

**MOTIVASI DAN KINERJA GURU PAI
YANG BERSERTIFIKASI DALAM PEMBELAJARAN PAI SD
DI KECAMATAN SALEM BREBES**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

**SOLEH ARIF
NIM. 1717651057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website : www.iainpurwokerto.ac.id, E-mail : pps.iainpurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor: 230 /In.17/D.PPs/PP.009/10/2019

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Soleh Arif

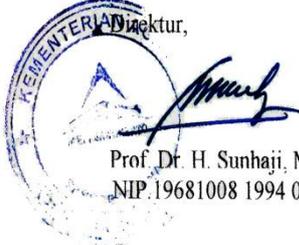
NIM : 1717651057

Prodi : Pendidikan Agama Islam

Judul : "Motivasi dan Kinerja Guru PAI yang bersertifikasi Dalam Pembelajaran PAI SD Di Kecamatan Salem Brebes"

yang telah disidangkan pada tanggal 23 Agustus 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 15 Oktober 2019

Direktur,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag
NIP.19681008 1994 03 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCA SARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 Purwokerto 53126 Telp:0281-635624, 628250, Fax:0281-636553
Website: <http://pps.iaipurwokerto.ac.id>, E_mail: pps@iaipurwokerto.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama : Soleh Arif

NIM : 1717651057

Prodi : Pendidikan Agama Islam

Judul : Motivasi Dan Kinerja Guru PAI yang Bersertifikasi Dalam
Pembelajaran PAI SD Di Kecamatan Salem Brebes

No	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. NIP. 19681008 199403 1 001 Ketua Sidang/Merangkap Penguji		15/10 - 2019
2	Dr. H. Syufa'at, M. Ag. NIP. 19630910 199203 1 006 Sekretaris Sidang/ Penguji		15/10 - 2019
3	Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd. NIP. 19720420 200312 1 001 Pembimbing/ Penguji		15/10 - 2019
4	Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M. Pd. NIP. 19640916 199803 2 001 Penguji Utama		15/10 - 2019
5	Dr. M. Misbah, M.Ag. NIP. 19741116 200312 1 001 Penguji Utama		15/10 - 2019

Purwokerto, September 2019

Kaprodi,

Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd.
NIP. 19720420 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Soleh Arif

NIM : 1717651057

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Judul Tesis : Motivasi Dan Kinerja Guru PAI yang Bersertifikasi[†]
Dalam Pembelajaran PAI SD Di Kecamatan Salem Brebes

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan, atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 16 Agustus 2019

Pembimbing,



Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd.
NIP. 19720420 200312 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: "MOTIVASI DAN KINERJA GURU PAI YANG BERSERTIFIKASI DALAM PEMBELAJARAN PAI SD DI KECAMATAN SALEM BREBES", seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang, dan sanksi-sanksi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 12 Agustus 2019

Hormat saya,

A 6000 Rupiah postage stamp is placed over the signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem at the top, the text "METERAI TEMPEL" and "6000 ENAM RIBU RUPIAH", and a unique alphanumeric code "1284DAEE887333868".

Soleh Arif
NIM. 1717651057

MOTIVASI DAN KINERJA GURU PAI YANG BERSERTIFIKASI DALAM PEMBELAJARAN PAI SD DI KECAMATAN SALEM BREBES

Soleh Arif
1717651057

ABSTRAK

Faktor yang cukup menentukan mutu pendidikan antara lain motivasi dan kinerja guru. Motivasi kerja dan kinerja guru yang baik akan mendukung tercapainya pendidikan yang bermutu. Penelitian ini membahas permasalahan antara lain: 1. Bagaimana motivasi guru PAI yang bersertifikasi dalam pembelajaran PAI SD di Kecamatan Salem Brebes ? 2. Bagaimana kinerja guru PAI yang bersertifikasi dalam pembelajaran PAI SD di Kecamatan Salem ?

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan *Focus Group Discussion (FGD)*, yaitu pengambilan data terhadap keseluruhan unit melalui kelompok diskusi terarah. Data dihimpun dari guru PAI SD Negeri sebanyak 3 orang guru PNS bersertifikasi dan 14 Non PNS yang belum bersertifikasi.

Hasil penelitian ini ditemukan adanya peningkatan motivasi dan kinerja guru PAI SD yang bersertifikasi terbukti dengan peningkatan kinerja: Pertama, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran dilihat dari sudah dilakukannya penyusunan perangkat pembelajaran oleh guru, perangkat yang disusun sudah lengkap dan sudah dipergunakan dalam proses pembelajaran di kelas. Kedua, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran dilihat dari pemahaman guru terhadap penyelesaian tugas sesuai dengan alokasi waktu mata pelajarannya, memiliki kepatuhan terhadap alokasi waktu yang diberikan, memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu mata pelajaran yang diajarkan dan memiliki kelengkapan perangkat pembelajaran, termasuk soal-soal evaluasi, kunci jawaban soal evaluasi, dan pedoman penilaian. Ketiga, kinerja guru PAI SD bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran ditunjukkan dengan ketersediaan dokumen penilaian hasil belajar, beragamnya teknik dan metode evaluasi yang dipergunakan serta dilakukannya kegiatan remedial dan tindak lanjut pembelajaran oleh guru. Keempat, tindak lanjut hasil audit kinerja guru PAI SD bersertifikat pendidik ditunjukkan dengan telah dilakukannya penilaian kinerja guru bersertifikat pendidik di sekolah ini. Bentuk dari tindak lanjutnya adalah dengan melaporkan hasil penilaian kinerja guru dalam bentuk laporan bulanan kinerja guru.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Bemandin dan Joice serta Keith Davis bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku, motivasi kerja, dan kinerja dari para personal organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Mutu Pendidikan, Sekolah Dasar.

