



**KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
YANG BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI MTs SWASTA
ISLAMIYAH NAPABARBARAN KABUPATEN
PADANG LAWAS UTARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Magister Pendidikan (M. Pd)
dalam Bidang Ilmu Pendidikan Islam*

Oleh:

**KHOLILA RIZKY HARAHAP
NIM. 16. 2310 0169**

**IAIN
PADANGSIDIMPUAN
PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

**PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2018**

PERSETUJUAN

Tesis Berjudul:

**KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
YANG BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI MTs SWASTA
ISLAMIYAH NAPABARBARAN KABUPATEN
PADANG LAWAS UTARA**

Oleh:

KHOLILA RIZKY HARAHAP
NIM. 16. 2310 0169



Dapat disetujui dan disahkan
sebagai persyaratan untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M. Pd)
Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN
Padangsidimpuan

Padangsidimpuan, 08 November 2018

IAIN

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M. Ag
NIP. 19641013 199103 1 003


Dr. Erowadi, M. Ag
NIP. 19720326 199803 1 002

PENGESAHAN

Testis berjudul "Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Yang Bersertifikat Pendidik Di MTs Swasta Islamiyah Napaharbaran Kabupaten Padang Lawas Utara", atas nama Kholila Rizky Harahap, NIM. 16. 2310. 0169, Program Studi Pendidikan Agama Islam telah dimunqasyahkan dalam Sidang Munaqsyah Pascasarjana Program Magister Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan pada hari Selasa tanggal 08 November 2018.

Testis ini diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Program Magister Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.

Padangsidimpuan, 08 November 2018
Panitia Sidang Munaqsyah Testis
Pascasarjana Program Magister
IAIN Padangsidimpuan.

Ketua

Dr. Erwadi, M. Ag
NIP. 19720326 199803 1 002

Sekretaris

Dr. Anhar, M.A
NIP. 19740319 200003 2 001

Dr. Erwadi, M. Ag
NIP. 19720326 199803 1 002

Dr. Anhar, M.A
NIP. 19740319 200003 2 001

Dr. Hamdan Fauzuan, M. Pd
NIP. 1970711 200112 0 15

Dr. Hamdan Fauzuan, M.A
NIP. 1970711 200112 0 15

Mengajar
Dapat

Dr. Erwadi, M. Ag
NIP. 19720326 199803 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Khofila Rizky Harahap
NIM 16.2310.0169
Judul Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam yang Bersertifikat Pendidik Di Mts Swasta Islamiyah Napubarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

Dengan ini menyatakan menyusun tesis sendiri tanpa meminta bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa Pasal 14 Ayat (2).

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat (4) tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 08 November 2018
Yang Membuat Pernyataan,


KHOFILA RIZKY HARAHAP
NIM. 16.2310.0169

HALAMAN PERSYARATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai Civitas Akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Padangsidempuan, Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : KHOLILA RIZKY HARAHAP

NIM : 16.2310.0169

Program Studi : Pascasarjana Pendidikan Agama Islam

Jenis Tulisan Ilmiah : Tesis

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan Hak Bebas Royalti (*Non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pembinaan Nilai-nilai Akhlak Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Di Madrasah Aliyah Musthafawiyah Purba Baru Kabupaten Mandailing Natal". Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti *Non-exclusive* ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalihkan media/forma, mengelola dalam bentuk *packaging data (data base)*, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

IAIN
PADANGSIDEMPUN

Dibuat di Padangsidempuan
Pada Tanggal, 08 November 2018
Yang menyatakan,



KHOLILA RIZKY HARAHAP
NIM. 16.2310.0169



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER

Jalan T. Rizal Nurdin, Km. 4,5 Sibitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

www.pascasidimpun.pasdir.com email pascasarjana_idainpsp@yahoo.co.id

PENGESAHAN

Judul Tesis : KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA
ISLAM YANG BERSERTIFIKAT
PENDIDIK DI MTs SWASTA ISLAMİYAH
NAPABARBARAN KABUPATEN
PADANG LAWAS UTARA

Ditulis Oleh : KHOLIA RIZKY HARAHAP
Nim : 16.2310.0169

Tidak dapat diterbitkan untuk memenuhi salah satu syarat
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M. Pd)

IAIN
PADANGSIDIMPUAN

Padangsidimpuan, 08 November 2018
Direktur Pascasarjana
IAIN Padangsidimpuan

Drs. Erawati, M. Ag
NIP. 19720326 199803 1 002

ABSTRAK

Nama : KHOLILA RIZKY HARAHAP
Nim : 16. 2310 0169
Judul : Kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara
Tahun : 2018

Latar belakang Masalah ini diteliti yang ditemukan bahwa guru Pendidika Agama Islam yang bersertifikat pendidik belum dapat menggambarkan bahwa mereka memiliki kinerja yang baik, karena melihat dari keseharian dari guru di lingkungan madrasah ini masih sama saja. sehingga perlu untuk ditelusuri lebih lanjut mengenai kinerja guru Pendidikan Agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja guru Pendidikan Agama Islam, dan peningkatan yang diperoleh serta faktor yang mempengaruhi kinerja guru Pendidikan Agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

Metodologi penelitian, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dengan analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru Pendidikan Agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara belum dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik, karena guru tersebut belum sepenuhnya mampu untuk menerapkan berbagai kriteria seorang guru yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik belum terlihat adanya peningkatan, karena dilihat dari keaktifan guru dalam mengajar, kesiapan perangkat, dan penyesuaian metode dengan materi pelajaran belum menunjukkan adanya inovasi-inovasi baru dalam mengajar, dan boleh dikatakan bahwa cara mengajar mereka masih sama saja seperti sebelum memperoleh sertifikat pendidik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Pendidikan Agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu: 1) faktor internal, yaitu: kemampuan, kepribadian dan pengalaman lapangan. 2) faktor eksternal, yaitu: gaji dan sarana prasarana.

ABSTRACT

Name : KHOLILA RIZKI HRP
Nim : 16. 2310 0169
Title : Performance of Islamic religious education teachers who are certified educators at the Private Junior High School Islamiyah Napabarbaran North Padang Lawas Regency
Year : 2018

The problem is that the Islamic Education Educators who are certified educators have not been able to imagine that they have good performance, because seeing from the daily lives of teachers in this school is still the same. So it needs to be explored further on the performance of Islamic Religious Education teachers who are certified educators at Private Junior High School Islamiyah Napabarbaran North Padang Lawas Regency.

Based on the above problems, the purpose of this study is to find out the performance of Islamic Education teachers, and the improvements obtained as well as factors that influence the performance of Islamic Education teachers who are certified educators at Private Junior High School Islamiyah Napabarbaran North Padang Lawas Regency.

In this study, researchers used a qualitative approach with descriptive methods and data collection techniques used were observation, interviews and documentation. Data analysis used with qualitative descriptive analysis.

The results showed that the performance of Islamic Education teachers who were certified educators at Private Junior High School Islamiyah Napabarbaran North Padang Lawas Regency could not yet be considered as teachers who performed well, because the teacher had not been fully able to apply various criteria to a good performance teacher. The performance of Islamic education teachers who have obtained an educator certificate has not seen an increase, because it is seen from the active teacher in teaching, device readiness, and adjusting methods with subject matter has not shown the existence of new innovations in teaching, and it can be said that the way they teach is still just like before getting an educator certificate. Factors that influence the performance of Islamic Education teachers who are certified educators Private Junior High School Islamiyah Napabarbaran North Padang Lawas Regency are: 1) internal factors, namely: ability, personality and field experience. 2) external factors, namely: salary and infrastructure

لملخص الملخص

الاسم : خوليل رزقي هار هف
رقم الطالب : 9610.0132 61
العنوان : أداء معلمي التربية الدينية الإسلامية المربين المعتمدين في المدرسة
نابابارباران الإسلامية الإسلامية الخاصة ، شمال بادانج لاوس ريجنسي
قسم دراسة : التربية الدينية الإسلامية
السنة : 2018

تكمن المشكلة في أن معلمي التربية الإسلامية الذين هم معلمين معتمدين لم يكونوا قادرين على تخيل أنهم يتمتعون بأداء جيد ، لأن الرؤية من الحياة اليومية للمدرسين في هذه المدرسة لا تزال هي نفسها. لذلك يجب استكشاف المزيد عن أداء معلمي التربية الدينية الإسلامية الذين هم معلمين معتمدين في برنامج Napabarbaran Private MTs في شمال بادانج لاوس ريجنسي.

استناداً إلى المشاكل المذكورة أعلاه ، فإن الغرض من هذه الدراسة هو معرفة أداء معلمي التربية الإسلامية ، والتحسينات التي تم الحصول عليها بالإضافة إلى العوامل التي تؤثر على أداء معلمي التربية الإسلامية الذين هم معلمون معتمدون في مدرسة نابابارباران الإسلامية الإسلامية الخاصة في شمال بادانج لاوس ريجنسي. في هذه الدراسة ، استخدم الباحثون نهجاً كمياً باستخدام الطرق الوصفية وتقنيات جمع البيانات المستخدمة في الملاحظة والمقابلات والوثائق. تحليل البيانات المستخدمة مع التحليل الوصفي النوعي.

وأظهرت النتائج أن أداء معلمي التربية الإسلامية الذين كانوا معلمين معتمدين في مدرسة نابابارباران الإسلامية الإسلامية الخاصة في منطقة شمال بادانج لاوس لم يكن من الممكن اعتبارهم معلمين أداءهم جيداً ، لأن المعلم لم يكن قادراً بشكل كامل على تطبيق معايير مختلفة لمعلم أداء جيد. لم يشهد أداء معلمي التربية الإسلامية الذين حصلوا على شهادة تربوية زيادة ، لأنه يُرى من المعلم النشط في التدريس ، والاستعداد للجهاز ، وتعديل الأساليب مع الموضوع لم يُظهر وجود ابتكارات جديدة في التدريس ، ويمكن القول إن طريقة تدريسهم لا تزال قائمة تماماً مثلما قبل الحصول على شهادة المعلم. العوامل التي تؤثر على أداء معلمي التربية الإسلامية المعتمدين والمعلمين في Napabarbaran Private MTs في شمال بادانج لاوس ريجنسي هي: (1) العوامل الداخلية ، وهي: القدرة والشخصية والخبرة الميدانية (2) . العوامل الخارجية ، وهي: المرتب والبنية التحتية.

KATA PENGANTAR



الحمد لله رب العالمين. علم الانسان مالم يعلم. والصلاة والسلام على اشرف الانبياء والمرسلين وعلى اله وصحبه اجمعين. اما بعد :

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul: **“Pembinaan Nilai-nilai Akhlak dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Di Madrasah Aliyah Musthafawiyah Purba Baru Kabupaten Mandailing Natal”** dengan baik, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kebodohan menuju alam yang penuh Ilmu pengetahuan seperti sekarang ini. Semoga kita mendapat syafaatnya di yaumul akhir kelak. Amin Ya Rabbal Alamin.

Selama penulisan tesis ini penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan yang disebabkan keterbatasan referensi yang relevan dengan pembahasan dalam penelitian ini, minimnya waktu yang tersedia dan kekurangan ilmu penulis. Namun atas bantuan, bimbingan, dukungan moril/materil dari berbagai pihak sehingga tesis ini dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini dengan sepenuh hati penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, M.CL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan.
2. Bapak Dr. Erawadi, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Program Magister IAIN Padangsidempuan.
3. Ibu Dr. Magdalena, M. Ag selaku Wakil Direktur Pascaarjana Program Magister IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M. Ag selaku pembimbing I dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Dr. Erawadi, M.Ag selaku pembimbing II dalam penyelesaian tesis ini.

6. Kepada seluruh dosen dan pegawai Program Pascasarjana IAIN Padangsidempuan yang telah membantu penulis selama perkuliahan di Pascasarjana Program Magister IAIN Padangsidempuan.
7. Kepada Bapak Kepala MTs Swasta Islamiyah Napabarabaran dan kepada seluruh tenaga pendidik dan staf tata usaha yang telah berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini.
8. Teristimewa kepada Ayah dan Ibu beserta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan motivasi, do'a, dan pengorbanan yang tiada terhingga demi keberhasilan penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan semogas tesis ini bermanfaat bagi kita semua dan bagi kemajuan pendidikan. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua.

Padangsidempuan, 08 November 2018
Penulis,

KHOLILA RIZKY HARAHAHAP
NIM. 16. 2310 0169

IAIN
PADANGSIDIMPUAN

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan adalah sistem transliterasi arab latin berdasarkan SKB Menteri Agama dan Menteri P & K RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
1	ا	Ali>f	-	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba>	B	-
3	ت	Ta>	T	-
4	ث	S'a>	S,	s(dengan titik di atas)
5	ج	Ji>m	J	-
6	ح	H>a	H	H(dengan titik di atas)
7	خ	Kha>	Kh	-
8	د	Da>l	D	-
9	ذ	Z'a>l	Z,	Z(dengan titik di atas)
10	ر	Ra>	R	-
11	ر	Zai	Z	-
12	س	Si>n	S	-
13	ش	Syi>m	D	-
14	ص	S,a>d	T	S(dengan titik di bawah)
15	ض	D,a>d	Z	D(dengan titik di bawah)
16	ط	T,a	T,	T(dengan titik di bawah)
17	ظ	Z,a>	Z,	Z(dengan titik di bawah)
18	ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
19	غ	Gain	G	-
20	ف	Fa	F	-

21	ق	Qa>f	Q	-
22	ك	Ka>f	K	-
23	ل	La<m	L	-
24	م	Mi<m	M	-
25	ن	Nu<n	N	-
26	و	Wa>uw	W	-
27	ه	Ha>	H	-
28	ء	Hamzah	‘	Apostrof, tetapi lambing ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
29	ي	Ya>		-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap termasuk tanda *Syaddah*, ditulis rangkap. Contoh احمديّة ditulis *Ah madiyyah*.

C. Ta > marbu > t ah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebgainya.

Contoh: جماعة ditulis *jama > ‘ah*

2. Bila dihidupkan ditulis *t*

Contoh: كرامة الاولياء ditulis *kara > matul-auliya>’*

D. Vocal Pendek

Fathah ditulis *a*, kasrah ditulis *i*, dan dammah ditulis *u*

E. Vocal Panjang

A Panjang ditulias *a >*, I Panjang ditulis *I >*, dan U Panjang ditulis *u >*, maing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

F. Vocal Rangkap

Fathah + *ya >* tanpa dua titik yang dimatikan ditulis *ai* dan fathah + *wawu* mati ditulis *au*.

G. Vokal-vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

(‘). Contoh: ditulis انتما *a’antum* ditulis مؤنث *mu’annas*.

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis *al-*. القراءن Contoh: ditulis *Al-Qur'a>n*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf Lam diganti dengan huruf syamsiyah yang mengikutinya. Contoh: الشيعة ditulis *asy-Syi'ah*.

I. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD.

J. Kata Dalam Rangkaian Frasa atau Kalimat

1. Ditulis kata perkata
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut.

Contoh: شيخ الاسلام ditulis *Syaikh al-Isla>m* atau *Syaikhul-Islam*.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
HALAMAN PERSYARATAN PERSUTUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Masalah	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Kegunaan Penelitian	11
F. Batasan Istilah	12
G. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Kajian Teoretis	15
1. Kinerja Guru	15
a. Pengertian Kinerja Guru	15
b. Indikator Kinerja Guru	21
c. Kinerja Guru Pendidikan	33
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	34
e. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Guru.....	38
2. Guru Pendidikan Agama Islam.....	43
a. Pengertian Guru Pendidikan Agama Islam.....	43
b. Tugas dan Tanggung Jawab Guru Pendidikan Agama Islam.....	47
c. Syarat-syarat Menjadi Guru Pendidikan Agama Islam	49
3. Sertifikasi.....	52
a. Pengertian Sertifikasi	52
b. Landasan Sertifikasi Guru	53
c. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi	56
B. Kajian Terdahulu yang Relevan	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	63
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	63
B. Jenis dan Metode Penelitian	63
C. Subjek Penelitian.....	63
D. Sumber Data Penelitian	64
E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian	64

F. Teknik Mengolah dan Menganalisis Data Penelitian.....	65
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data Penelitian	67
BAB IV HASIL PENELITIAN	69
A. Temuan Umum	69
1. Sejarah Singkat MTs Swasta Islamiyah	69
2. Letak Georafis	71
3. Visi dan Misi	71
4. Keadaan Tenaga Pendidik	72
5. Tenaga Pendidik yang Sertifikasi	72
6. Keadaan Siswa.....	73
7. Kondisi Sarana dan Prasarana	73
B. Temuan Khusus.....	73
1. Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam yang Bersertifikat Pendidik	74
2. Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam yang Bersertifikat Pendidik	82
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam yang Bersertifikat Pendidik	86
BAB V PENUTUP	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran-Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	xii
LAMPIRAN	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xvi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang menentukan eksistensi dan perkembangan masyarakat, karena merupakan usaha melestarikan, dan mengalihkan serta mentransformasikan nilai-nilai kebudayaan dalam segala aspeknya dan jenisnya kepada generasi penerus. Dilihat dari segi kultural umat manusia tidak lain adalah salah satu alat pembudayaan masyarakat manusia itu sendiri. Maka, kedayagunaan pendidikan sebagai alat pembudayaan sangat tergantung pada pemegang alat tersebut yaitu para pendidik atau guru.¹

Keberhasilan pendidikan tidak pernah terlepas dari kegiatan belajar dan pembelajaran yang merupakan kegiatan inti dari proses pencapaian hasil belajar. Dalam kegiatan belajar dan pembelajaran melibatkan unsur-unsur yaitu, guru, siswa, sarana dan proses belajar dan pembelajaran itu sendiri. Guru perlu memahami perkembangan peserta didik. Perkembangan peserta didik tersebut meliputi perkembangan fisik, perkembangan sosioemosional, dan bermuara pada perkembangan intelektual. Perkembangan fisik dan perkembangan sosioemosional mempunyai kontribusi yang kuat terhadap perkembangan intelektual atau perkembangan mental serta perkembangan kognitif siswa.

