

**PERBANDINGAN KINERJA GURU PAI
YANG BERSERTIFIKASI DAN YANG TIDAK
BERSERTIFIKASI DI MAN 1 MARTAPURA
GAMBUT KABUPATEN BANJAR**



OLEH

MERIANI

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ANTASARI
BANJARMASIN
2012 M/ 1433 H**

**PERBANDINGAN KINERJA GURU PAI
YANG BERSERTIFIKASI DAN YANG TIDAK
BERSERTIFIKASI DI MAN 1 MARTAPURA
GAMBUT KABUPATEN BANJAR**

Skripsi
Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana
Pendidikan Islam

Oleh

Meriani
NIM. 0701218101

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
BANJARMASIN
2012 M/1433 H**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meriani

NIM : 0701218101

Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Fakultas : Tarbiyah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian besar, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Banjarmasin, Desember 2011

Yang membuat Pernyataan,

Meriani

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul : PERBANDINGAN KINERJA GURU PAI YANG
BERSERTIFIKASI DAN YANG TIDAK
BERSERTIFIKASI DI MAN 1 MARTAPURA
GAMBUT KABUPATEN BANJAR

Ditulis oleh : MERIANI

NIM : 0701218101

Jurusan : PAI

Fakultas : Tarbiyah

Setelah diteliti dan diadakan perbaikan seperlunya, kami dapat menyetujuinya untuk dipertahankan di depan Sidang Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin.

Banjarmasin,.....

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. H. Aswan. M.Pd
NIP.1952101419822021001

M. Noor Fuady M.Ag
NIP. 197406072005011007

Mengetahui:
A.n Dekan
Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam
Fakultas Tarbiyah
IAIN Antasari Banjarmasin,

Dra. Hj. Rusdiana Hamid, M.Ag
NIP. 19641122 1991032 002

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Perbandingan Kinerja Guru Pai Yang Bersertifikasi Dan Yang Tidak Bersertifikasi Di Man 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar, ditulis oleh Meriani, telah diujikan dalam sidang Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin pada

Hari : Jum'at
Tanggal : 20 Januari 2012

Dan dinyatakan LULUS dengan predikat B (Baik)

Dekan Fakultas Tarbiyah
IAIN Antasari Banjarmasin

Prof. Dr. H. Syaifuddin Sabda. M.Ag.
NIP. 19580621 198603 1 001

TIM PENGUJI

	Nama	Tanda Tangan
1	Drs. H. Aswan. M.Pd (Ketua)	
2	Dra. Hj. Mudhi'ah, M.Ag (Anggota)	
3	Drs. M. Ramli, AR, M.Pd (Anggota)	
4	M. Noor Fuady M.Ag (Anggota)	

ABSTRAK

Meriani. 2011. *Perbandingan Kinerja Guru PAI yang Bersertifikasi dan yang tidak Bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar* Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah. Pembimbing :
(1) Drs. H. Aswan, M.Pd (II) M. Noor Fuady M.Ag.

Dengan berlakunya Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab IV pasal 8 yang menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Dengan demikian sertifikasi diharapkan agar seluruh guru nantinya mempunyai sertifikat atau lisensi mengajar. Tentu saja dengan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional. Pada suatu lembaga pendidikan terdapat guru yang berbeda, maksudnya ada guru yang bersertifikasi dan ada guru yang belum bersertifikasi, termasuk di MAN 1 Martapura Gambut

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana perbandingan kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi, apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara keduanya, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi, kemudian membandingkannya.

Subjek dalam penelitian ini adalah 4 orang guru PAI yang bersertifikasi dan 4 orang guru PAI yang belum bersertifikasi. Untuk memperoleh data tentang penelitian ini digunakan teknik angket, wawancara, observasi dan dokumenter. Analisis data yang disajikan dalam bentuk uraian-uraian, yakni menjelaskan apa yang terdapat di dalam tabel, sehingga terdapat kejelasan yang ada didalamnya.

Melalui teknik *analisis komperatif* dengan menggunakan rumus student 't' penelitian ini menghasilkan temuan; pertama, Kinerja guru PAI yang bersertifikasi lebih tinggi dari guru PAI yang belum bersertifikasi. Kedua, berdasarkan analisis rata-rata nilai kinerja keduanya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara guru PAI yang bersertifikasi dan guru PAI yang belum bersertifikasi. Ketiga, kinerja yang diperoleh guru PAI yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu faktor supervisi dari Kepala Sekolah, faktor mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan (Diklat), suasana kondisi sekolah dan kelengkapan sarana.

MOTTO



KATA PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan dengan segenap ketulusan hati sebagai tanda bakti dan terima kasih kepada orang tua, saudara, dan keluarga yang selalu memberikan motivasi, bimbingan, dan selalu mendoakan.
Semoga Allah memuliakan mereka di dunia dan akhirat.