MOTIVATION AND PERFORMANCE OF CERTIFIED PAI TEACHERS IN LEARNING PAI SD IN KECAMATAN SALEM BREBES

Soleh Arif
1717651057

ABSTRACT

Factors that are sufficient to determine the quality of education include motivation and teacher performance. Work motivation and good teacher performance will support the achievement of quality education. This study discusses the problems, among others: 1. How is the motivation of PAI teachers who are certified in learning PAI elementary schools in Salem Brebes District? 2. How is the performance of PAI teachers who are certified in learning PAI elementary schools in Salem District?

This research is a qualitative research. Data collection methods with questionnaires, observations, and documentation. This study uses Focus Group Discussion (FGD), which is data collection for the entire unit through focus group discussions. The data was compiled from the PAI Public Elementary School teachers as many as 3 certified PNS teachers and 14 Non-PNS teachers who were not certified.

The results of this study found an increase in motivation and performance of certified PAI elementary school teachers as evidenced by an increase in performance: First, the performance of certified teacher educators in learning planning is seen from the preparation of the learning tools set by the teacher, the equipment compiled is complete and has been used in the learning process in class. Second, the performance of certified teacher educators in the implementation of learning can be seen from the teacher's understanding of the completion of the task in accordance with the allocation of time for the subject, having compliance with the time allocation given, starting and ending the learning in accordance with the time allocation of taught subjects and having a complete set of learning tools, including evaluation questions, answer questions about evaluation, and evaluation guidelines. Third, the performance of certified PAI SD teachers in teaching evaluations is demonstrated by the availability of learning outcomes assessment documents, the variety of evaluation techniques and methods used and the remedial activities and follow-up of learning by the teacher. Fourth, the follow-up of the audit results of the performance of PAI elementary school teachers certified by educators was demonstrated by having conducted an assessment of the performance of certified teacher educators in this school.

The form of follow-up is to report the results of the teacher's performance evaluation in the form of a monthly teacher performance report. The results of this study reinforce the theory of Bemandin and Joice and Keith Davis that the quality of education is influenced by the knowledge, skills, abilities, attitudes, and behaviors, work motivation, and the performance of personal organizations.

Keywords: Work Motivation, Teacher Performance, Education Quality,
Elementary School

MOTTO

So let this present life deceive you.

Maka jangan sekali-kali kehidupan dunia ini memperdayakan kamu.

(Terjemah QS. Fatir: 5)

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(Terjemah QS. Al Insyirah: 5-6)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Tesis ini untuk :

1. Orang tuaku, cahaya hidup yang senantiasa ada dalam suka maupun duka.
2. Istriku dan anak-anakku tercinta, yang senantiasa memberikan motivasi dan semangat untuk belajar lebih giat lagi.
3. Keluarga besar penulis, semoga Alloh ridho atas kita semua, Aamiin.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada peneliti, sehingga bisa menyelesaikan tesis yang berjudul *“Motivasi dan Kinerja Guru PAI Yang Bersertifikasi Dalam Pembelajaran PAI SD di Kecamatan Salem Brebes”*. Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang berupa materiil maupun non materiil, untuk itu secara khusus peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada yang terhormat :

1. Dr. KH. M. Roqib, M.Ag, Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk studi di program Pascasarjana Pendidikan Agama Islam IAIN Purwokerto.
2. Prof.Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto yang telah mengizinkan dan membantu penulis untuk studi di program Pascasarjana Pendidikan Agama Islam IAIN Purwokerto.
3. Dr. Rohmat, M.Ag.,M.Pd., Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam IAIN Purwokerto sekaligus sebagai Pembimbing yang telah memberikan motivasi dan semangat, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan.
4. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana IAIN Purwokerto yang telah berjasa mengantarkan penulis untuk mengetahui arti pentingnya ilmu pengetahuan.

5. Ma'muron, S. Pd.I selaku Pengawas PAI SD wilayah Kecamatan Salem, yang telah memberikan izin dan membantu penulis untuk melaksanakan penelitian tesis.
6. Bapak-bapak Guru PAI SD di Kecamatan Salem yang bersertifikasi yang telah memberikan waktu dan kerjasamanya selama penelitian berlangsung.
7. Teman-teman Program Pascasarjana Pendidikan Agama Islam IAIN Purwokerto.
8. Orang tuaku, istri dan anakku terkasih, yang telah memberikan semangat dan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi program Pasca sarjana ini.

Semoga semua bantuan dan dukungan dari berbagai pihak tersebut mendapatkan berkah dan imbalan dari Allah SWT, Amiin.