Rancangan pembelajaran yang kondusif akan mampu meningkatkan motivasi belajar siswa sehingga mampu meningkatkan proses dan hasil

¹Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan Islam II* (Bandung: CV Pustaka Setia, 1999), hlm. 14.

pembelajaran yang diinginkan. Akan tetapi sebaliknya, apabila materi pelajaran disampaikan secara monoton mengakibatkan siswa tidak tertarik untuk belajar dan kurang memiliki motivasi dalam belajar. Hal ini merupakan suatu kendala untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Proses belajar dan pembelajaran, guru kurang optimal di dalam memanfaatkan maupun memberdayakan media pembelajaran, kurang memperhatikan kondisi siswa dengan berbagai latar belakang kompetensi dan intelegensi, karena dalam proses pembelajaran cenderung masih berpusat pada guru.

Guru adalah figur manusia yang memegang peranan penting dalam kegiatan proses belajar-mengajar. Guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mencetak generasi muda, khususnya murid dan siswa yang profesional. Aktivitas belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan, dengan guru sebagai pemegang peranan utama. dalam kegiatan tersebut, terdapat kegiatan yang mengandung serangkaian aktivitas guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi antar guru dengan siswa tersebut merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses belajar mengajar.²

Guru adalah aktor utama di samping orang tua. di sisi lain, guru merupakan media yang sangat penting dalam kerangka pembinaan dan pengembangan bangsa.³ Sehubungan dengan hal tersebut Soeryo Subroto seperti yang di kutip oleh Akhyar menyatakan bahwa: “guru adalah orang

²Baharuddin, *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2009), hlm. 197.

³Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan pendekatan Kompetensi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm. 19

dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya, mampu berdiri sendiri memenuhi tugasnya sebagai hamba dan kholifah Allah swt, sekaligus mampu sebagai makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri”.⁴

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik atau buruknya prilaku atau cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Guru tetap menjadi sumber belajar yang utama. Karena tanpanya proses pembelajaran tidak akan dapat berjalan maksimal. orang lain bisa belajar sendiri sehingga menjadi seorang ahli dalam bidang tertentu akan tetapi akan tetap berbeda hasilnya dengan mereka yang juga sama-sama berusaha dengan maksimal di bawah bimbingannya. sosok guru harus mempunyai kompetensi keilmuan tertentu dan dapat menjadikan orang lain pandai dalam matra kognitif, efektif dan psikomotorik. Yakni, menjadikan siswa cerdas dalam intelektualnya, mempunyai sikap dan prilaku sopan, dan menjadikan siswa terampil dalam melaksanakan aktifitas secara efektif dan efisien, serta tepat guna.⁵

Peran dan tanggung jawab guru dalam pendidikan sangatlah berat. Apalagi dalam konteks pendidikan Islam, semua aspek pendidikan dalam Islam terkait dengan nilai-nilai yang melihat guru bukan saja bukan penguasaan material pengetahuan, tetapi juga pada infestasi nilai-nilai moral dan sepiritual

⁴Akhyar, *Profil Pendidik Sukses* (Surabaya:eLKAF, 2005), hlm .1.

⁵M. Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspratif* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 4

yang di embankan untuk ditransformasikan kearah pembentukan kepribadian Islam yang dituntut bagaimana membimbing, melatih dan membiasakan anak-anak didik berperilaku yang baik. eksistensi guru tidak saja mengajarkan tetapi sekaligus mempraktekkan ajaran-ajaran dan nilai-nilai pendidikan Islam. guru harus mampu mempengaruhi dan membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Guru harus berpandangan luas dan kriteria bagi seorang guru ialah harus memiliki kewibawaan dan kepribadian. Guru yang memiliki kewibawaan dan kepribadian berarti memiliki kesungguhan, sesuatu kekuatan, sesuatu yang dapat memberikan kesan dan pengaruh.⁶

Pelaksanaan rencana kegiatan belajar mengajar, guru seyogianya pandai-pandai menentukan pendekatan pengajaran yang benar-benar pas dengan sifat pokok bahasan, kemampuan para siswa, dan tujuan instruksional yang hendak dicapai.⁷ Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa di dalam proses belajar mengajar selalu ada para siswa yang memerlukan bantuan, baik dalam mencerna bahan pengajaran maupun dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar mereka. Berbagai upaya pembenahan sistem pendidikan dan perangkatnya di Indonesia terus dilakukan, akibatnya muncul beberapa peraturan pendidikan untuk saling melengkapi dan menyempurnakan peraturan-peraturan yang sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan saat ini.

Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sisdiknas, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan guru atau pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses

⁶Akhyak, *Profil Pendidik Sukses...*, hlm. 2.

⁷Roestiyah, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 224.

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, maka sebaiknya guru meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih bagi lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, suka tidak suka, harus dipenuhi guna menyelaraskan kinerja guru di dalam lembaga pendidikan, yang mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan.

Upaya pembenahan kinerja guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas guru, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas lembaga pendidikan terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Penelitian tentang kinerja sering dilakukan atas kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi. Kesetiaan dapat diartikan sebagai kesediaan guru untuk mempertahankan nama baik, asas dan lambang Negara sesuai dengan janji dan sumpah yang telah diucapkan. Konsekuensi dari penerapan ini adalah kinerja guru dituntut untuk selalu taat, jujur, mampu bekerja sama dengan tim,

memiliki prakarsa dan bersifat kepemimpinan yang mengayomi seluruh warga sekolah. Dengan demikian kinerja guru secara langsung mengacu pada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan. Kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidak sama satu dengan yang lain tergantung dengan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Dengan demikian guru berhubungan dengan peran sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktivitas organisasi.⁸

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dalam prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Selanjutnya “kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik”. Terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu “akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik dan orang tua peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru. Dengan demikian maka jelaslah bahwa menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik dan tingkat prestasi belajar yang dicapai peserta didik merupakan gambaran kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran atau administrator kelas.⁹

Namun, akhir-akhir ini sorotan terhadap kinerja guru khususnya guru pendidikan agama Islam banyak dikritisi oleh kalangan masyarakat, mulai dari kompetensi hingga fungsi dan tugas yang diembannya. Kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem mulai dari input,

⁸Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013). hlm. 55.

⁹Supardi, *Kinerja Guru...*, hlm. 56.

proses dan output, dalam upaya mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta.

Upaya peningkatan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Menyikapi pentingnya kinerja guru, pemerintah telah mengesahkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hadirnya Undang-undang Guru dan Dosen tentunya memiliki alasan yang kuat, sebab keberadaan guru yang berkualitas dan berdedikasi tinggi merupakan langkah penting untuk meningkatkan sumber daya manusia.¹⁰

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memberikan sertifikat bagi pendidik. Guru yang memperoleh sertifikat pendidik akan mendapatkan tunjangan yang lebih mapan dibandingkan dengan guru yang belum mendapat sertifikat pendidik. Oleh karena itu, sudah selayaknya guru yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik itu mampu meningkatkan kinerjanya lebih baik, dan mampu mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Meskipun dengan adanya sistem pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang memenuhi persyaratan, namun kenyataannya banyak terungkap diberbagai lembaga pendidikan bahwa tidak menjadi kepastian dengan adanya tunjangan yang lebih mapan bagi guru yang sertifikasi ataupun guru yang mendapat sertifikat pendidik bisa lebih berkompeten dalam melaksanakan tugasnya.

¹⁰Mohammad Muchlis Solichin, *Memotret Guru Ideal-Profesional* (Surabaya: Pena Salsabila, 2013), hlm. 87

Hal ini terungkap dari hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran yang melihat bahwa guru pendidikan agama Islam khususnya yang sudah memperoleh sertifikat pendidik pada realitanya masih sama dengan guru yang lainnya, bahkan masih ada guru yang lebih berkompeten dibandingkan guru yang sertifikasinya tersebut.¹¹ Dari beberapa indikator yang diteliti oleh peneliti pada observasi yang pertama kalinya dilakukan yang dilihat dari kemampuan dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), kemampuan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan perencanaan, dan kemampuan untuk mengevaluasi proses pembelajaran, serta kemampuan guru dalam menindaklanjuti hasil dari evaluasi tersebut masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, peneliti mengadakan wawancara dengan pembantu kepala bagian kurikulum yang mengatakan bahwa “Guru yang mendapat sertifikat pendidik tidak semuanya dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik, karena salah satu syarat yang lebih diutamakan untuk memperoleh sertifikat pendidik adalah lama pengabdian dalam mengajar. Oleh karena itu, kinerja guru yang dilihat dari segi kemampuannya masih kurang baik”.¹²

Secara teorinya guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik khususnya perlu mengetahui dan dapat menerapkan beberapa prinsip mengajar agar ia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, yaitu sebagai berikut:

¹¹Hasil Observasi, Pada Tanggal 11 Januari 2018, di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.

¹²Ahmad Ripaldi, PKM, *Wawancara*, Pada Tanggal 11 Januari 2018. Di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.

1. Guru harus dapat membangkitkan perhatian siswa pada mata pelajaran yang diberikan dan dapat menggunakan berbagai media serta sumber belajar yang bervariasi.
2. Guru harus dapat membangkitkan minat siswa untuk aktif dalam berpikir, mencari dan menemukan sendiri pengetahuan.
3. Guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik.
4. Sesuai dengan prinsip repetisi dalam proses pembelajaran, diharapkan guru dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang sehingga tanggapan siswa semakin jelas.
5. Guru wajib memperhatikan dan memikirkan korelasi antara mata pelajaran atau praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari.
6. Guru harus tetap menjaga konsentrasi belajar para siswa dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati, dan menyimpulkan pengetahuan yang didapatnya.¹³

Melalui penerapan beberapa prinsip mengajar di atas, guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, dan bisa dikatakan sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik, karena pada hakikatnya dengan kinerja guru yang baik akan menghasilkan proses belajar mengajar yang aktif dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, sudah menjadi tanggung jawab yang besar bagi guru untuk memiliki kinerja yang baik khususnya untuk guru pendidikan agama Islam.

¹³Hamzah B.Uno, *Profesi Kependidikan* (Jakarta: Bumi Aksara,2007), hlm. 16.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul *“Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam yang Bersertifikat Pendidik Di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara”*.

B. Fokus Masalah

Untuk membatasi fokus masalah pada penelitian ini, maka peneliti memfokuskan kajian tentang kinerja pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara. Salah satu alasan peneliti untuk mengadakan penelitian, karena melihat dari kinerja guru pendidikan agama Islam yang kurang maksimal, yang dilihat dari segi kemampuan guru dalam membuat perencanaan, pelaksanaan, pengevaluasian, dan menindaklanjuti hasil evaluasi belajar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara?
2. Apakah kinerja guru pendidikan agama Islam meningkat setelah memperoleh sertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara?

3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara,
2. Peningkatan kinerja guru pendidikan agama Islam setelah memperoleh sertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan tambahan pengetahuan dan wawasan sekilas tentang kinerja guru pendidikan agama Islam khususnya yang bersertifikat pendidik.
2. Berguna bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja.
3. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan penulis sehubungan dengan permasalahan yang di bahas.

4. Memenuhi syarat-syarat dan melengkapi tugas-tugas untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada proram Pascasarjana Pendidikan Agama Islam IAIN Padangsidempuan.

F. Batasan Istilah

Untuk menghindari kesalahfahaman dari isi penelitian yang berjudul kinerja guru sertifikasi dalam meningkatkan motivasi dan prestasi belajar siswa di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran ini, maka penulis membatasi istilah yang ada pada judul tersebut yaitu:

1. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴
2. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹⁵
3. Pendidikan agama Islam, yaitu usaha sadar guru yang diberikan untuk menyiapkan peserta didik dalam meyakini, memahami, meghayati dan mengamalkan ajaran Islam melalui kegiatan bimbingan pengajaran atau latihan.¹⁶
4. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik,

¹⁴Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 45.

¹⁵Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 54

¹⁶Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 76.

kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.¹⁷

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan penulisan proposal tesis ini, maka dibuat sistematika pembahasan dalam tiga bab yaitu :

Bab pertama, pendahuluan yang meliputi latar belakang, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan istilah, sistematika pembahasan.

Bab kedua, membahas tentang kajian teori yang terdiri dari kinerja guru sertifikasi, yaitu: kinerja guru pendidikan agama Islam, guru sertifikasi, dan penelitian terdahulu.

Bab ketiga, membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, jenis dan metode penelitian, subjek penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data penelitian, teknik mengolah dan menganalisis data penelitian, teknik pengecekan dan keabsahan data penelitian.

Bab keempat, membahas tentang hasil penelitian yang terdiri dari temuan umum dan temuan khusus. Temuan umum yang mencakup tentang sejarah berdirinya, letak geografis, visi dan misi, sarana prasarana, jumlah guru dan siswa. Temuan khusus yang mencakup kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten

¹⁷ Masrtinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), hlm. 2.

Padang Lawas Utara, peningkatan kinerja guru pendidikan agama Islam setelah memperoleh sertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara, serta analisis temuan penelitian.

Bab kelima, membahas tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoretis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja sering disebut dengan hasil atau prestasi atau tingkat keberhasilan kerja baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Menurut Rudolf Kempa kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan keefektifan organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil kerja, organisasional menekankan pada aspek proses kerja.¹⁸

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja

¹⁸Rudolf Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Ombak, 2015), hlm 9.

(*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.¹⁹

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.²⁰ Prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan, serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Muwahid Shulhan kinerja adalah kemampuan individu dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan menurut standar tertentu.²¹ Sedangkan menurut Supardi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.²²

Dari berbagai pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan serta motivasi untuk mencapai

¹⁹H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BP YKPN, 2002), hlm. 423.

²⁰Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 50.

²¹Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Yogyakarta, 2013), hlm. 98.

²²Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 45.

persyaratan pekerjaan tertentu yang tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya.

Guru merupakan profesi profesional dimana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Menurut Ali Mudlofir guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.²³ Guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama dan keilmuan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas guru adalah orang yang bekerja pada bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing sesuai dengan potensi dirinya.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi

²³Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 119.

hasil pembelajaran.²⁴ Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka, baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu sekolah. Tugas mengajar merupakan tugas utama guru dalam sehari-hari di sekolah. Kita tidak bisa menyamakan kinerja guru dengan kinerja pegawai/karyawan, walaupun sama-sama berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil.

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.²⁵

²⁴Mutammimah Retno Utami, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang*. Skripsi (Semarang: FE UNNES, 2006), hlm. 13.

²⁵Sulistiyorini, *Pengembangan Kompetensi Guru* (Jakarta, Pelangi Press, 2013), hlm. 45.

Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa dalam bukunya mengatakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.²⁶

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan melainkan sebagai suatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif

²⁶Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)* (Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2013), hlm. 37.

adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya.²⁷

Jadi Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikan dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya.
- b. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.²⁸

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, eektivitasnya menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku

²⁷Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan* (Jakarta: PT.Bina Aksara,2011), hlm. 13.

²⁸Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 49.

seseorang dengan teman kerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu : (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.²⁹

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1). Unjuk Kerja, (2). Penguasaan materi, (3). Penguasaan professional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.³⁰ Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui

²⁹Moh. As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2015), hlm. 74.

³⁰Sulistiyorini, *Pengembangan Kompetensi Guru...*, hlm. 49.

program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu :

- 1) Guru sebagai pengajar.
- 2) Guru sebagai pembimbing.
- 3) Guru sebagai administrator kelas.³¹

Dalam melaksanakan tugasnya guru tidak berada dalam lingkungan yang kosong. Ia bagian dari sebuah “mesin besar” pendidikan nasional, dan karena itu ia terikat pada rambu-rambu yang telah ditetapkan secara nasional mengenai apa yang mesti dilakukannya. Namun dalam konteks profesionalisme guru dimana mengajar dianggap sebagai pekerjaan profesional, maka guru dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- 3) Kemampuan membentuk karakter siswa dan membina akhlaq.
- 4) Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- 5) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- 6) Kemampuan mengelola kelas.
- 7) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.³²

Beberapa hal yang menjadi indikator guru adalah sebagai berikut :

³¹Danim S, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), hlm. 42.

³²Danim S, *Inovasi Pendidikan...*, hlm. 43.

- 1) Rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
- 2) Prosedur pembelajaran (classroom procedure).
- 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Adapun yang berkaitan dengan pembelajaran dikelas yaitu:

- 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran.

