melakukan studi tentang individu dengan kinerja tinggi mempunyai karakteristik spesifik yang relatif sama. Karakteristik spesifik personel dengan kinerja tinggi sebagai berikut: a) orientasi kepada kinerja tinggi, bahwa para individu dengan kinerja tinggi mempunyai dorongan yang sangat kuat untuk mencapai tujuan mereka; b) percaya diri, bahwa para individu dengan kinerja tinggi mempunyai sikap mental positif yang membuat mereka untuk bertindak dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi; c) kontrol diri, bahwa para individu dengan kinerja tinggi mengembangkan sikap disiplin diri yang ketat dan konsisten untuk mencapai cita-cita mereka; d) kompetensi, bahwa para individu dengan kinerja tinggi mengembangkan spesifik keahlian pada disiplin tertentu yang menjadi pilihan area yang akan mereka kuasai dengan baik; e) prestasi, bahwa para individu dengan kinerja tinggi mempunyai

² Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian* (t.tp: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok, 2002), 146.

karakteristik konsisten untuk berusaha terus-menerus. Mereka disebut individu dapat berbuat (*can do*) atau bekerja keras secara kontinyu untuk mencapai tujuan mereka.³

Dari pendekatan ini, kita dapat menentukan dan menyeleksi kualitas personel dengan kinerja tinggi melalui pengenalan secara akurat dari kepribadian mereka. Masalahnya, penggunaan instrumen pendekatan bukanlah mudah dan tidak selalu memberikan hasil yang cukup memuaskan untuk identifikasi individu.

Kedua, pendekatan yang dilakukan para ahli psikolog perilaku yaitu pandangan perilaku. Pada pendekatan ini, individu dengan kinerja tinggi sebenarnya merupakan efek dari perilaku kerja yang benar dan terus-menerus memperkuat perilaku kerja tersebut. Prestasi kerja tinggi dicapai dengan melakukan manajemen hukuman dan imbalan secara sistematis. Dengan demikian, tugas organisasi adalah menciptakan lingkungan yang kondusif untuk melaksanakan manajemen hukuman dan imbalan, sehingga menghasilkan perilaku kerja personel yang diharapkan. Sejumlah ahli mendiskusikan pendekatan perilaku dalam mencapai kinerja tinggi. Ken Blanchard mengembangkan instrumen manajemen untuk meningkatkan kinerja tinggi personel. Manajer menilai kinerja personel saat ini kemudian mengembangkan rencana kinerja, memberikan umpan balik, imbalan dan hukuman sesuai dengan keluaran dari kinerja personel. Dari hasil penelitian ekstensif, ada beberapa kondisi penting yang harus

³ *Ibid...*, 146-147.

tersediaagar lingkungan kinerja tinggi dapat diciptakan, antara lain: a) atmosfir kerja. Dibutuhkan hubungan sosial dan interpersonal yang positif, suportif, dan kondusif untuk dapat mengambil resiko. Atmosfir sosial ini akan mendorong personel untuk berani belajar dan memecahkan masalah kerja. Ini akan menyuburkan rasa percaya diri personel untuk belajar dan menampilkan kinerja pada tingkat harapan personel dan mitra kerja lainnya. b) pengarahan (*direction*). Lingkungan kinerja tinggi membantu personel untuk membuat tujuan secara jelas dan memberikan informasi standar yang dibutuhkan untuk mencapainya. Lingkungan ini memberikan personel kinerja tinggi dan pedoman kerja secara jelas. c) peluang. Begitu tujuan telah ditetapkan, personel harus mempunyai peluang untuk menampilkan perilaku kerja yang tepat untuk mencapainya. Untuk itu dibutuhkan ketersediaan peralatan, material, proses, pelatihan, pendidikan, atau pengembangan. Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki personel harus dapat diidentifikasi dan diaplikasikan untuk mencapai tujuan. d) konsekuensi. Setiap perilaku kerja menghasilkan konsekuensi dan keluaran. Sejumlah keluaran sesuai harapan dipertimbangkan positif dan sebaliknya keluaran yang bertolak belakang dengan harapan dipertimbangkan negatif maupun hasilnya tidak diacuhkan. Yang penting harus dilakukan adalah umpan balik dari perilaku kerja mereka. e) insentif. Akhirnya setiap personel harus mendapat finansial insentif untuk perilaku kerja positif dan hukuman finansial terhadap perilaku kerja negatif.⁴

⁴ *Ibid.*..., 148-149

Berdasarkan pendekatan ini, peran manajer adalah mengelola perilaku personal via manajemen hukuman dan imbalan sehingga dihasilkan perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Akan tetapi bila manajer terlalu hanya menekankan pada faktor ini saja kemungkinan gagal untuk mencapai tujuan dapat terjadi. Terlalu banyak perhatian hanya kepada lingkungan eksternal, tidak menghiraukan faktor nilai, sikap dan ketrampilan personel atau kultur organisasi juga dapat menghasilkan keluaran yang tidak diharapkan.