Dalam penyusunan tesis ini penulis menyadari masih banyak sekali kekurangannya, untuk itu disampaikan permohonan maaf dan harapan untuk memperoleh masukan yang konstruktif demi kesempurnaan tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan.

Purwokerto, 12 Agustus 2019

Penulis,



Soleh Arif
NIM 1717651057

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DIREKTUR	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	vi
ABSTRAK BAHASA INGGRIS.....	vii
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	16
E. Sistematika Penulisan	18
BAB II LANDASAN TEORI	19
A. Deskripsi Teori.....	19
1. Pengertian Motivasi.....	19
2. Berbagai Teori Motivasi.....	23
a. Teori Motivasi Abraham Maslow.....	23
b. Teori X- Y Mc Gregor.....	24
c. Teori Keberadaan, Keterkaitan, dan Pertumbuhan (Existence, Relatedness, and Growth ERG).....	25
d. Teori Motivasi Prestasi menurut David. C Mc.Clelland.....	26
e. Teori Evaluasi Kognitif.....	26
f. Teori Penentuan Tujuan Menurut Edwin Locke.....	27
g. Teori Penguatan.....	28
h. Teori Keadilan.....	28

	i. Teori Harapan.....	29
	j. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg.....	29
	k. Klasifikasi Motivasi Kerja.....	31
	l. Indikator Motivasi Kerja Guru.....	34
	3. Pengertian Kinerja.....	37
	4. Pengukuran Kinerja	38
	5. Pengertian Sertifikasi.....	41
	B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	42
	C. Kerangka Berpikir.....	44
BAB III	METODE PENELITIAN.....	47
	A. Paradigma dan Pendekatan Penelitian.....	47
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
	C. Data dan Sumber Data.....	48
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	49
	E. Teknik Analisis Data.....	49
	F. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	50
	G. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
	A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
	1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	59
	2. Hasil Penelitian.....	61
	a. Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Perencanaan Pembelajaran.....	63
	b. Keadaan Perangkat Pembelajaran.....	64
	c. Penyusunan perencanaan pembelajaran.....	69
	d. Ketersediaan prasarana pembelajaran.....	73
	3. Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Pelaksanaan Pembelajaran.....	77
	a. Materi Ajar.....	77
	b. Metode Pembelajaran.....	80
	c. Langkah-langkah Pembelajaran.....	82

4. Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Evaluasi Pembelajaran.....	86
a. Penilaian Hasil Belajar Siswa.....	87
b. Dokumen penilaian hasil belajar.....	90
c. Kegiatan remedial dan tindak lanjut pembelajaran.....	92
d. Tindak Lanjut Hasil Audit Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik.....	94
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	102
1. Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Perencanaan Pembelajaran.....	103
2. Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Pelaksanaan Pembelajaran.....	106
3. Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik dalam Evaluasi Pembelajaran.....	109
C. Analisis Hasil Penelitian.....	113
D. Keterbatasan Penelitian	116
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	118
A. Simpulan	118
B. Impikasi.....	120
C. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA.....	124
LAMPIRAN-LAMPIRAN	127

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara Guru PAI.....	127
Lampiran 2	Catatan Hasil Wawancara Guru PAI	129
Lampiran 3	Dokumen Pendukung (foto dan dokumen)	135
Lampiran 4	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	138
Lampiran 5	SK Penetapan Dosen Pembimbing	139
Lampiran 6	Persetujuan Tim Pembimbing	140
Lampiran 7	RIWAYAT HIDUP	141

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah pada era reformasi ini sangat serius menangani bidang pendidikan, karena dengan menerapkan sistem pendidikan yang baik serta ditunjang pula oleh guru yang bermutu dan profesional diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilandasi oleh semangat keberagaman. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum pada Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang berbunyi:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.¹

Makna yang terkandung dalam fungsi dan tujuan pendidikan tersebut adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang bermutu dan unggul. Hal ini disebabkan pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu,

¹ Anonim, *Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003).

peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan mendesak yang perlu diprioritaskan oleh pemerintah dalam menghadapi era globalisasi dimana perkembangan teknologi dan informasi yang begitu cepat.

Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapainya tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.² Hal ini sejalan dengan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen yang menyebutkan bahwa guru adalah, pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³ Oleh karena itu, guru dituntut untuk bisa meningkatkan peran dan kompetensinya, guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola proses pembelajaran, sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Menurut Suhardan, tingkat kualitas kemampuan guru dalam membelajarkan siswa yang menyebabkan tingginya kualitas pembelajaran, sehingga berdampak kepada

² Sardiman, AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

³ Anonim, *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Fokusmedia, 2009

tingginya kualitas lembaga pendidikan di sekolah.⁴ Hal tersebut dikarenakan dalam rangka optimalisasi mutu pembelajaran, guru merupakan salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan yang memegang peranan.⁵ Hal ini disebabkan, dalam kegiatan pelaksanaan pendidikan di sekolah, guru merupakan orang yang paling penting karena gurulah yang melaksanakan pendidikan langsung menuju tujuannya. Gurulah yang secara operasional melaksanakan segala bentuk, pola, gerak dan geliat berbagai perubahan di lini paling depan dalam pendidikan, karena memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak peserta didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Djamarah berpendapat bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional.⁶ Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