Untuk yang pertama dan terutama Allah Swt dan Rasul-Nya
sumber inspirasi ku tak berujung

Untuk Ayah dan Ibu ku, H.Masni dan Hj.Maidah yang dengan sabar telah mendidik ku dari kecil sampai sekarang, dengan dorongan dan untaian doanya lah sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini dan tak lupa untuk dua orang adik ku yang lucu-lucu Rina dan Abduh yang dengan senang hati berbagi keceriaan dan kasih sayang, *I love you all*

Untuk guru-guru dan dosen yang telah mendidik dan membagi ilmu pengetahuan, serta untuk kedua dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam memberikan arahan.

Untuk sahabat-sahabat terbaik ku Amay, Wahdah, Handay, Syauqah, Tity yang selama kurang lebih 4 tahun ini menimba ilmu bersama di kampus hijau kita tercinta, terima kasih banyak atas *support* nya serta terima kasih atas inspirasinya dikala aku sedih sehingga aku bisa melalui semuanya dengan senyuman, jangan pernah lupakan cerita tentang kebersamaan kita dan semoga persahabatan kita selalu terjalin sampai kita tua.

Untuk teman-teman seperjuangan sari, izha, dian, teman-teman PAI A, teman-teman KKN di desa Banua Anyar dan anak-anak HMI komisariat ataupun HMI cabang Banjarmasin dan untuk orang yang menyayangi ku yang selalu memberikan semangat.
Semoga berhasil dengan baik dan sukses sesuai dengan apa yang dicita-citakan serta bahagia dunia dan akhirat.

Hanya kepada-Mu ya Allah, hamba serahkan segala urusan. Semoga Engkau meridhoi jerih payah dan memberikan petunjuk kepada hamba-Mu untuk menapaki hari ini dan esok yang lebih baik.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين

سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam. Keselamatan dan kesejahteraan atas semulia-mulia Nabi dan Rasul junjungan kita Nabi Besar Muhammad Saw, keluarga, dan sahabat beliau. Berkat taufiq, hidayah, dan inayah Allah Swt, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Perbandingan Kinerja Guru PAI yang Bersertifikasi dan yang Tidak Bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar. Penulis menyadari dengan sepenuhnya dalam menyusun skripsi ini banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan, dukungan, motivasi, dan sebagainya. Maka penulis menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syaifudin Sabda, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin yang telah berkenan menerima dan menyetujui skripsi ini untuk dipertahankan di depan tim penguji skripsi Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin.
2. Ibu Dra. Hj. Rusdiana Hamid, M. Ag. Selaku ketua jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin yang telah

memberikan arahan dalam penulisan skripsi yang sesuai dengan kepentingan pengembangan jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin.

3. Drs. H. Aswan. M.Pd. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan berbagai kontribusi dan motivasi serta bimbingan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
4. M. Noor Fuady M.Ag. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk serta bimbingan untuk memecahkan berbagai persoalan maupun hambatan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh dosen yang telah bersedia memberikan pengajaran dan pendidikan dalam mentransfer berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis selama berada di lokal perkuliahan dan segenap staf tata usaha Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari yang telah memberikan pelayanan administrasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepala perpustakaan Institut dan kepala perpustakaan Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin dan seluruh stafnya yang telah banyak membantu meminjamkan buku-buku yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini
7. Kepala MAN I Martapura Gambut beserta seluruh dewan guru dan seluruh siswanya yang telah banyak memberikan data dan informasi dalam rangka pengumpulan data yang diperlukan untuk penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan

penulis pada khususnya, akhirnya semoga segala bantuan yang diberikan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah Swt. Amin.

Banjarmasin, Desember 2011 M
Shafar 1433 H

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
KATA PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah dan Penegasan Judul	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Alasan Memilih Judul	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Signifikansi Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN TEORITIS	13
A. Pengertian Kinerja Guru PAI	13
B. Pandangan Islam Tentang Kinerja	16
C. Sertifikasi Guru	19
D. Kompetensi Seorang Guru	28
E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	34
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	39
B. Desain Penelitian.....	39
C. Subjek dan Objek Penelitian	40
D. Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
E. Teknik Pengolahan dan analisis Data	45
F. Desain Pengukuran.....	48
G. Prosedur Pelaksanaan Penelitian.....	54
BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN	55
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
B. Penyajian Data	61
C. Analisis Data	91

BAB V PENUTUP	100
A. Simpulan	100
B. Saran-saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN	106

DAFTAR LAMPRAN

LAMPIRAN DAFTAR TABEL df DAN db

LAMPIRAN PERHITUNGAN NILAI

LAMPIRAN RAMBU-RAMBU STRUKTUR KURIKULUM PENDIDIKAN
DAN LATIHAN PROFESI GURU (PLPG) SMA/SMA-LB

LAMPIRAN RAMBU-RAMBU STRUKTUR KURIKULUM PENDIDIKAN
DAN LATIHAN PROFESI GURU YANG DIANGKAT DALAM
JABATAN PENGAWAS SD/SD-LB/SMP/SMP-LB/SMA/SMA
LB/SMK