Ketiga, kombinasi kedua pendekatan tersebut yang lebih holistik atau paradigma. Pada pendekatan psikologi industri, konsep perilaku ditentukan oleh dua faktor penting yaitu: faktor personal dan lingkungan. Perilaku merupakan fungsi interaksi antar individu dengan lingkungannya. Oleh karena kinerja tinggi merupakan fungsi interaksi, maka disebut juga pendekatan perspektif interaksi. Kadang pendekatan ini disebut juga pendekatan situasi-individu. Hal ini didukung oleh fakta bahwa setiap tindakan manusia di dalam sistem manusia mempunyai pengaruh kepada orang lain di manapun dia berada di lingkungan sistem itu. Bila kita mengadopsi pendekatan ini dalam melihat personel kinerja tinggi, kita menerima premis bahwa kinerja tinggi adalah proses menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif terjadinya kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan kita juga harus melakukan seleksi dan mengembangkan personel yang sangat ingin menampilkan kinerja tinggi. Personel yang menggabungkan ketrampilan dan usaha keras untuk menghasilkan kinerja

yang sukses. Dengan demikian, peran manager adalah menciptakan lingkungan dan mendapatkan personel yang tepat kemudian memfasilitasi proses interaksi keduanya sehingga mencapai tujuan dari individu dan organisasi secara simultan.⁵

Sebagaimana dari analisis deskriptif dan beberapa teori di atas, terkait kompetensi (X1), sertifikasi (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja (Y) merupakan kesatuan yang sangat berhubungan satu dan lainnya. Hal ini, sebagaimana bila kompetensi tinggi, sertifikasi tinggi, dan motivasi kerja tinggi maka impeknya pada kinerja yang tinggi pula. Sedangkan bila salah satu dari variabel X rendah maka akan mempengaruhi juga dalam kinerja guru tersebut.

2. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada bab IV di atas, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar, yaitu dengan taraf signifikan 0,002. Dan besarnya pengaruh kinerja guru yaitu: 26,60% oleh kompetensi guru, sedangkan sisanya 73,40% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Berdasarkan nilai R yang diperoleh yaitu sebesar 0,515, berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel kompetensi guru dan kinerja guru .

⁵ *Ibid.*..., 149-150.

Hal tersebut sejalan dengan definisi kompetensi guru. Definisi 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

Hal ini sebagaimana dengan teori yang dinyatakan oleh seorang ahli, bahwa kinerja pegawai tidak saja dipengaruhi oleh faktor dari pegawai itu sendiri, tetapi juga oleh kelompok dan lingkungan organisasi tempatnya bekerja. Kesimpulan semacam ini dikemukakan oleh Bowditch dan Buono yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, keterampilan, pemahaman terhadap tugas, kesempatan untuk berkinerja, tingkat upaya dan ketekunan, sumberdaya yang dibutuhkan, faktor kelompok, serta faktor organisasi dan lingkungan.⁷

Berbicara tentang kompetensi dan kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari Uji Kompetensi Guru (UKG). Uji kompetensi guru yang dilakukakn secara profesional dan berkesinambungan akan menghasilkan gambaran tentang kondisi guru, terutama berkaitan dengan kompetensi dan kinerjanya. Uji kompetensi guru juga dapat digunakan untuk mengembangkan standar kompetensi guru. berdasarkan hasil uji kompetensi, dapat diketahui kemampuan rata-rata para guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan, dan siapa guru yang perlu mendapat pembinaan

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

⁷ Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 128.

secara kontinu, serta siapa guru yang telah mencapai standar kemampuan minimal. Adanya standar kompetensi yang jelas dapat mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tuntutan masyarakat serta perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni.⁸

3. Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada bab IV di atas, terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar, yaitu dengan taraf signifikan 0,000. Dan besarnya pengaruh kinerja guru yaitu: 38,40% oleh sertifikasi, sedangkan sisanya 61,60% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Berdasarkan nilai R yang diperoleh yaitu sebesar 0,620 berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel sertifikasi dan kinerja guru.

Ada teori yang menyebutkan bahwa sertifikasi adalah pemberian sertifikat kompetensi atau surat keterangan sebagai pengakuan terhadap kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan setelah lulus uji kompetensi. Jika dihubungkan dengan profesi guru, sertifikasi dapat diartikan sebagai surat bukti kemampuan mengajar yang menunjukkan bahwa pemegangnya memiliki kompetensi mengajar dalam mata pelajaran, jenjang, dan bentuk pendidikan tertentu seperti yang diterangkan dalam sertifikat kompetensi tersebut.⁹

⁸ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 57.

⁹ *Ibid...*, 31

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 sedikitnya harus memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) memiliki landasan teologis dan filosofis 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. Perwujudan guru profesional yang bermutu tersebut, 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.¹⁰

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

¹⁰ *Ibid.*, 32.

peserta didik, pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan profesi dan kepribadian pendidik.¹¹

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada bab IV di atas, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar, yaitu dengan taraf signifikan 0,000. Dan besarnya pengaruh kinerja guru yaitu: sebesar 71% oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 29% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Berdasarkan nilai R yang diperoleh yaitu sebesar 0,842, berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru.