⁴ Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2010)

⁵ Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zein, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007),

⁶ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)

Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja berarti kemampuan kerja atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja merupakan aspek penting dalam pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya kegiatan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat kinerja dari tim atau individu yang tidak optimal. Terkait dengan kinerja, Russel sebagaimana dikutip oleh Gomes menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu.⁷

Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Simamora bahwa kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.⁸ Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja yang dicapai tidak hanya terbatas dalam ukuran kuantitas, tetapi juga kualitas.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun peserta didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada

⁷ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006)

⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2005)

dirinya dan berupaya untuk meningkatkan kekurangannya sebagai upaya untuk meningkatkan ke arah yang lebih baik. Hal ini dipertegas oleh Mulyasa, bahwa betapapun bagusnya suatu kurikulum (*official*), tetapi hasilnya sangat tergantung pada apa yang dilakukan oleh guru dan juga siswa dalam kelas (aktual).⁹ Bila dicermati pernyataan tersebut menunjukkan bahwa berhasil atau tidaknya pelaksanaan kurikulum di sekolah sangat tergantung pada kinerja guru.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan observasi pada beberapa SD di Kecamatan Salem Kabupaten Brebes terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya pendekatan Kepala Sekolah kepada bawahan, sehingga guru merasa kurang diperhatikan kebutuhannya dan kurangnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Yang dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain: 1) pembuatan kerangka KBM belum optimal, 2) kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif perlu ditingkatkan, 3) masih banyaknya peserta didik yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru, sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) kedisiplinan guru perlu ditingkatkan, 5) dan masih ditemukan adanya peserta didik yang putus sekolah dikarenakan faktor ekonomi dan kemauan belajar yang belum maksimal.

⁹ Enco Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010)

Kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem mulai dari input, proses dan output, dalam upaya mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta. Konteks pendidikan berbeda dengan organisasi lain karena sifatnya yang *intangibile*, pendidikan mengharapkan hasil/ produk bukan semata-mata keluaran secara kuantitatif, akan tetapi *outcome* atau hasil yaitu lulusan yang bermanfaat di lingkungannya sesuai proses yang dilakukan.¹⁰ Oleh karena itu, kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Salah satu faktornya adalah motivasi.

Motivasi guru merupakan salah satu bagian yang erat terkait dengan kinerja guru karena lebih spesifik dengan karakteristik berorientasi pada keberhasilan, kesempurnaan, kesungguhan dan keunggulan dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor tersebut sangat mengagumkan jika dimiliki oleh guru, dan penting dalam mendukung kinerja mereka. Motivasi sebagai kekuatan, dorongan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong individu atau kelompok orang untuk mencapai hasil tertentu sesuai dengan apa yang diinginkan Danim.¹¹ Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi, maka ia

¹⁰ Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership ; Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)

¹¹ Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004)

tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru.

Melihat betapa penting fungsi motivasi, maka dalam rangka meningkatkan kinerja guru diperlukan adanya motivasi kerja yang tinggi dari seluruh guru dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.¹² Keberhasilan guru dalam mengajar karena motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhannya baik kebutuhan rohani maupun jasmani.

Kebutuhan tersebut misalnya memperoleh gaji dari hasil kerjanya, memperoleh penghargaan dari Kepala Sekolah, memperoleh pengakuan dari teman-teman sesama guru, mendapat rasa nyaman dan aman dalam bertugas, memperoleh kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan sebagainya. Jika kebutuhan guru tersebut terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini berarti kinerja guru dapat tercapai dengan baik. Kinerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh, guru mengajar dengan semangat dan

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014)

senang hati. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

Kegiatan yang dilakukan oleh guru harus berdasarkan pada minat dan bakat yang dimiliki, karena pekerjaan yang berdasarkan minat dan bakat yang dimiliki akan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan, minat menjadi guru. Guru yang termotivasi dalam bekerja, maka akan menimbulkan kinerja yang baik. Namun demikian, motivasi kerja guru PAI SD se-Kecamatan Salem Brebes masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari sikap guru yang masih kurang agresif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kurang sifat agresif yang ditunjukkan oleh guru akan berdampak terhadap pencapaian tujuan sekolah. Guru masih perlu bimbingan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh Kepala Sekolah sesuai dengan wewenang diterimanya dan harus dijalankan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Kepala Sekolah. Di sisi lain, inisiatif kerja yang dimiliki oleh guru juga perlu ditingkatkan, ini terlihat dalam menjalankan tugasnya masih belum maksimal. Guru juga masih ada yang belum memanfaatkan secara maksimal waktu jam kerja yang ada baik datang maupun pulang dari sekolah ada yang belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan sekolah. Dengan rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah, sehingga diharapkan guru juga mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan lebih mementingkan tujuan organisasi dibandingkan dengan tujuan pribadinya.