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a) Identitas Silabus.
- b) Standar Kompetensi (SK).
- c) Kompetensi Dasar (KD).
- d) Materi Pembelajaran.
- e) Kegiatan Pembelajaran.
- f) Indikator.
- g) Alokasi waktu.
- h) Sumber pembelajaran.

2) Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari sila-bus, ditandai oleh adanya komponen-komponen:

- a) Identitas RPP.
- b) Stándar Kompetensi (SK).
- c) Kompetensi dasar (KD).
- d) Indikator.
- e) Tujuan pembelajaran.
- f) Materi pembelajaran.
- g) Metode pembelajaran.
- h) Langkah-langkah kegiatan.
- i) Sumber pembelajaran.
- j) Penilaian.
- k) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

- a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah

tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/ setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

(1) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.³³

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan

³³R. Ibrahim dan Nana Syaodih S., *Pembelajaran Akhlaq* (Jakarta, Indo Press, 2013), hlm. 78.

terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan penguasaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (by utilization) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

(2) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut R. Ibrahim "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai".³⁴

³⁴R. Ibrahim dan Nana Syaodih S., *Pembelajaran Akhlaq...*, hlm. 74.

Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan sis-wa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya.

Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh sis-wa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada passing grade atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan.

Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/pe-nilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar atau salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan un-tuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya.

Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai de-ngan materi yang telah diajarkan seperti pada

mata pelajaran kesenian, kete-rampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya.

Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat di-gambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar. Dari ungkapan di atas, dapat dipahami bahwa kinerja guru yang ingin diteliti pada penelitian ini ialah mengenai 4 hal yaitu: menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi, dan melaksanakan evaluasi tindak lanjut.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Setelah menjelaskan beberapa indikator kinerja guru pendidikan agama Islam di lembaga pendidikan ini, maka ada beberapa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan (*ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seseorang yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted* dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) dan kepemimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.³⁵

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat difahami bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah :

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan.

b. Faktor Lingkungan

³⁵A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2011), hlm. 13-14.

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karier dan fasilitas kerja yang memadai.

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

- 1) Motivasi Kinerja Guru. Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.
- 2) Etos Kinerja Guru. Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:
 - a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
 - b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.

c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.

b) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

4) Tugas dan tanggung jawab guru, yaitu:

a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila.

b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.

c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.

- d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e) Optimalisasi kelompok kerja guru.³⁶

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

d. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Guru

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Hal tersebut dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu :
 - 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - 2) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - 3) Memperhatikan masalah yang ada mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.

³⁶Tabrani Rusyan dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru* (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000), hlm. 17.

Untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain :

- 1) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
- 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggukangi penyebab kekurangan tersebut.
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.

2. Guru Pendidikan Agama Islam

a. Pengertian Guru Pendidikan Agama Islam

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.³⁷ Guru adalah pendidik profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak para orang tua.³⁸

Secara umum, pendidik adalah orang yang memiliki tanggungjawab untuk mendidik. Sementara secara khusus, pendidik dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang-orang yang bertanggungjawab

³⁷Undang-undang Guru dan Dosen UU RI no 14 tahun 2005 (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), hlm. 4.

³⁸Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), hlm. 39.

terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.³⁹

Guru disebut juga pendidik dan pengajar, tetapi kita tahu tidak semua pendidik adalah guru, sebab guru adalah suatu jabatan profesional yang pada hakikatnya memerlukan persyaratan keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu yang semuanya itu dapat diperoleh melalui proses belajar mengajar dan latihan, Roestiyah N. K mengatakan bahwa:

Seorang pendidik profesional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi profesional pendidikan memegang teguh kode etika profesinya, ikut serta dalam mengkomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain.⁴⁰

Pekerjaan guru dapat dipandang suatu profesi yang secara keseluruhan harus memiliki kepribadian yang baik dan mental yang tangguh, karena mereka dapat menjadi calon bagi peserta didik dan masyarakat sekitarnya. Adapun pengertian pendidikan Islam menurut Zakiah Daradjat, dkk. Adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan agama Islam ialah usaha berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik agar kelak setelah pendidikannya dapat memahami dan mengamalkan ajaran agama Islam serta menjadikannya sebagai pandangan hidup (*way of life*).

³⁹Al-Rasyidin dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Ciputat Press, Cetakan II, 2005), hlm. 41.

⁴⁰Roestiyah N.K. *Masalah-masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta : Bina Aksara, Cet. ke IV, 2004), hlm. 175.

2. Pendidikan agama Islam ialah pendidikan yang dilaksanakan berdasar ajaran Islam.
3. Pendidikan agama Islam ialah pendidikan dengan melalui ajaran-ajaran agama Islam, yaitu berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik agar nantinya setelah selesai dari pendidikan ia dapat memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran agama Islam yang telah diyakininya secara menyeluruh, serta menjadikan agama Islam itu sebagai suatu pandangan hidupnya demi keselamatan dan kesejahteraan hidup di dunia maupun di akhirat.⁴¹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa guru Pendidikan Agama Islam adalah seseorang manusia yang bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didiknya, baik secara klasikal maupun individu untuk mencapai tujuan pendidikan agama Islam.

Tidak sembarang orang dapat melaksanakan tugas guru. Tugas itu menuntut banyak persyaratan, baik professional, biologis, psikologis, maupun pedagogis-didaktis. Para ulama dari masa ke masa telah berusaha menyusun persyaratan itu. Ulama yang mempunyai perhatian besar terhadap masalah ini ialah Al-Ghazali. Al-Ghazali menyusun sifat-sifat yang harus dimiliki guru sebagai berikut:

⁴¹Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), hlm. 86.

1. Pendidik harus menganggap anak didiknya sebagai anak kandungnya sendiri, sehingga rasa tanggung jawabnya sangat besar dan melimpahkan kasih sayangnya dengan penuh.
2. Pendidik harus ikhlas tanpa pamrih dalam pengabdian kepada pendidikan sebagai washilah pengabdian kepada Allah SWT.
3. Pendidik hendaknya mengajarkan semua ilmunya untuk meningkatkan ketauhidan.
4. Pendidik harus sabar dalam member nasihat kepada anak didiknya.
5. Pendidik harus mempertimbangkan kemampuan rasio dan mentalitas anak didiknya dalam menyampaikan pendidikannya.
6. Pendidikan harus memberikan motivasi kuat kepada anak didiknya agar mencintai semua ilmu yang diberikan.
7. Pendidikan harus memberikan mata pelajaran berupa pengenalan pengetahuan sehari-hari agar mudah mengerti dan memahaminya kepada anak didik yang usianya masih muda atau di bawah umur.
8. Pendidik harus memberi teladan bagi anak didiknya.⁴²

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa guru Pendidikan Agama Islam adalah seseorang yang melaksanakan tugas pembinaan pendidikan dan pengajaran yang dibekali dengan pengetahuan tentang anak didik dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pendidikan.

b. Tugas Guru Pendidikan Agama Islam

⁴²Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hlm. 75.

Sebagaimana tersebut di atas bahwa guru agama merupakan manusia yang profesinya mengajar, mendidik anak dengan pendidikan agama, tentu tidak bias lepas dari tanggung jawabnya sebagai guru agama. Mendidik adalah tugas yang amat luas. Mendidik itu sebagian dilakukan dengan bentuk mengajar, sebagian dalam bentuk memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, membiasakan, dan lain-lain. Dalam pendidikan di sekolah, tugas guru sebagian besar adalah mendidik dengan cara mengajar.⁴³

Apabila tugas dan tanggung jawab guru Pendidikan Agama Islam dilaksanakan, maka nyatalah perannya dalam proses Pendidikan Agama Islam. Untuk menjadikan peserta didik yang bertakwa kepada Allah SWT berkepribadian yang utuh serta memahami, menghayati dan mengamalkan agama Islam, perlu adanya kerjasama yang baik antara orang tua di rumah dengan guru di sekolah, tanpa adanya kerjasama kedua belah pihak akan sulit membina pribadi peserta didik yang berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam.

Tugas-tugas guru selain mengajar ialah berbagai macam tugas yang sesungguhnya bersangkutan dengan mengajar, yaitu tugas membuat persiapan mengajar, tugas mengevaluasi hasil belajar, dan lain-lain yang selalu bersangkutan dengan pencapaian tujuan pengajaran. Tugas pendidik (termasuk guru) sebagai berikut :

⁴³Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung :,PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 78.

1. Wajib menemukan pembawaan yang ada pada anak-anak didik dengan berbagai cara seperti observasi, wawancara, melalui pergaulan, angket, dan sebagainya.
2. Berusaha menolong anak didik mengembangkan pembawaan yang baik dan menekan perkembangan pembawaan yang buruk agar tidak berkembang.
3. Memperlihatkan kepada anak didik tugas orang dewasa dengan cara memperkenalkan berbagai bidang keahlian, keterampilan, agar anak didik memilihnya dengan tepat.
4. Mengadakan evaluasi setiap waktu untuk mengetahui apakah perkembangan anak didik berjalan dengan baik.
5. Memberikan bimbingan dan penyuluhan tatkala anak didik menemui kesulitan dalam mengembangkan potensinya.⁴⁴

Sebagaimana tersebut di atas bahwa guru agama merupakan manusia yang profesinya mengajar, mendidik anak dengan pendidikan agama, tentu tidak bias lepas dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru agama. Dari keterangan di atas jelaslah bahwa guru merupakan salah satu ujung tombak dari keberhasilan suatu pendidikan, Diana guru sebagai pengajar mempunyai tanggung jawab untuk mempengaruhi dan mengembangkan kemampuan siswa menjadi manusia yang terampil dan bermoral tinggi.

Adapun tugas dan tanggung jawab selaku guru agama antara lain :

⁴⁴Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung :,PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 79.

1. Mengajar ilmu pengetahuan agama.
2. Menanamkan keimanan ke dalam jiwa anak.
3. Mendidik anak agar taat menjalankan ajaran agama.
4. Mendidik anak agar berbudi pekerti yang mulia.⁴⁵

Berdasarkan pendapat tersebut di atas jelas bahwa tugas seorang guru itu bukan hanya sekedar menyampaikan ilmu pengetahuan saja, akan tetapi memberikan bimbingan, pengarahan serta contoh teladan yang baik yang pada gilirannya membawa peserta didik kearah yang lebih positif dan berguna dalam kehidupannya.

c. Syarat-Syarat Menjadi Guru Pendidikan Agama Islam

Guru memerlukan persyaratan-persyaratan disamping keahlian dan keterampilan pendidikan. Adapun syarat-syarat sebagai seorang guru adalah sebagai berikut:

- a. Harus mempunyai solidaritas yang tinggi serta dapat bergaul dengan baik.
- b. Harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh-sungguh semua kepercayaan yang diberikan oleh orang-orang yang berhubungan dengannya.
- c. Harus berjiwa optimis dan berusaha melalui dengan baik, mengharapkan yang baik dan melihat segi-segi yang baik.
- d. Hendaknya bersifat adil dan jujur, sehingga tidak dipengaruhi penyimpangan-penyimpangan orang lain

⁴⁵Ngalim Purwanto, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), Cet. Ke V, hlm. 35.

- e. Hendaknya ia cukup tegas dan obyektif.
- f. Harus berjiwa luas dan terbuka sehingga mudah memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap situasi yang baik.
- g. Harus terbuka dan tidak boleh berbuat yang dapat menimbulkan kesalahan terhadap seseorang yang bersifat selama-lamanya.
- h. Harus jujur, terbuka dan penuh tanggung jawab.
- i. Harus ada aktik sehingga kritiknya tidak menyinggung perasaan orang lain.
- j. Sikapnya harus ramah, terbuka.
- k. Harus dapat bekerja dengan tekun dan rajin serta teliti.
- l. Personal apprearance terpelihara dengan baik sehingga dapat menimbulkan respon dari orang lain.
- m. Terhadap murid-murid ia harus mempengaruhi perasaan cinta sedemikian rupa sehingga ia secara wajar dan serius mempunyai perhatian terhadap mereka.⁴⁶

Guru selain memiliki syarat-syarat tersebut di atas, juga harus memiliki syarat-syarat yaitu “tingkat pendidikan yang memadai, memiliki pengalaman mengajar atau masa kerja yang cukup, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, memiliki keterampilan, mempunyai sikap yang positif dalam menghadapi tugasnya, hal ini dimaksudkan agar tujuan pendidikan yang telah diterapkan dalam proses pembelajaran dicapai secara efektif dan efisien”.

⁴⁶Abu Ahmadi, *Administrasi Pendidikan* (Semarang: Toha Putra, 2004), Cet. Ke VI. hlm. 103-104

Dengan adanya syarat-syarat sebagai seorang guru tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh Ngalim Purwanto bahwa syarat-syarat sebagai seorang guru adalah “memiliki ijazah yang selesai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, mempunyai pengalaman bekerja yang cukup, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolah”.⁴⁷

Usaha untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan sempurna, serta menguasai ilmu yang akan disampaikan kepada peserta didik hendaknya diperlukan keahlian khusus dalam bidangnya, begitu pula halnya dengan guru Pendidikan Agama Islam. Adapun syarat-syarat guru Pendidikan Agama Islam yaitu: seorang pendidik Islam harus seseorang yang beriman, bertaqwa kepada Allah SWT, ikhlas, berakhlak yang baik, berkepribadian yang integral (terpadu), mempunyai kecakapan mendidik, bertanggung jawab, mempunyai sifat keteladanan, serta memiliki kompetensi keguruan yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi penguasaan atas bahan ajar dan kompetensi dalam cara-cara mengajar.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa seorang guru agama harus memiliki syarat sebagai guru agama, agar

⁴⁷Ngalim Purwato, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 126.

dapat berhasil menjalankan tugasnya. Diantara syarat seorang guru agama harus beriman serta berakhlak mulia dan berkepribadian. Di samping itu guru harus menguasai ilmu-ilmu dan bidangnya dan ilmu penunjang lainnya sebagai pelengkap dalam menyampaikan materi pelajaran serta memiliki kompetensi keguruan.

d. Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Menurut Sanjaya, kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa.⁴⁸ Sebagai perencanaan, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Lebih lanjut Sardiman menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa.⁴⁹ Oleh karena itu, kinerja guru dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur berdasarkan

⁴⁸Wina Sanjaya, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Prenada Media, 2014), hlm. 13-14.

⁴⁹Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 142.

tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas. Mencermati bentuk-bentuk kegiatan dalam implementasi kinerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa guru selain menyampaikan materi pembelajaran di depan kelas, guru juga bertanggung jawab untuk mengembangkan kepribadian peserta didiknya. Istilah lain yang identik dengan guru adalah pendidik dan pengajar.

3. Sertifikasi Guru

a. Pengertian Sertifikasi

Sertifikasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 butir 11 adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.⁵⁰ Sertifikat diberikan kepada pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional.

⁵⁰Masratinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), hlm. 2.

Sertifikasi merupakan proses mendapatkan sertifikat profesi. Sertifikasi guru dilaksanakan melalui pendekatan prajabatan dan dalam jabatan. Sertifikasi prajabatan merupakan kegiatan sertifikasi bagi calon guru, sedangkan sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan bagi guru-guru yang sudah berdinias.

Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional no. 18 tahun 2007. Menurut Permen ini, sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan. Program ini diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV). Program ini diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.

Khusus bagi guru dalam jabatan, sertifikasi dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi dimaksud dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah suatu program pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi berbagai persyaratan tertentu dan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

b. Landasan Sertifikasi Guru

Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pasal yang menyatakannya adalah Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainnya adalah Pasal 11, ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.⁵¹

Landasan hukum lainnya adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

Dasar pelaksanaan sertifikasi guru yang lain adalah:

⁵¹Masrtinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), hlm. 84.

- a. Permendikbud Nomor 05 Tahun 2012 tentang sertifikasi guru dalam jabatan.
- b. Peraturan Presiden Nomor 09 Tahun 2005, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja kementerian Negara Republik Indonesia, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2006.
- c. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.

c. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi

Adapun tujuan dari sertifikasi yaitu:

- a. Sertifikasi dilakukan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Sertifikasi dilakukan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan.
- c. Sertifikasi dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru.⁵²

Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji

⁵²Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru* (Jakarta: Indeks, 2011), hlm.76.

kompetensi. Atas profesinya itu, ia berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Menurut Wibowo mengungkapkan bahwa Sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut :

- 1) Melindungi profesi dan Tenaga Kependidikan.
- 2) Melindungi masyarakat dan praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument untuk melakukan seleksi dalam pelamar yang kompeten.
- 4) Membangun citra masyarakat dalam profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.⁵³

Sedangkan manfaat sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut :

- 1) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
- 2) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan pada praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.

⁵³Mulyasa, *Standart Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 35.

- 3) Peningkatan keprofesionalisme melalui mekanisme seleksi baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya.
- 4) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan keprofesionalisme.⁵⁴

Menurut Muslich, manfaat uji sertifikasi antara lain sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.
- c. Menjadi wahana penjamin mutu bagi lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.
- d. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Selain tujuan sertifikasi juga memiliki manfaat tertentu sebagai berikut:

⁵⁴ Mulyasa, *Standart Kompetensi Dan Sertifikasi Guru...*, hlm. 36.