Menurut seorang ahli, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.¹²

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

¹¹ *Ibid.*, 33

¹² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 71

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.¹³

Sedangkan menurut teori lain tentang motivasi dalam pekerjaan, yaitu sebagai berikut: (1) teori keadilan (*equity*). Teori ini menonjolkan kenyataan bahwa motivasi seseorang mungkin dipengaruhi oleh perasaan seberapa baikkah mereka diperlakukan di dalam organisasi apabila dibandingkan orang lain. Kalau orang merasa perlakuan orang-orang terhadapnya tidak sebaik perlakuan orang-orang itu terhadap orang lain yang dianggap sebanding, kemungkinan besar orang itu kurang terdorong untuk menyajikan kinerja yang baik. (2) teori sasaran (*goal*). Teori ini didasarkan pada kepercayaan bahwa sasaran orang ditentukan oleh cara mereka berperilaku dalam pekerjaan dan jumlah upaya yang mereka gunakan. Ada indikasi bahwa memiliki sasaran yang benar-benar jelas memang membantu mendorong minat orang, dan hal itu cenderung untuk mendorong organisasi berupaya mengembangkan rencana kinerja manajemen yang lengkap. (3) teori perlambang (*attribution*). Teori ini menyatakan bahwa motivasi tergantung pada faktor-faktor internal, seperti atribut pribadi seseorang dan faktor-faktor luar yang mungkin berupa kebijakan organisasi, derajat kesulitan pekerjaan yang ditangani, dan sebagainya.¹⁴

¹³ Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan.....*, 69.

¹⁴ *Ibid.....*, 49

Berdasarkan dari beberapa teori diatas dapat penulis simpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh besar-kecilnya motivasi kerja guru tersebut.

5. Pengaruh kompetensi guru, sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada bab IV di atas, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru, sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar, yaitu dengan taraf signifikan 0,000. Dan besarnya pengaruh kinerja guru yaitu: sebesar 72,40% oleh kompetensi guru, sertifikasi, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 27,60% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Adapun besarnya nilai R yaitu: 0,851. Dari nilai R tersebut dapat diartikan terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi guru, sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yaitu: usaha, motivasi, kemampuan, keterampilan, 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.¹⁵

Sedangkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya tidak lepas dari faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak pada

¹⁵ *Ibid.*,132-133.

kinerja seorang guru. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: kepribadian, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi yang efektif, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja.¹⁶

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: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan.¹⁷

B. Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini, dari semua variabel yang diteliti terdapat berbagai macam hubungan yang saling memberikan pengaruh antar variabel. Setelah melalui uji statistik, hasilnya yaitu variabel kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; variabel sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; dan kompetensi guru, sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Demikian klasifikasinya yaitu kompetensi

¹⁶ Tutik Rahmawati dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan*,19.

¹⁷ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan*, 227.

guru, sertifikasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (*dependent*).

Adapun temuan penelitian yang peneliti temukan di lapangan terkait kinerja guru rumpun PAI di MAN se-Kabupaten Blitar, sebagai berikut:

1. Kinerja guru rumpun PAI dalam memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik

Rumpun PAI secara keseluruhannya terdiri dari empat mata pelajaran yaitu: Al-Qur'an Hadits, Aqidah Akhlak, Fiqih, dan Sejarah Kebudayaan Islam. Dari keempat mata pelajaran tersebut sangat menuntut guru untuk memberikan fasilitas kepada siswa dalam mengembangkan berbagai potensinya.

Fasilitas yang digunakan untuk mengembangkan potensi akademik di MAN se-Kabupaten Blitar yaitu:

- a) Sistem pembelajaran *response*/pembelajaran yang dilakukan di luar kelas,
- b) Program kelas khusus yaitu kelompok belajar bahasa Arab,
- c) Program "BAIK" (Baca Al-qur'an Iftitah Kelas) dibaca selama 3 menit oleh seluruh siswa pada awal jam pertama. Dengan program ini diharapkan Al-Qur'an langsung tamat dibaca dalam waktu singkat dan memberi berkah bagi pembaca dan Madrasah.
- d) Bimbingan Ibadah berjenjang dilaksanakan selama siswa berada di Madrasah dan di luar jam pelajaran. Dengan

program ini siswa diharapkan mampu menyesuaikan diri dan bermanfaat di masyarakatnya.

e) Pengajian

f) Bimbingan baca Kitab Kuning.

2. Kinerja guru rumpun PAI dalam memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik, antara lain:

a) Karya Ilmiah Remaja berusaha menerbitkan majalah CIPTA setiap 3 bulan sekali dengan semboyan "*Never End To Innovation*"

b) Bidang seni dengan programnya berusaha mengembangkan kesenian yang berciri khas kedaerahan dan islami, diantaranya: drum band, angklung sered, sanggar teater, karawitan, dan kaligrafi

c) Bidang seni baca Al-Qur'an dan seni Musik (Qasidah)

d) Jurnalistik.