Motivasi juga mempunyai peranan penting bagi guru dalam rangka meningkatkan kinerjanya, karena dengan motivasi kerja yang tinggi yang mampu mencapai semua tujuan organisasi. Oleh sebab itu, motivasi yang tinggi dari guru akan sangat diharapkan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat, dan gairah dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat atau gairah selalu bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa diperintah oleh atasannya. Anoraga mengatakan: “Kegairah kerja dipengaruhi oleh faktor luar yang terdiri dari faktor lingkungan kehidupan keluarga dan lingkungan kerja”.¹³ Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan penuh semangat sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Guru mempunyai fungsi yang sangat kompleks dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan, di antaranya guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih. Guru yang merasa senang dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan lebih berusaha memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat tinggi serta selalu berusaha mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan tercapainya tujuan pendidikan serta berhasilnya siswa dalam belajar sangat dipengaruhi oleh guru itu sendiri. Oleh karena itu, guru harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, guru diharuskan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik di

¹³ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)

dalam mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih siswa. Untuk melakukan semua itu, guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Apabila motivasi kerja guru menurun, maka tugas dan tanggungjawabnya tidak akan terlaksana dengan baik. Hal ini akan berdampak pada kelancaran proses pembelajaran. Oleh karena itu, motivasi kerja guru mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan.

Guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik dalam mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan, dan keilmuan. Oleh karenanya, untuk menciptakan kinerja guru yang baik, maka Kepala Sekolah harus dapat mengarahkan, membimbing, dan membina para guru agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah juga harus mampu menciptakan penilaian yang baik di kalangan para guru agar para guru termotivasi untuk bekerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, diperoleh data bahwa masih perlu peningkatan motivasi kerja guru PAI SD di Kecamatan Salem. Hal ini ditandai oleh beberapa hal: 1). Masih perlu perbaikan administrasi guru yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan kewajibannya, termasuk ketika meninggalkan tugas karena ada halangan. 2). Pemanfaatan waktu yang tersedia perlu ditingkatkan lagi supaya lebih maksimal. 3). Kedisiplinan guru perlu ditingkatkan sehingga prosentase kehadiran guru bisa lebih baik. 4). Tingkat ketuntasan guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban perlu

diperbaiki, yang ditandai dengan masih adanya guru yang belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan maksimal.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional, maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin.

Purwanto menegaskan bahwa supervisi merupakan aktivitas menentukan kondisi/ syarat-syarat yang essensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.¹⁴ Oleh sebab itu, potensi guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang, agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁵ Oleh sebab itu, peran Kepala Sekolah dalam proses supervisi akademik sangat menentukan terhadap kualitas pembelajaran. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki mutu yang baik, yaitu mutu Siswa yang memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dalam rangka

¹⁴ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012)

¹⁵ Piet Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008)

menjawab tantangan moral, mental dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Siswa yang bermutu adalah mereka yang memiliki kemampuan pengembangan potensi dirinya sebagai bagian dari kualitas pembelajaran di sekolah.

Peningkatan kinerja guru merupakan tanggung jawab Kepala Sekolah. Peningkatan tersebut diwujudkan dengan memberikan pelayanan, bantuan profesional atau bimbingan yang diberikan oleh supervisor yaitu Pengawas dan Kepala Sekolah kepada guru dan staf tata usaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arikunto bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah yang lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerja terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Selanjutnya apabila kualitas kinerja guru dan staf sudah meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat.¹⁶

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Dalam pencapaian atau peningkatan kinerja guru, guru mengalami berbagai kendala, hal ini diakibatkan tuntutan kurikulum yang sering berganti, tuntutan reformasi, tuntutan modernisasi dan juga tuntutan

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011)

globalisasi. Untuk mengatasi kendala tersebut di atas perlu adanya bimbingan kepada guru yang dalam hal ini harus dimulai dari pelaksanaan supervisi akademik. Karena dengan melaksanakan supervisi akademik, supervisor akan dapat melihat kelemahan-kelemahan atau kekurangan guru sehingga bisa dicari solusinya.

Sedangkan pada pembelajaran PAI juga merupakan hal yang penting, menurut DR. Muhammad S.A Ibrahim (asal Bangladesh) sebagaimana yang dikutip oleh Fauzi Saleh, mengemukakan pendidikan Islam adalah: “Suatu sistem pendidikan yang memungkinkan manusia untuk dapat hidup sesuai dengan ideologi Islam”.¹⁷ Pendidikan Agama Islam adalah upaya sadar dan terencana dalam menyiapkan peserta didik untuk mengenal, memahami, menghayati, mengimani, bertakwa, berakhlak mulia, mengamalkan ajaran agama Islam dari sumber utamanya kitab suci Al-quran dan hadits, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran latihan, serta penggunaan pengalaman.¹⁸

Berdasarkan beberapa defenisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru Pendidikan Agama Islam adalah seseorang yang bertanggung jawab membimbing dan mengarahkan peserta didiknya, untuk dapat mengenal dan mempelajari tentang agama Islam secara mendalam, agar terbentuknya karakter yang Islami sesuai dengan ajaran agama Islam.