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru.⁵⁵

Sedangkan menurut Sarimaya, manfaat uji sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut:

- 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. Menjaga (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

B. Kajian Terdahulu yang Relevan

Dengan kajian terdahulu ini dapat membantu peneliti untuk menentukan cara pengolahan dan analisis data. Berdasarkan studi pendahuluan terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan kebijakan kepala sekolah diantaranya adalah:

1. Farid Afri Nurmansyah, Judul Penelitian: “Dampak Sertifikasi Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Malang”. Tesis, Program Magister Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana

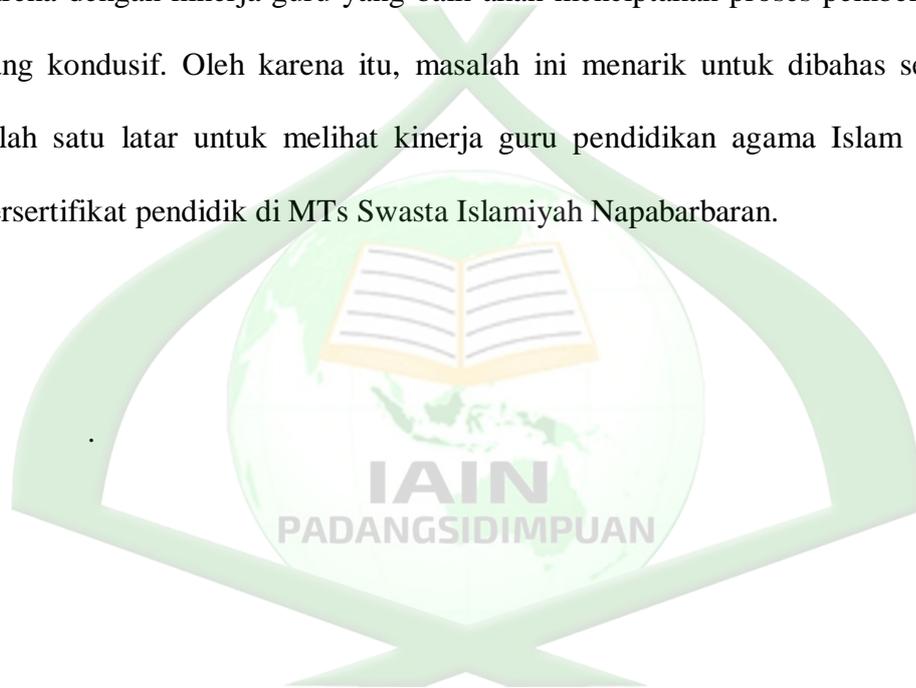
⁵⁵Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru...*, hlm. 78.

Malik Ibrahim Malang, Tahun 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru-guru pendidikan agama Islam yang telah tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Malang berada pada kategori baik, dilihat dari nilai rata-rata di atas 4,00, yang ditunjukkan dengan nilai total mean sebesar 4,37 dan kompetensi profesional sebesar 4,32, kompetensi kepribadian sebesar 4,37 dan kompetensi sosial sebesar 4,48. Tidak terdapat dampak sertifikasi guru pendidikan agama Islam terhadap peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Malang yang ditunjukkan dengan nilai uji independent sampel T test yang diperoleh t tabel sebesar 2,444 dan nilai t hitungnya adalah -1.444. Dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung } (-1,444) < t \text{ tabel } (2,444)$ atau $\text{sig } (2 \text{ tailed}) 0,160 > 0,05$ maka H_0 diterima (tidak ada dampak) dan H_1 ditolak (terdapat dampak). jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat dampak sertifikasi guru PAI terhadap peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Malang.

2. Erni Sulastrri, Judul Penelitian “Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati”. Hasil analisis menunjukkan bahwa, variabel kinerja guru sertifikasi secara umum dalam kriteria sangat tinggi, variabel sertifikasi guru dalam kriteria cukup tinggi, dan variabel motivasi kerja guru dalam kriteria tinggi. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, variabel sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dan variabel motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan,

variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Persamaan dan perbedaan dari hasil penelitian tersebut di atas dengan judul kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiya Napabarbaran adalah terdapat pada pengaruh sertifikasi guru akan meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk dalam hal kinerja guru, karena dengan kinerja guru yang baik akan menciptakan proses pembelajaran yang kondusif. Oleh karena itu, masalah ini menarik untuk dibahas sebagai salah satu latar untuk melihat kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoretis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja sering disebut dengan hasil atau prestasi atau tingkat keberhasilan kerja baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Menurut Rudolf Kempa kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan keefektifan organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil kerja, organisasional menekankan pada aspek proses kerja.¹

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas

¹Rudolf Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Ombak, 2015), hlm 9.

maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.²

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.³ Prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan, serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Muwahid Shulhan kinerja adalah kemampuan individu dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan menurut standar tertentu.⁴ Sedangkan menurut Supardi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁵

Mulyasa menyatakan kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.⁶ Adapun pendapat Surya Darma, kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, individu

²H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BP YKPN, 2002), hlm. 423.

³Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 50.

⁴Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Yogyakarta, 2013), hlm. 98.

⁵Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 45.

⁶Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), Cet. I, hlm. 137.

dengan memahami dan mengelola sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.⁷

Yusra menjelaskan kinerja adalah tampilan hasil pekerjaan yang diperlihatkan oleh seseorang guru dalam mengemban tugasnya sebagai tenaga profesional.⁸ Dengan demikian, kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diukur, dan diamati.

Kinerja seseorang apabila baik, jika menjalankan suatu tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Dalam kajian manajemen kinerja berarti hasil dari kesuksesan kerja seseorang atau kelompok untuk mencapai sasaran-sasaran yang relevan.

Beberapa pendapat para ahli tentang kinerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tindakan yang produktif oleh seseorang atau kelompok, untuk mencapai hasil dari sebuah perencanaan yang matang melalui kompetensi yang dimilikinya. Penulis juga dapat menyatakan bahwa kinerja merupakan dampak dari sebuah usaha yang maksimal berupa hasil kerja, prestasi kerja, atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau kelompok organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diberikan kepadanya.

⁷Surya Dharma, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), Cet. I, hlm. 25.

⁸Yusra, *Manajemen Pembelajaran Guru dan Motivasi Belajar Siswa* (Palu: FAI Unismuh Press, 2008), Cet. I, hlm. 29.

Sedangkan pengertian guru dari segi bahasa inggeris ditemukan kata seperti *teacher/tutor*. Sedangkan dalam bahasa arab dapat ditemukan term *ustazd, murabbi, mudarris, mursyid* dan *mu'addib* secara redaksional guru adalah membimbing, mengarahkan dan memelihara peserta didiknya baik secara fisik maupun psikis sehingga memudahkan dalam membangun peradaban manusia melalui eksperimen atau *problem solving* yang sering muncul di masyarakat.⁹

Istilah *Mu'allim* lebih menekankan guru sebagai pengajar, penyampai pengetahuan (*knowledge*), *Mu'addib* yang lebih menekankan guru sebagai pembina moralitas dan akhlak peserta didik dengan keteladanan, sedangkan *murabbi*, lebih menekankan pengembangan dan pemeliharaan baik dari aspek jasmani maupun ruhani dengan kasih sayang.¹⁰ Dalam para digma jawa, pendidik diidentikan dengan guru (gu dan ru) yang berarti ,digugu dan ,ditiru. Dikatakan digugu (dipercaya) karena guru memiliki seperangkat ilmu yang memadai, yang karenanya ia memiliki wawasan dan pandangan yang luas dalam melihat kehidupan. Dikatakan ditiru (diikuti) karena guru memiliki kepribadian yang utuh, yang kerenanya

⁹Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Eka* (Yogyakarta: Grha Guru, 2011), Cet. III, hlm. 8.

¹⁰Tobrono, *Pendidikan Islam, Paradigma Teologis, filsafat dan Spritualitas* (Malang: UMM: Press, 2008), hlm. 25.

segala tindak tanduknya patut dijadikan panutan dan suri teladan oleh peserta didiknya.¹¹

Guru merupakan profesi profesional dimana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Menurut Ali Mudlofir guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.¹² Guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama dan keilmuan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas guru adalah orang yang bekerja pada bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing sesuai dengan potensi dirinya.

¹¹Abdul Mujid, etal, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana Predana Media, 2006), hlm. 90.

¹²Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 119.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.¹³ Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka, baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.¹⁴

Berkenaan dengan kinerja guru, secara implisit, dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru adalah melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada

¹³Mutammimah Retno Utami, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang*. Skripsi (Semarang: FE UNNES, 2006), hlm. 13.

¹⁴Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.

dipundaknya.¹⁵ Secara definitif Bernadin dan Russell yang dikutip Sulistiyani dan Rosidah, mendefinisikan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.¹⁶ Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.¹⁷ Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu sekolah. Tugas mengajar merupakan tugas utama guru dalam sehari-hari di sekolah. Kita tidak bisa menyamakan kinerja guru dengan kinerja pegawai/karyawan, walaupun sama-sama berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil.

b. Indikator Kinerja Guru

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses

¹⁵Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

¹⁶Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 76.

¹⁷Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I* (Jakarta: Penerbit Lep Khair, 2010), hlm.. 71.

pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya.

A. Tabrani Rusyan dkk, menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- 2) Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- 3) Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- 4) Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- 5) Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- 6) Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- 7) Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- 8) Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.

- 9) Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekaryaan bukan kepada ijazah.
- 10) Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- 11) Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- 12) Membudayakan sikapn kerja keras, produktif, dan disiplin.¹⁸

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berjkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.¹⁹

Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karryawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, sebagaimana dikemukakan oleh mulyasa dalam bukunya mengatakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2).

¹⁸A. Tabrani Rusyan dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru* (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000), hlm. 11.

¹⁹Sulistiyorini, *Pengembangan Kompetensi Guru* (Jakarta, Pelangi Press, 2013), hlm. 45.

Proses, (3). Hasil dan (4) kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.²⁰

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan melainkan sebagai suatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya.²¹

Jadi Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1) Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental terutama dalam

²⁰Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)* (Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2013), hlm. 37.

²¹Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan* (Jakarta: PT.Bina Aksara,2011), hlm. 13.

penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikan dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya.

- 2) Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.²²

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, eektivitasnya menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman kerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu : (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil

²²Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 49.

pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.²³

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1). Unjuk Kerja, (2). Penguasaan materi, (3). Penguasaan professional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.²⁴ Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu :

- 1) Guru sebagai pengajar.
- 2) Guru sebagai pembimbing.
- 3) Guru sebagai administrator kelas.²⁵

²³Moh. As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberti, 2015), hlm. 74.

²⁴Sulistyorini, *Pengembangan Kompetensi Guru...*, hlm. 49.

²⁵Danim S, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), hlm. 42.

Dalam melaksanakan tugasnya guru tidak berada dalam lingkungan yang kosong. Ia bagian dari sebuah “mesin besar” pendidikan nasional, dan karena itu ia terikat pada rambu-rambu yang telah ditetapkan secara nasional mengenai apa yang mesti dilakukannya. Namun dalam konteks profesionalisme guru dimana mengajar dianggap sebagai pekerjaan profesional, maka guru dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- 3) Kemampuan membentuk karakter siswa dan membina akhlaq.
- 4) Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- 5) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- 6) Kemampuan mengelola kelas.
- 7) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.²⁶

Beberapa hal yang menjadi indikator guru adalah sebagai berikut :

- 1) Rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengann RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
- 2) Prosedur pembelajaran (classroom procedure).
- 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

²⁶Danim S, *Inovasi Pendidikan...*, hlm. 43.

Adapun yang berkaitan dengan pembelajaran dikelas yaitu:

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran.

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang ber-hubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajar-an yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a) Identitas Silabus.
- b) Stándar Kompetensi (SK).
- c) Kompetensi Dasar (KD).
- d) Materi Pembelajaran.
- e) Kegiatan Pembelajaran.
- f) Indikator.
- g) Alokasi waktu.
- h) Sumber pembelajaran.

2) Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari sila-bus, ditandai oleh adanya komponen-komponen:

- a) Identitas RPP.
- b) Stándar Kompetensi (SK).
- c) Kompetensi dasar (KD).

- d) Indikator.
- e) Tujuan pembelajaran.
- f) Materi pembelajaran.
- g) Metode pembelajaran.
- h) Langkah-langkah kegiatan.
- i) Sumber pembelajaran.
- j) Penilaian.
- k) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/ setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

(1) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.²⁷

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media

²⁷R. Ibrahim dan Nana Syaodih S., *Pembelajaran Akhlaq* (Jakarta, Indo Press, 2013), hlm. 78.

cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (by utilization) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

(2) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut R. Ibrahim "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai".²⁸

Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan

²⁸R. Ibrahim dan Nana Syaodih S., *Pembelajaran Akhlaq...*, hlm. 74.

seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan sis-wa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya.

Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh sis-wa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh

siswa. Dalam PAP ada passing grade atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan.

Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar atau salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya.

Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya.

Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar. Dari ungkapan di atas, dapat dipahami

bahwa kinerja guru yang ingin diteliti pada penelitian ini ialah mengenai 4 hal yaitu: menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi, dan melaksanakan evaluasi tindak lanjut.

c. Kinerja Guru Pendidikan

Menurut Sanjaya, kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa.²⁹ Sebagai perencanaan, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Lebih lanjut Sardiman menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa.³⁰ Oleh karena itu, kinerja guru dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen

²⁹Wina Sanjaya, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Prenada Media, 2014), hlm. 13-14.

³⁰Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 142.

menjalankan tugas. Mencermati bentuk-bentuk kegiatan dalam implementasi kinerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa guru selain menyampaikan materi pembelajaran di depan kelas, guru juga bertanggung jawab untuk mengembangkan kepribadian peserta didiknya. Istilah lain yang identik dengan guru adalah pendidik dan pengajar.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Setelah menjelaskan beberapa indikator kinerja guru pendidikan agama Islam di lembaga pendidikan ini, maka ada beberapa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan (*ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seseorang yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted* dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) dan kepemimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika

mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.³¹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat difahami bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah :

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karier dan fasilitas kerja yang memadai.

³¹A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2011), hlm. 13-14.

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1) Motivasi Kinerja Guru. Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2) Etos Kinerja Guru. Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.³²

3) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

³²A. Tabrani Rusyan dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru...*, hlm. 17.

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
 - b) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.
- 4) Tugas dan tanggung jawab guru, yaitu:
- a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila.
 - b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
 - c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
 - d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
 - e) Optimalisasi kelompok kerja guru.³³

³³Tabrani Rusyan dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru* (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000), hlm. 17.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

e. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Guru

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Hal tersebut dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu :
 - a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c) Memperhatikan masalah yang ada mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.

Untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain :

- a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
- b) Menentukan tingkat keseriusan masalah.

- c) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggukangi penyebab kekurangan tersebut.
- e) Melakukan rencana tindakan tersebut.

Menurut Mulyasa, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru,³⁴ yaitu:

- a. Dorongan untuk bekerja. Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya seusai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.
- b. Tanggung jawab terhadap tugas. Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

³⁴E.Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 227.

- c. Minat terhadap tugas. Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap guru dan minat itu hampir bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.
- d. Penghargaan terhadap tugas. Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan), peningkatan profesionalisme, peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; memberikan perlindungan hukum dan rasa aman; peningkatan jenjang karir yang jelas; pemberian kebebasan dalam pengembangan karir dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya; pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.
- e. Peluang untuk berkembang. Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengembang program, untuk memasukkan

bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Oleh karena itu pembinaan profesionalisme guru perlu dilakukan secara berkesinambungan, disamping itu penghargaan terhadap kinerja guru harus diimbangi dengan pengembangan kesejahteraan guru.

- f. Perhatian dari kepala sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai.
- g. Hubungan interpersonal dengan sesama guru. seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar.
- h. MGMP dan KKG. Kegiatan MGMP dan KKG, sebagai organisasi atau forum musyawarah guru mata pelajaran, yang dilaksanakan setiap bulan sekali dimana guru mata pelajaran aktif dalam kegiatan bersama,

mempunyai network lokal, nasional dan internasional yang kuat. Mempunyai metode implementasi ide yang efektif, mengembangkan citra guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam kegiatan MGMP dan KKG, guru diharapkan mampu mengekspresikan pemikirannya, guru mempunyai kepribadian proaktif untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan berkreasi dengan siswa.

- i. Kelompok diskusi terbimbing. Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi, untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi guru secara individual dan mengembangkan rasa sosial antar sesama guru.
- j. Layanan perpustakaan. Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan suatu lembaga. Selain itu juga perpustakaan berfungsi sebagai sumber informasi, dan merupakan penunjang yang penting artinya bagi suatu riset ilmiah, sebagai bahan acuan atau referensi. Layanan di perpustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat, dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada kebutuhan pengguna, antisipasi

perkembangan teknologi informasi dan pelayanan yang ramah, dengan kata lain menempatkan pengguna sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebijakan pada suatu perpustakaan, kesan kaku pelayanan di perpustakaan harus dieliminir sehingga perpustakaan berkesan lebih manusiawi.

2. Guru Pendidikan Agama Islam

a. Pengertian Guru Pendidikan Agama Islam

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.³⁵ Guru adalah pendidik profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak para orang tua.³⁶

Secara umum, pendidik adalah orang yang memiliki tanggungjawab untuk mendidik. Sementara secara khusus, pendidik dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang-orang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh

³⁵Undang-undang Guru dan Dosen UU RI no 14 tahun 2005 (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), hlm. 4.

³⁶Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), hlm. 39.

potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.³⁷

Guru disebut juga pendidik dan pengajar, tetapi kita tahu tidak semua pendidik adalah guru, sebab guru adalah suatu jabatan profesional yang pada hakikatnya memerlukan persyaratan keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu yang semuanya itu dapat diperoleh melalui proses belajar mengajar dan latihan, Roestiyah N. K mengatakan bahwa:

Seorang pendidik profesional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi profesional pendidikan memegang teguh kode etika profesinya, ikut serta dalam mengkomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain.³⁸

Pekerjaan guru dapat dipandang suatu profesi yang secara keseluruhan harus memiliki kepribadian yang baik dan mental yang tangguh, karena mereka dapat menjadi calon bagi peserta didik dan masyarakat sekitarnya. Adapun pengertian pendidikan Islam menurut Zakiah Daradjat, dkk. Adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan agama Islam ialah usaha berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik agar kelak setelah pendidikannya dapat memahami dan mengamalkan ajaran agama Islam serta menjadikannya sebagai pandangan hidup (*way of life*).

³⁷Al-Rasyidin dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Ciputat Press, Cetakan II, 2005), hlm. 41.

³⁸Roestiyah N.K. *Masalah-masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta : Bina Aksara, Cet. ke IV, 2004), hlm. 175.

- 2) Pendidikan agama Islam ialah pendidikan yang dilaksanakan berdasar ajaran Islam.
- 3) Pendidikan agama Islam ialah pendidikan dengan melalui ajaran-ajaran agama Islam, yaitu berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik agar nantinya setelah selesai dari pendidikan ia dapat memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran agama Islam yang telah diyakininya secara menyeluruh, serta menjadikan agama Islam itu sebagai suatu pandangan hidupnya demi keselamatan dan kesejahteraan hidup di dunia maupun di akhirat.³⁹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa guru Pendidikan Agama Islam adalah seseorang manusia yang bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didiknya, baik secara klasikal maupun individu untuk mencapai tujuan pendidikan agama Islam.

Tidak sembarang orang dapat melaksanakan tugas guru. Tugas itu menuntut banyak persyaratan, baik professional, biologis, psikologis, maupun pedagogis-didaktis. Para ulama dari masa ke masa telah berusaha menyusun persyaratan itu. Ulama yang mempunyai perhatian besar terhadap masalah ini ialah Al-Ghazali. Al-Ghazali menyusun sifat-sifat yang harus dimiliki guru sebagai berikut:

³⁹Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), hlm. 86.

- 1) Pendidik harus menganggap anak didiknya sebagai anak kandungnya sendiri, sehingga rasa tanggung jawabnya sangat besar dan melimpahkan kasih sayangnya dengan penuh.
- 2) Pendidik harus ikhlas tanpa pamrih dalam pengabdian kepada pendidikan sebagai washilah pengabdian kepada Allah SWT.
- 3) Pendidik hendaknya mengajarkan semua ilmunya untuk meningkatkan ketauhidan.
- 4) Pendidik harus sabar dalam member nasihat kepada anak didiknya.
- 5) Pendidik harus mempertimbangkan kemampuan rasio dan mentalitas anak didiknya dalam menyampaikan pendidikannya.
- 6) Pendidikan harus memberikan motivasi kuat kepada anak didiknya agar mencintai semua ilmu yang diberikan.
- 7) Pendidikan harus memberikan mata pelajaran berupa pengenalan pengetahuan sehari-hari agar mudah mengerti dan memahaminya kepada anak didik yang usianya masih muda atau di bawah umur.
- 8) Pendidik harus memberi teladan bagi anak didiknya.⁴⁰

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa guru Pendidikan Agama Islam adalah seseorang yang melaksanakan tugas pembinaan pendidikan dan pengajaran yang dibekali dengan pengetahuan tentang anak didik dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pendidikan.

⁴⁰Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hlm. 75.

b. Tugas Guru Pendidikan Agama Islam

Sebagaimana tersebut di atas bahwa guru agama merupakan manusia yang profesinya mengajar, mendidik anak dengan pendidikan agama, tentu tidak bias lepas dari tanggung jawabnya sebagai guru agama. Mendidik adalah tugas yang amat luas. Mendidik itu sebagian dilakukan dengan bentuk mengajar, sebagian dalam bentuk memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, membiasakan, dan lain-lain. Dalam pendidikan di sekolah, tugas guru sebagian besar adalah mendidik dengan cara mengajar.⁴¹

Apabila tugas dan tanggung jawab guru Pendidikan Agama Islam dilaksanakan, maka nyatalah perannya dalam proses Pendidikan Agama Islam. Untuk menjadikan peserta didik yang bertakwa kepada Allah SWT berkepribadian yang utuh serta memahami, menghayati dan mengamalkan agama Islam, perlu adanya kerjasama yang baik antara orang tua di rumah dengan guru di sekolah, tanpa adanya kerjasama kedua belah pihak akan sulit membina pribadi peserta didik yang berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam.

Tugas-tugas guru selain mengajar ialah berbagai macam tugas yang sesungguhnya bersangkutan dengan mengajar, yaitu tugas membuat persiapan mengajar, tugas mengevaluasi hasil belajar, dan lain-lain yang

⁴¹Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung :,PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 78.

selalu bersangkutan dengan pencapaian tujuan pengajaran. Tugas pendidik (termasuk guru) sebagai berikut :

- 1) Wajib menemukan pembawaan yang ada pada anak-anak didik dengan berbagai cara seperti observasi, wawancara, melalui pergaulan, angket, dan sebagainya.
- 2) Berusaha menolong anak didik mengembangkan pembawaan yang baik dan menekan perkembangan pembawaan yang buruk agar tidak berkembang.
- 3) Memperlihatkan kepada anak didik tugas orang dewasa dengan cara memperkenalkan berbagai bidang keahlian, keterampilan, agar anak didik memilihnya dengan tepat.
- 4) Mengadakan evaluasi setiap waktu untuk mengetahui apakah perkembangan anak didik berjalan dengan baik.
- 5) Memberikan bimbingan dan penyuluhan tatkala anak didik menemui kesulitan dalam mengembangkan potensinya.⁴²

Sebagaimana tersebut di atas bahwa guru agama merupakan manusia yang profesinya mengajar, mendidik anak dengan pendidikan agama, tentu tidak bias lepas dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru agama. Dari keterangan di atas jelaslah bahwa guru merupakan salah satu ujung tombak dari keberhasilan suatu pendidikan, Diana guru sebagai pengajar mempunyai

⁴²Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung :,PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 79.

tanggung jawab untuk mempengaruhi dan mengembangkan kemampuan siswa menjadi manusia yang terampil dan bermoral tinggi.

Adapun tugas dan tanggung jawab selaku guru agama antara lain :

- 1) Mengajar ilmu pengetahuan agama.
- 2) Menanamkan keimanan ke dalam jiwa anak.
- 3) Mendidik anak agar taat menjalankan ajaran agama.
- 4) Mendidik anak agar berbudi pekerti yang mulia.⁴³

Berdasarkan pendapat tersebut di atas jelas bahwa tugas seorang guru itu bukan hanya sekedar menyampaikan ilmu pengetahuan saja, akan tetapi memberikan bimbingan, pengarahan serta contoh teladan yang baik yang pada gilirannya membawa peserta didik kearah yang lebih positif dan berguna dalam kehidupannya.

c. Syarat-Syarat Menjadi Guru Pendidikan Agama Islam

Guru memerlukan persyaratan-persyaratan disamping keahlian dan keterampilan pendidikan. Adapun syarat-syarat sebagai seorang guru adalah sebagai berikut:

- 1) Harus mempunyai solidaritas yang tinggi serta dapat bergaul dengan baik.
- 2) Harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh-sungguh semua kepercayaan yang diberikan oleh orang-orang yang berhubungan dengannya.

⁴³Ngalim Purwanto, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), Cet. Ke V, hlm. 35.

- 3) Harus berjiwa optimis dan berusaha melalui dengan baik, mengharapkan yang baik dan melihat segi-segi yang baik.
- 4) Hendaknya bersifat adil dan jujur, sehingga tidak dipengaruhi penyimpangan-penyimpangan orang lain
- 5) Hendaknya ia cukup tegas dan obyektif.
- 6) Harus berjiwa luas dan terbuka sehingga mudah memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap situasi yang baik.
- 7) Harus terbuka dan tidak boleh berbuat yang dapat menimbulkan kesalahan terhadap seseorang yang bersifat selama-lamanya.
- 8) Harus jujur, terbuka dan penuh tanggung jawab.
- 9) Harus ada aktik sehingga kritiknya tidak menyinggung perasaan orang lain.
- 10) Sikapnya harus ramah, terbuka.
- 11) Harus dapat bekerja dengan tekun dan rajin serta teliti.
- 12) Personal apprearance terpelihara dengan baik sehingga dapat menimbulkan respon dari orang lain.
- 13) Terhadap murid-murid ia harus mempengaruhi perasaan cinta sedemikian rupa sehingga ia secara wajar dan serius mempunyai perhatian terhadap mereka.⁴⁴

⁴⁴Abu Ahmadi, *Administrasi Pendidikan* (Semarang: Toha Putra, 2004), Cet. Ke VI. hlm. 103-104

Guru selain memiliki syarat-syarat tersebut di atas, juga harus memiliki syarat-syarat yaitu “tingkat pendidikan yang memadai, memiliki pengalaman mengajar atau masa kerja yang cukup, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, memiliki keterampilan, mempunyai sikap yang positif dalam menghadapi tugasnya, hal ini dimaksudkan agar tujuan pendidikan yang telah diterapkan dalam proses pembelajaran dicapai secara efektif dan efisien”.

Dengan adanya syarat-syarat sebagai seorang guru tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh Ngalim Purwanto bahwa syarat-syarat sebagai seorang guru adalah “memiliki ijazah yang selesai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, mempunyai pengalaman bekerja yang cukup, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolah”.⁴⁵

Usaha untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan sempurna, serta menguasai ilmu yang akan disampaikan kepada peserta didik hendaknya diperlukan keahlian khusus dalam bidangnya, begitu pula halnya dengan guru Pendidikan Agama Islam. Adapun syarat-syarat guru Pendidikan Agama Islam yaitu: seorang pendidik Islam harus seseorang yang beriman,

⁴⁵Ngalim Purwato, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 126.

bertaqwa kepada Allah SWT, ikhlas, berakhlak yang baik, berkepribadian yang integral (terpadu), mempunyai kecakapan mendidik, bertanggung jawab, mempunyai sifat keteladanan, serta memiliki kompetensi keguruan yang meliputi kompetensi keperibadian, kompetensi penguasaan atas bahan ajar dan kompetensi dalam cara-cara mengajar.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa seorang guru agama harus memiliki syarat sebagai guru agama, agar dapat berhasil menjalankan tugasnya. Diantara syarat seorang guru agama harus beriman serta berakhlak mulia dan berkepribadian. Di samping itu guru harus menguasai ilmu-ilmu dan bidangnya dan ilmu penunjang lainnya sebagai pelengkap dalam menyampaikan materi pelajaran serta memiliki kompetensi keguruan.

3. Sertifikasi

a. Pengertian Sertifikasi

Sertifikasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 butir 11 adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.⁴⁶

⁴⁶Masratinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), hlm. 2.

National commition on educational services memberikan pengertian sertifikasi secara umum. *Certification is a procedure were by the state evaluates and reviews a teacher candidate'scredential and provider him or her a licences to teach.* Sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar.⁴⁷

Sertifikat diberikan kepada pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, sertifikasi adalah suatu program pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi berbagai persyaratan tertentu dan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

b. Landasan Sertifikasi Guru

Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30

⁴⁷E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007). hlm. 34.

Desember 2005. Pasal yang menyatakannya adalah Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainnya adalah Pasal 11, ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.⁴⁸

Landasan hukum lainnya adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

Dasar pelaksanaan sertifikasi guru yang lain adalah:

- 1) Permendikbud Nomor 05 Tahun 2012 tentang sertifikasi guru dalam jabatan.
- 2) Peraturan Presiden Nomor 09 Tahun 2005, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja kementerian Negara Republik Indonesia,

⁴⁸Masratinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), hlm. 84.

segaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2006.

- 3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.

Undang-undang Guru dan Dosen bab 1 pasal 1 Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Pasal (10), yaitu:

- 1) Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi ke-pribadian, kompetensi perprofesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi dan kompetensi sosial
- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah.⁴⁹
 - a) Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kemampuan guru mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengkualifikasikan berbagai

⁴⁹Undang-Undang Guru dan Dosen, Citra Umbara, hlm. 10.

potensi yang dimilikinya (Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan).⁵⁰

- b) Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik.⁵¹
- c) Yang dimaksud dengan kompetensi professional adalah penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah, substansi keilmuan yang menaungi materinya, penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya serta keterkaitannya dengan kecakapan hidup dan lingkungan hidup.
- d) Yang dimaksud dengan kompetensi sosial kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat.⁵²

Pasal (11), yaitu:

- a) Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

⁵⁰Nazarudin Rahman, *Regulasi Pendidikan Menjadi Guru Professional Pasca Sertifikasi* (Yogyakarta : pustaka felicha, 2009), hlm. 37.

⁵¹Undang-Undang Guru dan Dosen, Citra Umbara, hlm. 56.

⁵²Undang-Undang Guru dan Dosen, Citra Umbara, hlm. 57

- b) Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.
- c) Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara obyektif, transparan dan akuntabel.
- d) Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan peraturan pemerintah.⁵³

c. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi

Adapun tujuan dari sertifikasi yaitu:

- 1) Sertifikasi dilakukan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Sertifikasi dilakukan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan.⁵⁴

Undang-Undang Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji

⁵³Undang-Undang Guru dan Dosen, Citra Umbara, hlm. 9.

⁵⁴Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru* (Jakarta: Indeks, 2011), hlm.76.

kompetensi. Atas profesinya itu, ia berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Menurut Wibowo mengungkapkan bahwa Sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut :

- 1) Melindungi profesi dan Tenaga Kependidikan.
- 2) Melindungi masyarakat dan praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument untuk melakukan seleksi dalam pelamar yang kompeten.
- 4) Membangun citra masyarakat dalam profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.⁵⁵

Sedangkan manfaat sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut :

- 1) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
- 2) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan pada praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.

⁵⁵Mulyasa, *Standart Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 35.

- 3) Peningkatan keprofesionalisme melalui mekanisme seleksi baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya.
- 4) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan keprofesionalisme.⁵⁶

Menurut Muslich, manfaat uji sertifikasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.
- 3) Menjadi wahana penjamin mutu bagi lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.
- 4) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Selain tujuan sertifikasi juga memiliki manfaat tertentu sebagai berikut:

⁵⁶ Mulyasa, *Standart Kompetensi Dan Sertifikasi Guru...*, hlm. 36.

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan guru.⁵⁷

Sedangkan menurut Sarimaya, manfaat uji sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- 3) Menjaga (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

B. Kajian Terdahulu yang Relevan

Dengan kajian terdahulu ini dapat membantu peneliti untuk menentukan cara pengolahan dan analisis data. Berdasarkan studi pendahuluan terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan kebijakan kepala sekolah diantaranya adalah:

1. La Hamiku, Judul penelitian: “Analisis Kinerja Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 17 Kendari”. Tesis, Program Magister dalam Bidang Pendidikan Agama Islam pada Program

⁵⁷Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru...*, hlm. 78.

Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Tahun 2012. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran PAI, baik dari segi pengelolaan kelas, sumber belajar maupun evaluasi pembelajaran di SMPN 17 Kendari sudah berjalan secara baik. Hal ini diperkuat dengan hasil dianalisis dalam bentuk deskriptif kuantitatif melalui bantuan SPSS, kemudian dikonsultasikan dengan Penilaian Acuan Patokan (PAP) kinerja guru, maka hasilnya tergolong baik dengan persentase (68.62 %). Yang menjadi faktor pendukung adalah kurikulum, penerapan kedisiplinan oleh kepala sekolah mulai dari dewan guru sampai pada peserta didik, tenaga pengajar PAI cukup memadai, memaksimalkan sarana prasarana yang ada dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan adanya program kegiatan ramah lingkungan. Faktor penghambat kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran PAI di SMPN 17 Kendari adalah masih kurangnya buku referensi bahan bacaan peserta didik yang berhubungan dengan materi PAI, kurangnya alokasi waktu pembelajaran, masih terbatasnya sarana prasarana yang disediakan oleh sekolah, baik yang berkaitan dengan sumber-sumber belajar maupun media pembelajaran serta masih kurangnya dukungan dari orang tua peserta didik terhadap kegiatan pembelajaran PAI.