Kompetensi sosial guru Pendidikan Agama Islam adalah kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang

¹⁷ Fauzi Saleh & Alimuddin, *Pendidikan Islam Solusi Problematika Modern: Metode Pembinaan Anak pada Masa Pubertas*, (Banda Aceh: Yayasan Pena, 2007)

¹⁸ Ramayulis, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2005)

berkarakter sesuai dengan ajaran agama Islam, serta kemampuan mendidik agar peserta didik tersebut dapat menerapkan nilai-nilai Islami dalam masyarakat, untuk menghadapi kehidupan di masa yang akan mendatang. Menurut Sukmadinata yang dikutip oleh Jejen Musfah, mengatakan bahwa “Diantara kemampuan sosial dan personal yang paling mendasar yang harus dikuasai guru adalah idealisme, berupa cita-cita luhur yang ingin dicapai dengan pendidikan”.¹⁹

Pada akhirnya seorang kepala sekolah dapat mengevaluasi motivasi dan kinerja seorang guru melalui Ujian Akhir Sekolah berstandar Nasional (UASBN), akan terlihat perbedaan yang sangat signifikan antara motivasi dan kinerja seorang guru PAI SD yang sudah bersertifikat pendidik dengan guru PAI SD yang belum bersertifikat pendidik, yang tentunya akan membawa dampak yang berbeda perihal mutu dari peserta didik.

Berdasarkan hasil observasi diperoleh informasi: (1) masih banyak keluhan dari guru berkaitan dengan proses manajemen yang dijalankan oleh Kepala Sekolah, (2) suasana kerja di beberapa sekolah terasa kurang kondusif sehingga mempengaruhi semangat kerja guru, (3) belum semua sekolah menerapkan manajemen terbuka dan melibatkan semua guru dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan, (4) masih sedikit Kepala Sekolah yang bersedia memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi, (5) beberapa guru memiliki motivasi kerja yang tinggi karena merasa mendapatkan perhatian dari pimpinan di sekolah, dan (6) beberapa

¹⁹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik...*

sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, sehingga dapat menimbulkan hambatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Pada kenyataannya guru PAI di Sekolah Dasar adalah guru yang bersertifikat pendidik haruslah Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan demikian guru PAI di SD yang belum Pegawai Negeri Sipil tidak dapat mengikuti program sertifikasi guru.

Fenomena itulah yang sangat menarik untuk dikaji dan diteliti secara mendalam untuk mengetahui keadaan di lapangan tentang pengaruh supervisi akademik Pengawas PAI serta hubungannya dengan upaya peningkatan hasil UASBN PAI SD di Kecamatan Salem Brebes. Pada penelitian ini guru PAI SD yang bersertifikat pendidik se-kecamatan Salem berjumlah 3 orang dari 17 guru PAI SD. Oleh karena itu, penelitian akan dilakukan lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang difokuskan pada judul penelitian “Motivasi dan Kinerja Guru PAI yang Bersertifikasi Dalam Pembelajaran PAI SD di Kecamatan Salem Brebes”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi batasan dan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi guru PAI yang bersertifikasi dalam pembelajaran PAI SD di Kecamatan Salem Brebes ?

2. Bagaimana kinerja guru PAI yang bersertifikasi dalam pembelajaran PAI SD di Kecamatan Salem ?

C. Tujuan Penelitian

Kegiatan penelitian ini ada beberapa tujuan yang dirumuskan, antara lain:

1. Menjelaskan dan menganalisa motivasi guru PAI yang bersertifikasi dalam pembelajaran PAI SD di Kecamatan Salem Brebes.
2. Menjelaskan dan menganalisa kinerja guru PAI yang bersertifikasi dalam pembelajaran PAI SD di Kecamatan Salem Brebes.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu manfaat dari segi ilmiah dalam kerangka pengembangan ilmu (manfaat teoritis) dan manfaat praktis.

1. Secara teoritik, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan khasanah ilmu pengetahuan peneliti dalam dunia pendidikan, khususnya tentang pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, khususnya guru PAI SD yang bersertifikasi.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan informasi dan perbandingan kepada:
 - a) Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Dindikpora) Kabupaten Brebes dalam merumuskan kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja guru-guru, khususnya guru Sekolah Dasar (SD).

- b) Pengawas Sekolah untuk menjalin hubungan harmonis, komunikatif dalam melakukan pembinaan dalam upaya peningkatan kinerja guru.
- c) Kepala SD se-Kecamatan Salem Kabupaten Brebes dalam mengambil langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan supervisi akademik.
- d) Guru PAI SD se-Kecamatan Salem Kabupaten Brebes untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional tentang pentingnya pengaruh supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru.
- e) Praktisi, dan pemerhati pendidikan seyogyanya selalu memahami gambaran empirik tentang implementasi pengembangan sumber daya manusia melalui supervisi dan pemberian motivasi kerja guna peningkatan kinerja guru sebagai fungsi manajemen pendidikan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan pembahasan tesis, penulis akan menggunakan sistematika penulisan bab per bab, yang setiap babnya terbagi menjadi sub bab lagi. Adapun bab-bab tersebut meliputi :

Bab I : merupakan Bab Pendahuluan. Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Batasan dan Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika penulisan tesis.