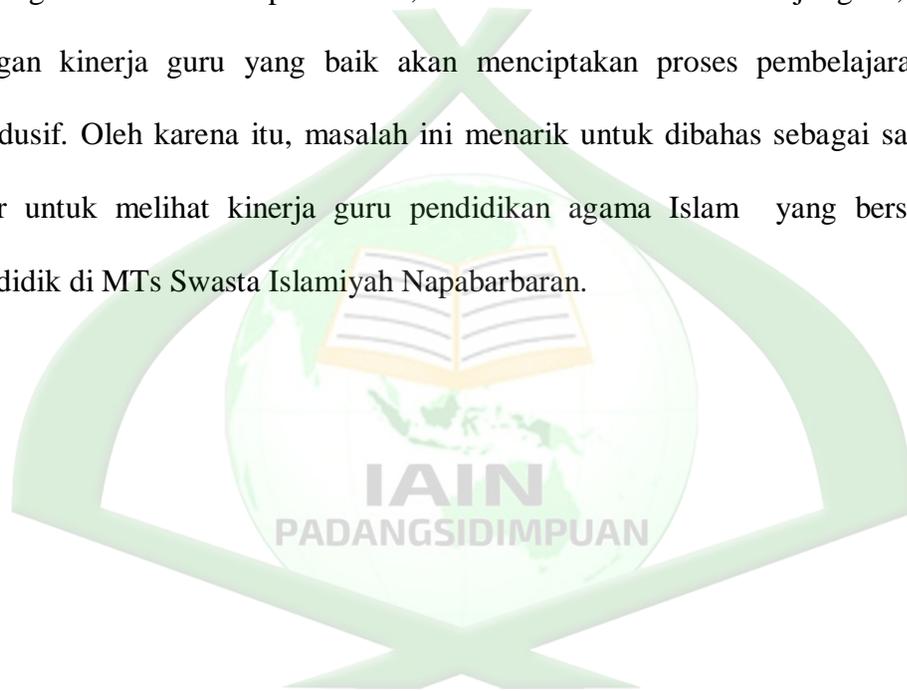
2. Farid Afri Nurmansyah, Judul penelitian: “Dampak Sertifikasi Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Malang”. Tesis, Program Magister Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Malang, Tahun 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru-guru pendidikan agama Islam yang telah tersertifikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Malang berada pada kategori baik, dilihat dari nilai rata-rata di atas 4,00, yang ditunjukkan dengan nilai total mean sebesar 4,37 dan kompetensi profesional sebesar 4,32, kompetensi kepribadian sebesar 4,37 dan kompetensi sosial sebesar 4,48. Tidak terdapat dampak sertifikasi guru pendidikan agama Islam terhadap peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Malang yang ditunjukkan dengan nilai uji independent sampel T test yang diperoleh t tabel sebesar 2,444 dan nilai t hitungnya adalah -1,444. Dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} (-1,444) < t \text{ tabel} (2,444)$ atau $\text{sig} (2 \text{ tailed}) 0,160 > 0,05$ maka H_0 diterima (tidak ada dampak) dan H_1 ditolak (terdapat dampak). jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat dampak sertifikasi guru PAI terhadap peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Malang.

3. Erni Sulastri, Judul Penelitian “Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati”. Hasil analisis menunjukkan bahwa, variabel kinerja guru sertifikasi secara umum dalam kriteria sangat tinggi, variabel sertifikasi guru dalam kriteria cukup tinggi, dan variabel motivasi kerja guru dalam kriteria tinggi. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, variabel sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dan variabel motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Persamaan dan perbedaan dari hasil penelitian tersebut di atas dengan judul kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran adalah terdapat pada pengaruh sertifikasi guru akan meningkatkan kulaitas pendidikan, termasuk dalam hal kinerja guru, karena dengan kinerja guru yang baik akan menciptakan proses pembelajaran yang kondusif. Oleh karena itu, masalah ini menarik untuk dibahas sebagai salah satu latar untuk melihat kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Swasta Islamiyah Nanapabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara, karena di madrasah ini ada masalah yang sesuai dengan judul penelitian penulis dan belum pernah diteliti sebelumnya. Dan penelitian ini mulai dilakukan pada tanggal 12 Januari 2018 sampai dengan selesai.

B. Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Metode kualitatif adalah proses penelitian untuk menghasilkan data deskriptif yaitu penjelasan baik tertulis maupun tidak tertulis dengan perilaku orang-orang yang diteliti.¹

Untuk mendapatkan data dan berbagai keterangan yang diperlukan dalam pembahasan tesis ini tidak terlepas dari metode dan cara untuk mendapatkan data keterangan yang dimaksud. Metode ini dijadikan untuk mendiskripsikan bagaimana kinerja guru pendidikan agama Islam yang sudah bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Nanapabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

C. Subjek Penelitian

Berdasarkan pendekatan penelitian ini, yang menjadi subjek adalah kepala sekolah, PKM bidang kurikulum, guru pendidikan agama Islam yang

¹Lexy J. Moelong. *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 1999), hlm. 30.

bersertifikat pendidik, dan guru bidang studi lainnya untuk mengetahui kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik dan peningkatan kinerja guru pendidikan agama Islam, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya di MTs Swasta Napabarbaran.

D. Sumber Data Penelitian

Dalam kegiatan penelitian yang menjadi sumber informasi adalah para subjek yang berkompeten dan mempunyai relevansi dengan penelitian.

1. Sumber Data Primer, yaitu data pokok penelitian. Data primer adalah dapat berupa hasil penelitian di lapangan dalam bentuk tertulis maupun secara lisan yang bersumber dari subjek penelitian ini. Adapun yang menjadi sumber data primer yaitu guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran yang berjumlah 3 (tiga) orang.
2. Sumber Data Sekunder, yaitu data pelengkap yang diperoleh dari hasil pengamatan peneliti sendiri dilapangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, PKM bidang kurikulum dan guru bidang studi lainnya yang non sertifikasi.

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi (pengamatan).

Sering kali orang mengartikan observasi sebagai suatu aktifitas yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan mata, di dalam pengertian psikologik, observasi disebut dengan pengamatan meliputi kegiatan pemusatan

perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan alat indra.² Observasi dalam penelitian ilmiah bukanlah sekedar meninjau atau melihat-lihat saja, tetapi haruslah mengamati secara cermat dan sistematis sesuai dengan panduan yang telah dibuat.³

2. Interview (wawancara).

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh 2 pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.⁴ Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.⁵

Sesuai dengan uraian Suharsimi Arikunto, bahwa mewawancarai informasi peneliti langsung ke lokasi penelitian untuk menemui informasinya. Adapun interviw atau wawancara yang dilakukan adalah interviw terpinpin, yaitu yang dilakukan pewawancara dengan membawa pertanyaan lengkap dan terperinci.⁶

F. Teknik Mengolah dan Menganalisis Data Penelitian

Setelah data selesai dikumpulkan maka dilakukan pengolahan dan analisis data, maka data perlu dicek apakah data sudah lengkap atau belum. Penelitian

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), hlm. 101.

³Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2006). hlm.103.

⁴Lexy J.Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif...*, hlm.135.

⁵S. Nasution, *Metode Reseaarch* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 113.

⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek...*, hlm. 103.

yang menggunakan wawancara dan observasi sebagai teknik pengumpul data, harus memastikan apakah data yang diperlukan sudah lengkap sesuai dengan pertanyaan penelitian. Apabila sudah lengkap barulah data diolah dan dianalisis secara kualitatif.⁷

Teknik pengolahan data ini dipakai sampel bola salju (*snowball sampling*) yaitu teknik pengambilan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian anggota sampel itu diminta memberikan nama-nama temannya untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang diperoleh di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran juga seperti itu, data yang diperoleh mula-mula masih dalam jumlah kecil tetapi lama-kelamaan data yang diperoleh semakin bergulir dan jumlahnya pun semakin besar. Dalam teknik bola salju ini biasanya tidak ada batasan, jumlah sampel dipandang cukup apabila data yang diperoleh sudah jenuh, dalam arti terjadi pengulangan data atau informasi yang terus menerus tiap responden atau sampel ditanya, diamati sehingga tidak didapatkan lagi data atau informasi baru. Dalam keadaan seperti ini sampel dan data sudah dipandang cukup.⁸ Dengan demikian dengan teknik (*snowball sampling*) data yang diperoleh mula-mula sedikit tapi setelah lama-kelamaan menjadi banyak.

⁷Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi...*, hlm. 20-21.

⁸Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi...*, hlm. 78-79.

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data Penelitian

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) menurut persi “positivisme” dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan pardigmanya sendiri. Mula-mula hal itu harus dilihat dari segi kriteria yang digunakan oleh nonkualitatif. Istilah yang digunakan oleh mereka antara lain adalah “validitas internal, validitas eksternal dan reliabilitas”.

Validasi temuan menurut Creswell berarti bahwa peneliti menentukan keakuratan dan kredibilitas temuan melalui beberapa strategi, antara lain memberi *checking*. *tringulasi*

1. Memberi *checking*, peneliti perlu mengecek temuannya dengan partisipan demi keakuratan temuan. Memberi *checking* adalah proses peneliti mengajukan pertanyaan pada satu atau lebih partisipan untuk tujuan seperti yang telah dijelaskan di atas. Aktivitas ini juga dilakukan untuk mengambil temuan kembali pada partisipan dan menanyakan pada mereka baik lisan maupun tertulis tentang keakuratan laporan penelitian. Pertanyaan dapat meliputi berbagai aspek dalam penelitian tersebut, misalnya apakah deskripsi data telah lengkap, apakah interpretasi bersifat resrepresentatif dan dilakukan tanpa kecenderungan.
2. *Triangulasi* adalah tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai

pembandingan terhadap suatu data.⁹ Teknik triangulasi yang dipakai pada penelitian ini dengan sumber Menurut Patton, Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif .

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isu suatu dokumen yang berkaitan.¹⁰

Dengan demikian data yang diperoleh lebih dahulu membandingkan dari apa yang dikatakan orang, persepsi orang, observasi dan wawancara. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data tidak dipandu oleh teori tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan di lapangan. Oleh karena itu analisis data yang dilakukan bersifat induktif yaitu menarik kesimpulan yang bersifat umum dari pertanyaan yang bersifat khusus atau dari fakta dan penomena empiris kepada teori.

⁹Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi...*, hlm. 177.

¹⁰Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi...*, hlm. 178.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Singkat MTs Swastas Islamiyah Napabarbaran

Setelah melihat dan merasa timbulnya kenakalan-kenakalan remaja oleh karena tidak dapat tertampung dalam pendidikan umum apalagi pendidikan agama disebabkan kurang kemampuan orangtua menyekolahkan anaknya ke lembaga lain di luar sekitar wilayah Napabarbaran. Mengingat di masa-masa yang telah lalu mulai dari jaman penjajahan Belanda boleh dikatakan daerah Padang Bolak, boleh dikatakan dari kemajuan-kemajuan kebaikan dari daerah lain di kecamatan Padang Bolak, boleh dikatakan bisa mengikuti kemajuan dengan adanya sekolah agama yang dipimpin oleh alm. Mangaraja Enda Harahap, Tongku Mudo beserta kawan-kawannya.¹

Maka dengan itu pada tanggal 7 Februari 1972 kami pemuk-pemuka masyarakat, alim ulama, cerdik pandai, yang dipimpin oleh pemerintah setempat mengadakan musyawarah di Gunung Mas/Batutambun di rumah Sutan Tua Harahap, atas undangan Hatib Maulana dan rapat dipimpin oleh saudara Marhasan Dalimunthe. Rapat berjalan dengan baik dan mendapat keputusan mendirikan pondok pesantren Islamiyah Napabarbaran. Dengan meminjam rumah Baginda Imom Harahap di Tanjung Tiram, dan atas berdirinya sekolah ini bukan kepunyaan perorangan, tetapi sekolah tersebut adalah kepunyaan umum.

¹Abdul Haris Nasution, Pimpinan Pondok Pesantren Islamiyah Napabarbaran, *Wawancara*, Pada hari Rabu Tanggal 04 April 2018.

Pada tahun berikutnya Tanggal 10 Maret 1973 diadakan musyawarah untuk membeli gudang mesin padi untuk didirikan gedung pesantren walaupun secara darurat. Pada tahun berikutnya kami mengadakan musyawarah lagi berhubung banyaknya murid yang masuk sehingga tidak mampu lagi gedung yang lama untuk menampungnya. Hasil musyawarah tersebut dengan suara bulat diputuskan untuk membangun gedung 3 lokal ukuran 7x21 M dengan semi permanen walaupun atapnya sebahagian besar adalah dipinjamkan masyarakat dan dindingnya terbuat dari bambu atau gogat. Pada tahun 1976 mulailah mendapat perhatian dari pemerintah mulai mendapat bantuan seng 100 lembar dari Bapak Bupati Kdh Tingkat II Tapanuli Selatan. Pada tahun 1977 meningkat perhatian pemerintah, mendapat bantuan uang sebesar Rp. 750.000 dari Bapak Gubernur Kdh Tk I Sumatera Utara. Pada tahun 1978/1979 mendapat rehabilitasi Rp. 993.000 dari Bapak Kdh Tk II Tapanuli Selatan.

Pada tahun 1981 hasil dari bantuan suadaya masyarakat dan bantuan pemerintah dan lain-lain telah siap asrama putrid 2 tingkat, 1 tingkat pemanen dan 1 tingkat di atas kayu, dan ruangan belajar 3 lokal dengan ukuran 7x21 M, uma yang belum siap loteng dan dinding tengah atau bolat. Juga yang belum siap adalah medjidnya, dan sekarang sedang dikerjakan dan yang sudah siap pendemannya saja dengan ukuran 10x10 M, dengan renana permanen yang menurut taksiran kami menelan biaya Rp. 5.000.000 siap demikianlah riwayat singkat berdirinya Pondok Pesantren Islamiyah

Napabarbaran dengan pengharapan untuk menjadi pertimbangan bagi bapak-bapak.

2. Letak Geografis MTs Swastas Islamiyah Napabarbaran

Adapun letak geografis MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran sebagai berikut:

- a. Sebelah Timur berbatasan dengan kebun karet.
- b. Sebelah Utara berbatasan dengan desa Batutambun.
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Jalan Lintas Hajuran.
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan desa Tanjung Tiram.²

3. Visi dan Misi MTs Swastas Islamiyah Napabarbaran

Visi

- a. Terdidiknya santri/wati menjadi mukmin, muhsin yang berakhlakul karimah, sehat jasmani dengan rohani dan pengetahuan luas sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist.

Misi

- a. Menanamkan dan meningkatkan disiplin santri/wati untuk melaksanakan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Menanamkan dan meningkatkan jiwa keikhlasan, kesederhanaan, ukhwah diniyah, kemandirian dalam kehidupan.
- c. Menyelenggarakan pendidikan formal dan non formal dengan kurikulum pesantren yang disesuaikan.

²Imama Hayati Lubis, Kepala MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

- d. Mendidik dan membimbing santri/wati untuk mengenal jati diri dan lingkungan serta memotivasi kemampuan, mengembangkan diri sesuai dengan bakat yang baik.
- e. Mendidik dan mempermudah santri/wati menjadi manusia mandiri, berhikmat pada agama, masyarakat, nusa dan bangsa.

4. Keadaan Tenaga Pendidik MTs Swastas Islamiyah Napabarbara

Nama-nama guru yang mengajar di Pesantren Napabarbaran:

- a. Sayyidah S.pd.I
- b. Yasser Arafat
- c. Ummi Habibah S.pd.I
- d. Esmida Wati S.pd.I
- e. Maria Ulfa S.pd.I
- f. Marni S.pd.
- g. Nur Hamiyah S.pd.
- h. Masraya Julia Hrp S.pd.
- i. Kholila Rizky Hrp S.pd.I
- j. Arif Rahman Fajar Srg S.pd.
- k. Samsinar Harahap.

5. Tenaga Pendidik yang Sertifikasi MTs Islamiyah Napabarbaran

- a. Muhammad Amin, S. Pd. I
- b. Nurhayati, S. Pd. I
- c. Zaldiyanti, S. Pd. I

6. Keadaan Siswa MTs Swastas Islamiyah Napabarbaran

- a. Kelas VII/A : 35 siswa/siswi
- b. Kelas VII/B : 20 siswa/siswi
- c. Kelas VIII : 38 Siswa/siswi
- d. Kelas IX : 40 siswa/siswi

7. Kondisi Sarana dan Prasarana MTs Swastas Islamiyah Napabarbaran

- a. Perpustakaan
- b. Kantor guru
- c. Lapangan volley
- d. Lapangan tennis meja
- e. Aula
- f. Mesjid
- g. Asrama putrid
- h. Asrama putra
- i. Lab IPA

B. Temuan Khusus

Lembaga pendidikan merupakan salah satu wadah bagi masyarakat umum untuk mengikuti proses pembelajaran. Pada proses pembelajaran itu, ada beberapa faktor yang sangat berpengaruh untuk melancarkan proses pembelajaran, salah satu dari faktor tersebut adalah guru. Guru merupakan salah pendukung untuk tercapainya hasil pemebelajaran yang maksimal. Untuk itu, guru seharusnya mampu untuk menyampaikan materi kepada siswa dengan baik.

Oleh karena itu, setiap guru semestinya memiliki kemampuan dalam menyampaikan materi kepada siswa, sehingga para siswa pun mudah menerima dan memahami materi yang disampaikan. Di samping itu, guru harus bisa memberikan masukan kepada siswa terkait tentang peningkatan minat belajar, karena kemampuan setiap guru akan sia-sia jika minat belajar siswa itu rendah.

Untuk menciptakan proses belajar lebih efektif, perlu adanya upaya yang dilakukan oleh yang berwenang untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar. Dalam hal ini, memberikan sertifikat pendidik kepada guru yang telah ditentukan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diperoleh guru. Dengan perolehan sertifikat pendidik itu, gurun tersebut semestinya mampu untuk meningkat kinerjanya dalam mengajar.