Bab II : Membahas Kajian Pustaka. Dalam bab ini dijelaskan tentang pengertian supervisi akademik PAI, Langkah-langkah supervisi akademik, pengertian guru PAI yang bersertifikasi dan tentang USBN PAI.

Bab III : Data Lapangan meliputi, Kondisi Pengawas PAI Kecamatan Salem, Kondisi guru-guru binaan Pengawas PAI Kecamatan Salem, pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru-guru PAI Kecamatan Salem, hasil monitoring pelaksanaan USBN PAI SD Kecamatan Salem dan Hasil USBN PAI SD Kecamatan Salem.

Bab IV : Merupakan bab yang berisi analisis supervisi akademik guru PAI yang bersertifikasi, hasil USBN PAI dan pengaruh supervisi akademik guru PAI yang bersertifikasi terhadap hasil USBN PAI.

Bab V : Merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Simpulan s umum penelitian audit kinerja guru bersertifikat pendidik ini menunjukkan bahwa umumnya kinerja guru PAI SD bersertifikat pendidik sudah cukup baik dan optimal dilihat dari kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran serta dari tindak lanjut hasil audit kinerja guru bersertifikat.

Simpulan khusus penelitian sebagai berikut: Pertama, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran dilihat dari sudah dilakukannya penyusunan perangkat pembelajaran oleh guru, perangkat yang disusun sudah lengkap dan sudah dipergunakan dalam proses pembelajaran di kelas. Untuk ketersediaan sarana pembelajaran PAI SD sudah memadai, mendukung untuk proses pembelajaran serta dipergunakan guru dalam proses pembelajaran. Hasil penilaian terhadap kinerja guru PAI SD bersertifikat pendidik dalam perencanaan pembelajaran mendapatkan rata-rata skor yaitu sebesar 100% masuk dalam kategori Cukup Efektif. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa guru PAI SD bersertifikat pendidik cukup baik kinerjanya dalam perencanaan pembelajaran.

Kedua, kinerja guru bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran dilihat dari pemahaman guru terhadap penyelesaian tugas

sesuai dengan alokasi waktu mata pelajarannya, memiliki kepatuhan terhadap alokasi waktu yang diberikan, memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu mata pelajaran yang diajarkan dan memiliki kelengkapan perangkat pembelajaran, termasuk soal-soal evaluasi, kunci jawaban soal evaluasi, dan pedoman penilaian. Guru bersertifikat pendidik juga sudah memulai pembelajaran dengan melakukan apersepsi dan memiliki penguasaan materi pelajaran dan mampu menunjukkannya dalam proses pembelajaran. Hasil penilaian terhadap kinerja guru PAI SD bersertifikat pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran, didapatkan rata-rata skor kinerja guru sebesar 100% masuk dalam kategori Cukup Efektif. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa guru PAI SD bersertifikat pendidik sudah cukup baik kinerjanya dalam pelaksanaan pembelajaran.

Ketiga, kinerja guru PAI SD bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran ditunjukkan dengan ketersediaan dokumen penilaian hasil belajar, beragamnya teknik dan metode evaluasi yang dipergunakan serta dilakukannya kegiatan remedial dan tindak lanjut pembelajaran oleh guru. Hasil penilaian yang dilakukan terhadap kinerja guru PAI SD bersertifikat pendidik dalam evaluasi pembelajaran didapatkan rata-rata skor kinerja guru sebesar 100% masuk dalam kategori Cukup Efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa guru PAI SD bersertifikat pendidik sudah cukup baik kinerjanya dalam melakukan evaluasi pembelajaran.

Keempat, tindak lanjut hasil audit kinerja guru PAI SD bersertifikat pendidik ditunjukkan dengan telah dilakukannya penilaian kinerja guru

bersertifikat pendidik di sekolah ini. Bentuk dari tindak lanjutnya adalah dengan melaporkan hasil penilaian kinerja guru dalam bentuk laporan bulanan kinerja guru.

Pelaporan tersebut berisi tentang identitas guru bersertifikat pendidik dan tempat tugas utama dan tambahan, rekapitulasi kerja utama perminggu, rekapitulasi pemenuhan tugas perminggu dalam satu bulan, dan penilaian kerja dari atasan. Untuk penilaian kerja dari atasan komponennya adalah administrasi, disiplin, dedikasi, kreativitas dan inovasi, dan tanggung jawab. Pelaporan ini sudah menunjukkan profil serta memberikan gambaran tentang kinerja guru bersertifikat pendidik. Hasil dari audit kinerja guru bersertifikat pendidik itu adalah untuk perbaikan untuk perbaikan dan pembinaan kinerja guru dimasa yang akan datang.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian memberikan implikasi sebagai berikut: Pertama, dengan memberikan tunjangan profesi yang merupakan reward kepada guru yang telah tersertifikasi maka diharapkan mutu pendidikan nasional akan meningkat. Anggapan selama ini bahwa rendahnya gaji guru menyebabkan konsentrasi para guru terpecah antara mengajar dan mencari penghasilan tambahan. Kesadaran para guru di Kabupaten Seluma bahwa kalau sudah tersertifikasi maka diakui profesionalismenya serta mendapatkan tunjangan profesi menjadi faktor pendukung implementasi kebijakan sertifikasi guru di Kabupaten Brebes.