Salah satu lembaga pendidikan yang berbasis agama di daerah Padang Lawas Utara menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara teori di atas dengan realita yang ada di madrasah ini, karena dari jumlah guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik sudah selayak dapat memperlihatkan hasil dari proses pembelajaran yang mereka laksanakan. Untuk itu, peneliti berminat untuk menelusuri lebih lanjut mengenai kesenjangan ini, dan telah menemukan hasil sebagaimana paparananya sebagai berikut:

1. Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam yang Bersertifikat Pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

Guru yang profesional adalah guru yang mampu memanifestasikan seperangkat fungsi dan tugas keguruan dalam lapangan pendidikan berdasarkan

keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus di bidang pekerjaan yang mampu mengembangkan keayaannya itu secara ilmiah. Di samping itu, mampu menekuni profesinya selama hidupnya, yaitu guru yang memiliki kompetensi keguruan berkat pendidikan dan latihan di lembaga pendidikan guru dalam jangka waktu tertentu.

Lain dari ungkapan di atas, seorang guru selayaknya memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja guru yang baik itu, membuktikan bahwa adanya kompetensinya dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, penting benar bahwa kinerja setiap guru harus ditingkatkan, khususnya pada penelitian yaitu kinerja guru pendidikan agama Islam.

Secara umum, salah satu bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan sertifikat pendidik bagi setiap guru sebagai salah satu penghargaan, dan dengan sertifikat pendidik tersebut guru akan memperoleh tunjangan yang lebih mapan. Dengan demikian, guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik seharusnya lebih aktif dan memiliki kinerja yang baik.

Berbeda dengan hasil pengamatan peneliti di salah satu lembaga pendidikan berbasis agama di Kabupaten Padang Lawas Utara bahwa guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik, khususnya guru pendidikan agama Islam, tidak terlihat adanya peningkatan kinerja yang lebih baik dalam mengajar, bahkan guru yang belum memperoleh sertifikat pendidik lebih terlihat memiliki kinerja yang baik.³

³Hasil Observasi, Pada Tanggal 04 April 2018, di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.

Untuk memperjelas lebih lanjut mengenai realita tersebut, berikut ini merupakan hasil temuan yang berdasarkan indikator kinerja seorang guru.

a. Kemampuan membuat perenanaan dan persiapan mengajar

Peneliti mengadakan wawancara dengan kepala madrasah sekilas tentang kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik yang dapat disimpulkan bahwa pada umumnya kinerja guru pendidikan agama Islam memperoleh sertifikat pendidik di madrasah ini, dapat dikatakan belum mencapai pada peningkatan yang maksimal, karena mengamati dari keaktifan guru tersebut dalam mempersiapkan perangkat belajar khususnya dengan pelaksanaan proses pembelajarannya belum kelihatan adanya kesesuaian dengan apa yang mereka rancang pada perangkat tersebut. Intinya mereka memiliki perangkat, tapi belum semuanya apa yang ada dalam perencanaan itu dilaksanakan.⁴

Menurut teoritasnya seorang guru yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang mampu mengaplikasikan dirinya pada setiap proses pembelajaran. Dengan kinerja guru itu akan melahirkan berbagai upaya yang maksimal dalam pelaksanaan proses pembelajaran, seperti menerapkan strategi dan metode yang sesuai dengan materi pelajaran, mampu bersikap sesuai perannya, dan mampu melaksanakan tugas dengan disiplin.

Hasil wawancara dengan Pembantu Kepala Madrasah (PKM) bagian kurikulum yang memberikan tanggapan sekilas tentang kinerja

⁴Imama Hayati Lubis, Kepala MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

guru pendidikan agama Islam bahwa guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di madrasah ini dapat dikategorikan sebagai guru yang yang masih kurang memiliki kinerja yang baik, karena melihat dari kemampuan guru tersebut dalam menyesuaikan proses pembelajaran dengan perencanaan pada mulanya belum terarah. Di dalam perangkat tertulis banyaknya metode dan strategi yang akan diterapkan, namun pada realitanya guru itu hanya mencukupkan metode yang biasa diterapkannya saja.⁵

b. Penguasaan metode dan strategi mengajar

Hasil pengamatan peneliti terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru yang bersertifikat pendidik, memang kelihatan hanya memadakan metode pembelajaran yang biasa saja, tanpa dilengkapi dengan metode-metode yang lebih mendukung akan meningkatnya pemahaman siswa terhadap materi ajar yang disampaikan guru itu, seperti metode demonstrasi, metode tadabbur alam, dan lain sebagainya. Tapi realitanya guru tersebut hanya cenderung untuk menerapkan metode ceramah dan tanya jawab saja.⁶

Perangkat pembelajaran adalah satu komponen yang harus disiapkan oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang maksimal. Oleh karena itu, setiap masuk tahun ajaran baru setiap yang berprofesi sebagai guru sibuk untuk menyiapkan perangkat pembelajaran yang harus ditunjukkan kepada yang berhak. Namun, ketidaksesuaian teori

⁵Zaldiyanti, Pembantu Kepala MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran Bagian Kurikulum, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

⁶Hasil Observasi, Pada Tanggal 05 April 2018, di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.

dengan realita yang menjadikan kesiapan perangkat tersebut hanya sebagai syarat untuk bisa mengikuti proses pembelajaran saja.

Sejalan dengan ungkapan Ibu Zaldiyanti yang mengatakan bahwa perangkat pembelajaran itu mayoritas guru pasti menyiapkan, seperti itu juga bagi kami sebagai guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik. Akan tetapi tidak seperti yang diharapkan, karena perangkat ini hanya sekedar syarat untuk diperbolehkan mengikuti proses pembelajaran. Perangkat selesai disusun, bukan untuk dijadikan sebagai pedoman penting untuk menunjang tercapainya hasil belajar.⁷

Lebih lanjutnya, Bapak Muhammad Amin memberikan tanggapan sekilas tentang kinerja guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik, tidak jauh berbeda dengan guru-guru yang lainnya. Melihat dari proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik itu sama dengan guru yang lainnya, yang menjadi perbedaan yang lebih menonjol adalah keaktifan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran. Dalam hal ini, guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik tentu lebih cepat untuk menyiapkannya, karena itu merupakan salah satu syarat yang harus mereka siapkan untuk memperoleh tunjangan. Oleh karena itu, kinerja guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik belum dapat dikatakan

⁷Zaldiyanti, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

meningkat, karena dikatakan kinerja seorang guru itu meningkat adalah dengan tercapainya tujuan pendidikan yang maksimal.⁸

Salah satu upaya yang harus dilakukan seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal adalah dengan kompetensi yang baik, yaitu dengan kemampuan dalam menyampaikan materi pelajaran itu sesuai dengan metodenya, sehingga para siswa itupun lebih mudah untuk memahami materi pelajaran yang disampaikan oleh guru tersebut.

c. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa

Guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, dalam proses pembelajaran mereka melaksanakan sesuai prosedur pendidikan yang diterapkan. Menyampaikan materi pelajaran dengan metode dan strategi yang dikuasai dan melaksanakan sistem evaluasi untuk mengetahui tingkat pemahaman yang diperoleh oleh siswa. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Ibu Nurhayati bahwa kriteria seorang guru yang profesional adalah kemampuannya dalam menindaklanjuti hasil evaluasi yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu, kemampuan guru dalam menindaklanjuti hasil evaluasi merupakan salah satu tolak ukur untuk menilai kinerja seorang guru. Realitanya di madrasah ini guru pendidikan agama Islam

⁸Muhammad Amin, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawancara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

yang sudah memperoleh sertifikat pendidik masih sama seperti guru lainnya mengenai sistem evaluasi.⁹

Guru pendidikan agama Islam dimadrasah ini tidak semuanya dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik. Namun melihat dari sisi penguasaan materi pelajaran guru pendidikan agama Islam di madrasah ini betul-betul menguasai materinya. Dengan penguasaan materi tersebut terlihat bahwa guru tersebut mampu menyampaikan dengan baik, meskipun kadangkalnya terhambata karena kurangnya fasilitas yang tersedia.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Amin yang mengatakan bahwa guru pendidikan agama Islam di madrasah ini memang termasuk sebagai guru yang mampu menguasai materi pelajarannya. Namun yang menjadi hal sehingga belum dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik adalah kurangnya semangat dalam mengajar dikarenakan kurangnya fasilitas yang mendukung. Oleh karena itu, guru pendidikan agama Islam itupun merasa terhambat ketika ingin menyampaikan materi pelajaran dengan baik.

Berdasarkan beberapa ungkapan di atas, dapat disimpulkan bahwa guru pendidikan agama Islam di madrasah ini sebenarnya sudah sesuai dengan indikator kinerja guru, akan tetapi dikarenakan kurangnya fasilitas yang tersedia menjadikan guru-guru pendidikan

⁹Nurhayati, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

agama Islam itu kurang semangat dalam menyampaikan materi pelajaran tersebut.

d. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Seorang guru sudah seharusnya mampu untuk mengevaluasi proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, yakni dengan sistem evaluasi tersebut akan mengetahui bagaimana peningkatan siswa dalam mengikuti proses belajar mengajar tersebut.

Hasil pengamatan peneliti melihat bahwa guru pendidikan agama Islam di madrasah ini sangat tertekan untuk mengadakan evaluasi, karena dengan sistem evaluasi ini para guru mampu mengetahui bagaimana hasil yang diperoleh oleh setiap siswa. Melihat dari kemampuan guru dalam mengevaluasi siswa dapat dikatakan dengan kategori baik, karena para guru masih menemukan titik hasil pengevaluasian tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik mengatakan bahwa guru-guru pendidikan agama Islam di madrasah ini dalam hal kemampuan melakukan sistem penilaian dan evaluasi dapat dikatakan baik. Namun sebagian dari guru itu masih monoton yang ahnya melakukan evaluasi hanya dengan biasa-biasa saja.

Dari beberapa ungkapan di atas, dapat disimpulkan bahwa guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran belum dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik, karena guru tersebut belum sepenuhnya mampu untuk

menerapkan berbagai kriteria seorang guru yang memiliki kinerja yang baik. Sebagai sasaran penilaiannya yaitu dilihat dari keaktifan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah disusun.

2. Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Setelah Memperoleh Sertifikat Pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

Peningkatan kinerja guru adalah merupakan sebuah keniscayaan (sesuatu yang harus dilakukan). Guru yang profesional adalah guru yang tidak pernah merasa puas dan cukup dengan apa yang ia miliki dan lakukan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Ia akan senantiasa meningkatkan dan menyempurnakan diri dan kemampuannya. Tidak boleh ada alasan tidak memiliki waktu dan kesempatan sepanjang ada kemauan. Tidak boleh ada alasan bahwa guru yang bersangkutan berada didaerah terpencil dan tiadanya sarana dan prasarana sepanjang ada usaha unduk melakukannya.

Pembinaan guru pada dasarnya dapat dilakukan dalam bentuk peningkatan diri secara pribadi dan mandiri (*self advanced*) dan oleh pihak lain dalam berbagai bentuknya. Pembinaan secara mandiri dapat dilakukan dengan senantiasa membangun kesadaran dan menyisihkan waktu untuk melakukan berbagai bentuk peningkatan pengetahuan, pengalaman, ketrampilan dan sikap yang berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai guru. Sedangkan pembinaan melalui berbagai pihak, antara lain

dengan memaksimalkan peran dan sarana organisasi guru seperti MGMP, KKG dan berbagai pasilitas yang telah disediakan oleh pemerintah dan masyarakat.

Hasil temuan peneliti di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran bahwa peningkatan kinerja guru pendidikan agama Islam setelah memperoleh sertifikat pendidik dapat dinilai belum ada perubahan yang signifikan terhadap proses pembelajaran, akan tetapi melihat dari keaktifan para guru yang sertifikasi dalam menyiapkan perangkat pembelajaran dapat dinilai baik.

Hasil pengamatan peneliti pada waktu proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sertifikasi dan guru yang tidak sertifikasi terlihat masih sama saja dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik dalam pelaksanaan proses pembelajaran tidak memaksimalkan semua metode dan strategi yang seharusnya diterapkan.¹⁰

Hasil wawanacara dengan Ibu Sayyidah mengatakan bahwa guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik sebenarnya belum terlihat lebih aktif dalam melaksanakan proses pembelajaran dibandingkan dengan guru yang lainnya, karena mereka tidak semuanya mampu untuk menyampaikan materi pelajaran itu sesuai dengan metode pelajaran yang relevan. Melihat dari peningkatan yang diperoleh pihak sekolah dengan adanya guru yang sudah sertifikasi hanya keaktifan dalam menyiapkan perangkat

¹⁰Hasil Observasi, Pada Tanggal 04 April 2018, di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.

pembelajaran, karena perangkat pembelajaran ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh tunjangan dari sertifikasi guru tersebut.¹¹

Sejalan dengan ungkapan Bapak Muhammad Amin yang mengatakan bahwa sistem sertifikasi yang tertuju kepada guru belum dapat dikatakan sebagai salah satu cara yang berhasil dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, karena banyak dari guru yang memperoleh sertifikat pendidik itu hanya dilatar belakangi lamanya mengajar, bukan karena adanya sisi positif yang dilihat dari kompetensi seorang guru tersebut, sehingga kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk memperoleh sertifikat pendidik itu hanya sekedar formalitas saja.¹²

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru secara umum yaitu dengan memberikan berupa penghargaan sekaligus memberikan kesejahteraan yang lebih mencukupi dibandingkan dengan guru yang belum memperoleh penghargaan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dengan adanya penghargaan yang diberikan kepada guru, khususnya pada kajian ini yaitu guru pendidikan agama Islam, sudah semestinya mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik, karena dengan adanya kinerja guru yang baik disetiap lembaga pendidikan akan menghasilkan anak didik yang berkualitas.

Ibu Zaldiyanti sebagai salah satu guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik memberikan tanggapan mengenai

¹¹Nurhayati, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Kamis 05 April 2018.

¹²Muhammad Amin, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

kinerjanya dalam melaksanakan tugas, bahwa kinerjanya sebelum memperoleh sertifikat pendidik dan setelah memperoleh sertifikat pendidik ada sedikit yang lebih diaktifkan, yaitu kesiapan perangkat belajar kalau masuk ajaran baru, karena sebelum adanya perolehan sertifikat pendidik itu, ibu tersebut mengakui bahwa dia tidak terlalu respon terhadap perangkat pembelajaran.¹³

Sejalan dengan ungkapan Ibu Maria Ulfa yang mengatakan bahwa adanya penghargaan yang diberikan kepada guru berupa sertifikat pendidik sekaligus peroleh tunjangan pada waktu-waktu yang tertentu, menjadi salah satu motivasi bagi kami sebagai guru untuk melaksanakan tugas dengan baik. Namun, kalau untuk menilai meningkat atau tidaknya kinerja guru setelah adanya perolehan sertifikat pendidik, barangkali sangat berkaitan dengan program kerja yang diterapkan diberbagai lembaga pendidikan tersebut. Jika program-program yang akan diterapkan dilembaga pendidikan itu tidak didukung dengan kelengkapan fasilitas ataupun sarana prasarana yang ada, otomatis kinerja gurunyunpun akan tetap terlihat seperti biasa saja. Oleh kerana itu, guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik di madrasah ini belum dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik, karena masih dipengaruhi faktor kebiasaan dalam bertugas dan kurang didukung dengan kelengkapan fasilitas.¹⁴

¹³Zaldiyanti, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

¹⁴Maria Ulfa, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Kamis 05 April 2018.

Hasil pengamatan peneliti melihat bahwa salah satu penyebab kurangnya semangat guru dalam melaksanakan tugas kurangnya kelengkapan fasilitas yang disediakan, karena di madrasah ini tidak dilengkapi dengan fasilitas ataupun sarana prasarana yang mendukung tercapainya hasil belajar yang memuaskan.¹⁵

Dari beberapa temuan-temuan di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik belum terlihat adanya peningkatan. Dilihat dari keaktifan guru dalam mengajar, kesiapan perangkat, dan penyesuaian metode dengan materi pelajaran belum menunjukkan adanya inovasi-inovasi baru dalam mengajar, dan boleh dikatakan bahwa cara mengajar mereka masih sama saja seperti sebelum memperoleh sertifikat pendidik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

¹⁵Hasil Observasi, Pada Tanggal 05 April 2018, di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.

Sorotan terhadap kinerja guru banyak dikritisi oleh kalangan masyarakat, mulai dari kompetensi hingga fungsi dan tugas yang diembannya. Kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah system mulai dari input, proses dan output, dalam upaya mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Menyikapi pentingnya kinerja guru, pemerintah telah mengesahkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hadirnya Undang-undang Guru dan Dosen tentunya memiliki alasan yang kuat, sebab keberadaan guru yang berkualitas dan berdedikasi tinggi merupakan langkah penting untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Dari pernyataan di atas, terlihat jelas bahwa seseorang yang berprofesi sebagai guru menjadi tolak ukur akan peningkatan sumber daya manusia yang ditelaah dari segi pendidikan. Suatu lembaga pendidikan yang memiliki guru atau tenaga pendidik yang kurang dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak negatif terhadap kecerdasan peserta didik. Oleh karena itu, masyarakat akan menilai bagaimana kinerja guru di setiap lembaga pendidikan setelah memperhatikan bagaimana peningkatan sumber daya manusia pada umumnya.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan subjek penelitian ini di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran melihat bahwa adanya beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, khususnya guru

pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik. Faktor-faktor tersebut dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* yaitu cara yang dapat dilakukan dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sedangkan *in-service training*, yaitu cara yang bisa dilakukan dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan.