Kedua, peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi harus terlihat dari kegairahan dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan, kemauan, dan kemampuan membeli buku penunjang sertifikasi, berlangganan surat kabar/jurnal, serta kebiasaan menggunakan komputer/laptop. Selain itu, guru harus tetap aktif mengikuti pelatihan/seminar, membuat bahan ajar, melibatkan diri dalam kegiatan profesi, hingga melakukan penelitian dan menulis karya ilmiah.

Ketiga, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitadengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Keempat, setelah sertifikasi, penanganan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru tidak berhenti. Perlu kelanjutan untuk membuat penilaian kinerja guru dari waktu ke waktu oleh kepala sekolah dan pengawas.

Selain itu, setiap kompetensi guru perlu dilihat. Kompetensi yang masih lemah harus diperkuat. Kepada Kementerian Pendidikan Nasional dan pihak lainnya untuk segera mengambil langkah-langkah kebijakan berupa: (a) pelatihan khusus terutama yang berkaitan dengan aspek kompetensi pedagogic dan aspek kompetensi profesional yang relevan dengan bidang yang diajarkan, (b) perlu dilakukan evaluasi kinerja guru secara berkala

minimal satu kali dalam dua tahun bagi guru bersertifikat, oleh Perguruan Tinggi atau lembaga independen profesi pendidik.

C. Saran

Saran penelitian ini sebagai berikut: Pertama, kementerian Agama Islam dalam hal ini PAI SD Kecamatan Salem perlu mengadakan audit kinerja guru bersertifikat pendidik ini secara berkelanjutan yang mengacu pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru bersertifikat pendidik di sekolah, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja guru bersertifikat pendidik dan dapat memberikan masukan untuk perencanaan sumber daya manusia guru di Kecamatan Salem.

Kedua, Perlu komitmen dari pengawas dan kepala sekolah agar dapat dipastikan bahwa guru bersertifikat pendidik telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, terutama pada pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, dan melaksanakan semua tugas dengan penuh secara administrasi, disiplin, dedikasi, kreativitas dan inovasi, dan tanggung jawab.

Ketiga, Guru guru PAI SD bersertifikat pendidik harus memahami tugas pokok dan fungsinya, dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru itu akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru dalam pembelajaran difokuskan kepada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.

Keempat, Sejalan dengan evaluasi kinerja, Kementerian Pendidikan

Nasional hendaknya mempertimbangkan agar guru bersertifikat pendidik yang setelah berjalan selama dua tahun ternyata kinerjanya tidak menunjukkan keadaan yang memadai, maka sebaiknya tunjangan profesi pendidik tersebut dicabut, dan dievaluasi kembali dalam tahun berikutnya. Apabila hasil audit menunjukkan kinerja yang memadai maka tunjangan profesi dapat dibayarkan kembali pada tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Slamet. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007)
- Anwar , Desy, *Kamus Lengkap 10 Milliard New Edition*, (Surabaya: Amelia, 2013)
- Anonim, 2003, *Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sinar Grafika)
- Anonim, *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Fokusmedia, 2009)
- Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-Dasar Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011)
- Arikunto, Suharsimi, *Methodologi Research II*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit UGM Yogyakarta, 1981)
- Bahri, Syaiful Djamarah dan Aswan Zein, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007)
- Bernadin, John H & Rusel, Joyce E.A, *Human Resource management* (Singapore: Mc.Grow Hill, Inc, 1993)
- Byars, L. L. & Leslie W.R. *Human Resource management* (3nd.ed) (Broston: Irwin Hanewood, IL.60430, 1991)
- Buchori. *Motivasi dan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2004)
- Danim, Sudarwan, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: Gramedia, 2008)
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006)
- Fauzi Saleh & Alimuddin, *Pendidikan Islam Solusi Problematika Modern: Metode Pembinaan Anak pada Masa Pubertas*, (Banda Aceh: Yayasan Pena, 2007)
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: ANDI 2002)
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta, Fak. Psikologi UGM, 1993)
- Kaliri, Tesis, *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Kabupaten Pemalang*, Semarang : UNNES, 2008

- Komariah, Aan dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership ; Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014)
- Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Bagian penerbitan fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 1995)
- Moerir. H.A.S., *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. (Jakarta : Bumi Aksara., 1995)
- Mulyasa, Enco, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010)
- Muslich, Masnur, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Purwanto, M. Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012)
- Risma Istiarini dan Sukanti, *Jurnal, Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012*, Yogyakarta: 2012
- Sahertian, Piet, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008)
- Sardiman, AM.2005, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2005)
- Suhardan, Dadang, *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Sumdjo, Wahjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah –Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. raja Grafindo Persada, 2002)
- Tatang M, *Menyusun Rencana Penelitian ,Cet. II*,(Jakarta: CV Rajawali, 1990)
- Terry, George. *Principle Manajemen*. Homewood Illiens :(Richard D Iruling Ing)
- Whitmore, John, *Couching Performance*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997)
- Winkel. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. (Jakarta : Gramedia, 1983)