Dalam hal ini, beberapa faktor yang ditemukan oleh peneliti di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran yang sangat mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

1) Kemampuan

Kemampuan merupakan kecakapan seorang guru, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan guru dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara, misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Sedangkan ketrampilan juga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dengan kemampuan guru akan menjadikan proses belajar mengajar lebih disukai atau diminati oleh siswa, karena seorang guru yang dilengkapi dengan kemampuan dalam mengajar akan menerapkan berbagai metode dan strategi yang sesuai dengan pola berfikir siswa dan materi yang akan diajarkannya.

Peneliti memperhatikan cara mengajar guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran masih bersifat monoton. Dimana guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik hanya menyampaikan materi dengan metode yang biasa-biasa saja, sehingga gairah dan semangat belajar siswa tidak dapat terlihat adanya peningkatan.¹⁶

Hasil wawancara dengan salah satu guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik mengatakan bahwa dalam proses pembelajaran mereka selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik, sehingga ketika proses belajar mengajar guru berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan suasana belajar yang nyaman. Namun, tidak semua guru yang bersertifikat pendidik itu mampu melakukan proses belajar mengajar dengan baik, karena ada sebagian dari guru itu memperoleh sertifikat pendidikan bukan karena kompetensinya, akan tetapi karena lamanya pengabdianya mengajar.¹⁷

Sejalan dengan ungkapan salah satu guru yang mengungkapkan bahwa kemampuan guru pendidikan agama Islam di

¹⁶Hasil Observasi, Pada Tanggal 04 April 2018, di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.

¹⁷Nurhayati, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

MTs Swasta Islamiyah ini masih terbatas, karena ditelaah dari segi kepribadian dan keterampilan dalam mengajar yang masih biasa saja. Hal itu terjadi karena guru pendidikan agama Islam di MTs Swasta Napabarbaran mayoritas adalah guru yang sudah mulai berusia tua.¹⁸

Meninjau dari peningkatan kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru. Oleh karena itu, untuk menjadikan kinerja guru lebih meningkat harus dilengkapi dengan kemampuan yang maksimal dalam mengajar.

Dari beberapa temuan di atas, dapat dipahami bahwa kemampuan guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran dapat dipengaruhi dengan kemampuan guru. Dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan guru pendidikan agama Islam di madrasah ini berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

2) Kepribadian

Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Seorang guru pendidikan agama Islam khususnya merupakan pendidik sekaligus pengajar yang tidak hanya mentransfer pengetahuan kepada siswa, akan tetapi juga mendidik kepribadian siswa baik secara perkataan maupun secara perbuatan. Dengan

¹⁸Masraya Julia Harahap, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

demikian, kepribadian seorang guru juga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar.

Kepribadian guru pendidikan agama Islam di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran menjadi salah satu pelajaran yang dipetik oleh setiap siswa. Baik buruknya kepribadian siswa barangkali sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Misalnay dalam hal pelaksanaan tugas, jika kepribadian seorang guru itu yang pemalas atau yang humoritas, maka proses belajar mengajar yang dilaksanakannya tidak akan memperoleh hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang guru itu juga harus dibenahi dengan kepribadian yang baik, supaya mereka dalam melakanakan tugas dengan upaya yang maksimal.

Hasil temuan di lokasi penelitian bahwa kepribadian guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik masih menggambarkan sebagai guru yang layak untuk dicontoh oleh siswa, karena dilihat dari segi cara bicara, berpakaian dan kesopanan dalam berkomunikasi masih dapat diakategorikan dengan baik. Ini yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang berdampak positif.

3) Pengalaman Lapangan

Guru adalah sosok yang sangat berperan penting ditengah-tengah kehidupan masyarakat umum, karena dengan kehadiran guru ini menjadikan anak manusia mengenal akan pentingnya pengetahuan,

dan dengan pengetahuan itu, manusia akan mengerti akan pentingnya hidup yang dibekali dengan ilmu pengetahuan yang tinggi.

Guru tidak hanya berada di lingkungan sekolah saja, akan tetapi adakalanya seorang manusia itu berperan sebagai guru di tengah-tengah masyarakat umum sebagai cahaya untuk melihat jalan kedepan yang lebih baik. Dengan perannya sebagai guru di tengah-tengah masyarakat menjadi pengalaman yang dapat menumbuhkan semangat yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja guru itu juga dipengaruhi dengan pengalamannya di lapangan dalam bersosialisasi dengan masyarakat umum.

Hasil perbincangan peneliti dengan salah satu guru yang sudah lama mengajar di madrasah ini mengatakan bahwa setiap guru yang hendak melaksanakan tugasnya tidak cukup hanya dibekali dengan perolehan ilmu ketika di bangku belajar saja, akan tetapi sisi positif yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari di kalangan masyarakat juga bisa dijadikan sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja yang baik.¹⁹

Sejalan dengan ungkapan salah satu guru mengatakan bahwa pengalaman di lapangan ini menjadi salah satu modal untuk melihat kekurangan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Jika seorang guru itu mampu beradaptasi dengan masyarakat dengan baik ataupun

¹⁹Yasser Arafat, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

dengan guru-guru sekolah yang lain akan menjadikan kinerja guru menjadi lebih baik.²⁰

Dari beberapa ungkapan di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru pendidikan agama Islam di MTs Swasta Napabarbaran yaitu pengalaman di lapangan. Dengan pengalaman guru di lapangan menjadikan kinerja menjadi lebih baik. Untuk itu, setiap guru selayaknya mampu bersosialisasi dengan masyarakat umum dan mengambil nilai positifnya.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya antara lain adalah:

1) Gaji

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dan besar kecilnya kompensasi juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang

²⁰Nurhamiyah, Guru Bidang Studi Umum di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

diharapkan. Sesuai dengan temuan peneliti di lapangan bahwa merosotnya kinerja guru adalah disebabkan adanya kejanggalan mengenai gaji guru.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Muhammad Amin mengatakan bahwa sistem penggajian di madrasah ini menjadi salah satu faktor secara eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, karena sistem penggajian di madrasah ini tidak tepat sesuai dengan waktu yang dibutuhkan oleh guru. Kadang-kadang guru menerima gaji dengan kurun waktu 1 kali dua bulan bahkan pernah terjadi dengan kurun waktu 1 kali 3 bulan. Kalau melihat dari sistem penggajian yang seperti ini, sudah tidak menjadi hal diherankan lagi bahwa merosotnya kinerja guru dilatar belakangi sistem penggajian yang tidak menetap.²¹

Kinerja guru merupakan salah bentuk tolak ukur untuk melihat bagaimana pencapaian hasil belajar yang diperoleh oleh siswa. Jika guru kurang memiliki kinerja yang baik, maka siswa pun akan merasa tidak puas terhadap proses belajar mengajar yang mereka ikuti. Namun, banyak dari lembaga pendidikan yang tidak berhasil meningkatkan kinerja guru hanya dikarenakan sistem penggajian yang tidak sesuai. Adakalanya suatu lembaga itu mampu memberikan gaji yang lumayan untuk memenuhi biaya sehari-hari guru tapi tidak

²¹Muhammad Amin, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

menetap kapan diterima, dan ada pula yang suatu lembaga itu yang memberikan gaji yang minim tapi sistem penggajiannya tepat waktu.

Setiap lembaga pendidikan yang mengharapkan gurunya memiliki kinerja yang baik, akan tetapi tidak semua lembaga pendidikan itu yang antusias terhadap biaya hidup yang dibutuhkan oleh setiap guru itu. Sehingga hal yang demikian itu sering menjadi perbincangan yang hangat di tengah-tengah keramaian guru-guru, khususnya para guru honorer.

Di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran juga mengalami kemerosotan kinerja guru, ditinjau dari sistem penggajian yang tidak menetap membuat para guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan hasil wawancara yang mengatakan bahwa sistem penggajian di madrasah ini tidak tepat waktu, sehingga para guru merasa cemas mengenai kebutuhan sehari-hari guru. Lain dari itu, bagi guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik, setiap kali ada pencairan tunjangan maka yang menjadi perbincangan disini adalah banyaknya biaya administrasi yang harus dikeluarkan. Dari realita yang seperti itu menjadikan semangat guru dalam mengajar berkurang, tentunya berkaitan dengan kurangnya kinerja guru dalam mengajar.

Dari beberapa ungkapan di atas, jelas dapat dipahami bahwa sistem penggajian guru di setiap lembaga pendidikan sangat mempengaruhi kinerja guru. Seperti yang terjadi di MTs Swasta

Islamiyah Napabarbaran yang sistem penggajiannya tidak menetap dan ketika pencairan tunjangan besarnya biaya administrasi yang harus dikeluarkan.

2) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana madrasah sangat menunjang pekerjaan guru. Kita bisa membandingkan antara guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.

Dalam hal ini, guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik dianggap sama kinerjanya dengan guru yang belum bersertifikat pendidik, karena sedikitnya kelengkapan sarana prasarana yang ada di madrasah ini menjadikan guru sulit untuk menentukan metode yang tepat dalam menuntaskan materi pelajarannya, sehingga guru mayoritas hanya menerapkan metode-metode yang biasa-biasa saja.

Hasil wawancara dengan guru bidang studi fikih yang mengatakan bahwa kelengkapan sarana prasarana di setiap lembaga pendidikan itu merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan siswa dalam belajar. Namun, kalau melihat dari kelengkapan sarana prasarana di madrasah ini yang masih minim, sehingga berdampak

terhadap peningkatan kinerja guru. Misalnya saya sebagai guru bidang studi fiqih yang sangat membutuhkan kelengkapan untuk menuntaskan materi dengan baik. Namun dikarenakan kurangnya kelengkapan sarana prasarana di madrasah ini barangkali itulah yang menjadi pengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja guru.²²

Hasil pantauan peneliti di lokasi penelitian melihat bahwa guru kurang bersemangat dalam melaksanakan proses pembelajaran itu karena kurangnya kelengkapan sarana prasarana yang tersedia, seperti yang diamati peneliti yaitu proses pembelajaran al-Qur'an Hadits yang hanya dilengkapi dengan fasilitas yang biasa saja. Kalau senadainya dilengkapi dengan metode serta media yang bervariasi akan menjadikan proses pembelajaran itu lebih ternikmati oleh siswa.²³

Hasil wawancara yang mengatakan bahwa sarana prasarana adalah salah satu yang harus disiapkan oleh guru untuk melancarkan proses belajar mengajar. Namun kalau melihat dari kelengkapan fasilitas di madrasah ini menjadi kendala bagi guru untuk melancarkan proses belajar mengajar. Dalam hal ini juga dalam mempengaruhi kinerja yang baik.

Dari hasil temuan peneliti di lapangan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik yaitu yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang meliputi kepada kemampuan,

²²Maria Ulfah, Guru Bidang Studi PAI di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran, *Wawamcara*, Pada Hari Rabu 04 April 2018.

²³Hasil Observasi, Pada Tanggal 04 April 2018, di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.

kepribadian dan pengalaman lapangan guru. Sedang faktor eksternal yang meliputi gaji dan kelengkapan sarana prasarana yang siap dipakai untuk pelaksanaa proses pembelajaran di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Islamiyah Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara belum dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik, karena guru tersebut belum sepenuhnya mampu untuk menerapkan berbagai kriteria seorang guru yang memiliki kinerja yang baik. Sebagai sasaran penilaiannya yaitu dilihat dari keaktifan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah disusun.
2. Kinerja guru pendidikan agama Islam yang sudah memperoleh sertifikat pendidik belum terlihat adanya peningkatan, karena dilihat dari segi keaktifan guru dalam mengajar, kesiapan perangkat, dan penyesuaian metode dengan materi pelajaran belum menunjukkan adanya inovasi-inovasi baru dalam mengajar, dan boleh dikatakan bahwa cara mengajar guru tersebut masih sama saja seperti sebelum memperoleh sertifikat pendidik.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pendidikan agama Islam yang bersertifikat pendidik di MTs Swasta Napabarbaran Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu: a) Faktor internal, yaitu: kemampuan,

kepribadian dan pengalaman lapangan. b) Faktor eksternal, yaitu: gaji dan sarana prasarana.

B. Saran-saran

Sejalan dengan kesimpulan di atas, dapat diambil saran-saran yang dapat ditujukan kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Kepada kepala MTs Swasta Islamiyah di harapkan untuk :
 - a. Lebih memperhatikan kinerja guru PAI yang bersertifikat pendidik.
 - b. Lebih meningkatkan kerja sama dengan para guru yang lain dalam hal peningkatan kualitas karakter religius siswa.
2. Kepada guru PAI yang bersertifikat pendidik di harapkan untuk:
 - a. Lebih mampu untuk menerapkan berbagai metode dan media dalam mengajar.
 - b. Lebih mampu membedakan posisinya dengan guru yang belum bersertifikat pendidik dalam proses belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Abu Ahmadi, *Administrasi Pendidikan*, Semarang: Toha Putra, 2004.
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung :PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Akhyar, *Profil Pendidik Sukses*, Surabaya:eLKAF, 2005.
- Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasiya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Al-Rasyidin dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta : Ciputat Press, Cetakan II, 2005.
- Baharuddin, *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2009.
- Danim S, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BP YKPN, 2002.
- Hamzah B.Uno, *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara,2007.
- Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Lexy J.Moelong. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta:Remaja Rosdakarya, 1999.
- Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: PT.Bina Aksara,2011.
- Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*, Jakarta: Indeks, 2011.

- Masrtinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2006.
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberti, 2015.
- Mohammad Muchlis Solichin, *Memotret Guru Ideal-Profesional*, Surabaya: Pena Salsabila, 2013.
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2013.
- , *Standart Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005.
- Mutammimah Retno Utami, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang. Skripsi*, Semarang: FE UNNES, 2006.
- Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta, 2013.
- Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspratif*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2009.
- Ngalim Purwanto, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- , *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan Islam II*, Bandung: CV Pustaka Setia, 1999.
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- R. Ibrahim dan Nana Syaodih S., *Pembelajaran Akhlaq*, Jakarta, Indo Press, 2013.
- Roestiyah N.K. *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*, Jakarta : Bina Aksara, Cet. ke IV, 2004.
- , *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Rudolf Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ombak, 2015.

- S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.
- Sulistiyorini, *Pengembangan Kompetensi Guru*, Jakarta, Pelangi Press, 2013.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, Bandung: Citapustaka Media, 2006.
- Undang-undang Guru dan Dosen UU RI no 14 tahun 2005*, Jakarta : Sinar Grafika, 2010.
- Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Prenada Media, 2014.
- Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Identitas Pribadi

- a. Nama : Kholila Rizky Harahap
- b. Nim : 16 25100169
- c. Jurusan/Program Studi : Pendidikan Agama Islam/Magister
- d. Tempat Tanggal Lahir : Batutambun, 06 Maret 1993
- e. Alamat : Batutambun

2. Identitas Orang Tua

- a. Ayah : Paraduan Harahap
- b. Ibu : Masdewarni Siregar
- c. Pekerjaan : PNS
- d. Alamat : Batutambun

3. Riwayat Pendidikan

- a. SD Batutambun : Ijazah Tahun 2006
- b. MTs. Turba Garut Sasopan : Ijazah Tahun 2009
- c. MAN 1 Padangsidempuan : Ijazah Tahun 2012
- d. SI-IAIN Padangsidempuan : Ijazah Tahun 2016
- e. Masuk Magister Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Padangsidempuan Tahun 2016



Yayasan Pondok Pesantren Islamiyah Napabarbaran

**YAYASAN PONDOK PESANTREN ISLAMIYAH NAPABARBARAN
MADRASAH TSANAWIYAH**

NNM : 121212200017 NPSN : 10207308 AKREDITASI : B (BAIK)

Alamat : Jl. Hajarun Km-4 Desa Tanjung Tiram Kec. Padang Bolak Kab. Padang Lawas Utara Prov. Sumatera Utara Kode Pos: 22753 HP: 0832-63651274
email: mtz.islamiyahnapabarbaran@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTL.035/KM.SK/001 /5/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Napabarbaran Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan menerangkan bahwa :

Nama : KHOLILA RIZKY HARAHAP
NIM : 1623100169
Jur/Prog.Studi : Tarbiyah/Pendidikan Agama Islam, S.2
Institut : Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan (IAIN- P)

Yang bersangkutan betul-betul telah melaksanakan penelitian tentang :

**"KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM YANG BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI
MTs SWASTA ISLAMIYAH NAPABARBARAN, DESA TANJUNG TIRAM,
KECAMATAN PADANG BOLAK KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA"**

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan seperlunya.

Tanjung Tiram, 28 Mei 2018

Kepala Madrasah



IMAMA HAYATI LUBIS, S.Pd