LAMPIRAN LEMBAR PENILAIAN KOMPETENSI PESERTA PLPG

LAMPIRAN LEMBAR PENILAIAN TEMAN SEJAWAT UNTUK UJIAN
ULANG

LAMPIRAN RAMBU-RAMBU UJIAN PLPG

LAMPIRAN LEMBAR PENILAIAN PERENCANAAN PEMBELAJARAN

LAMPIRAN LEMBAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

LAMPIRAN INSTRUMEN PENILAIAN KEPENGAWASAN
MANAJERIAL (IPKM) (untuk Tampilan kedua)

LAMPIRAN INSTRUMEN PENILAIAN KEMAMPUAN MENYUSUN
RANCANGAN KEPENGAWASAN (IPKR) (untuk hari ketiga)

DAFTAR TABEL

1. MATRIKS 3.1 DATA, SUMBER DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA
2. TABEL4.1 NAMA-NAMA PIMPINAN KEPALA MADRASAH
3. TEBL 4,2 JUMLAH SISWA DI MAN 1 MARTAPURA GAMBUT TAHUN 2010/2011
4. TABEL 4.3 .SARANA DI MAN 1 MARTAPURA GAMBUT
5. TABEL 4.4. NAMA GURU DAN KARYAWAN DI MAN 1 MARTAPURA GAMBUT
6. TABEL 4.5. DISTRIBUSI FREKUENSI HASIL ETOS KERJA GURU PAI
7. TABEL 4.6 DISTRIBUSI FREKUENSI LAMA BEKERJA SEBAGAI PENGAJAR
8. TABEL 4.7 DISTRIBUSI FREKUENSI IJAZAH TERAKHIR YANG DIMILIKI
9. TABEL 4.8. DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH MATA PELAJARAN YANG DIPEGANG
10. TABEL 4.9. DISTRIBUSI FREKUENSI MENYUSUN RPP
11. TABEL 4.10. DISTRIBUSI FREKUENSI MEMBERIKAN TUGAS SAAT SEDANG BERHALANGAN MENGAJAR
12. TABEL 4.11. DISTRIBUSI FREKUENSI MEMBERIKAN TUGAS SETIAP HABIS POKOK BAHASAN
13. TABEL 4.12. DISTRIBUSI FREKUENSI METODE YANG DIGUNAKAN DALAM MENGAJAR
14. TABEL 4.13. DISTRIBUSI FREKUENSI MENGGUNAKAN STRATEGI PEMBELAJARAN
15. TABEL 4.14. DISTRIBUSI FREKUENSI MENGGUNAKAN MEDIA PEMBELAJARAN

16. TABEL 4.15. DISTRIBUSI FREKUENSI SELALU MENYESUAIKAN MEDIA PEMBELAJARAN DENGAN MATERI
17. TABEL 4.16. DISTRIBUSI FREKUENSI MEMBUAT MEDIA PEMBELAJARAN SENDIRI
18. TABEL 4.17. DISTRIBUSI FREKUENSI MENGUASAI KARAKTERISTIK SISWA
19. TABEL 4.18. DISTRIBUSI FREKUENSI MENGUASAI TEORI BELAJAR DAN PRINSIP PEMBELAJARAN
20. TABEL 4.19. DISTRIBUSI FREKUENSI MENGEMBANGKAN MATERI PAI
21. TABEL 4.20. DISTRIBUSI FREKUENSI MEMANFAATKAN INTERNET UNTUK MENAMBAH BAHAN PEMBELAJARAN YANG AKAN DIAJARKAN KEPADA PESERTA DIDIK
22. TABEL 4.21. DISTRIBUSI FREKUENSI MENYELENGGARAKAN EVALUASI PROSES
23. TABEL 4.22. DISTRIBUSI FREKUENSI MENYELENGGARAKAN EVALUASI HASIL BELAJAR
24. TABEL 4.23. DISTRIBUSI FREKUENSI MEMANFAATKAN HASIL EVALUASI
25. TABEL 4.24. DISTRIBUSI FREKUENSI MENGUASAI MATERI, STRUKTUR, KONSEP, DAN POLA PIKIR KEILMUAN YANG MENDUKUNG MATA PELAJARAN PAI
26. TABEL 4.25. DISTRIBUSI FREKUENSI INDIKATOR PEMBELAJARAN MENGACU PADA SK DAN KD
27. TABEL 4.26. DISTRIBUSI FREKUENSI BERKOMUNIKASI SECARA EFEKTIF, EMPATIK DAN SANTUN PADA SESAMA PENDIDIK, ORANG TUA DAN MASYARAKAT.
28. TABEL 4.27. DISTRIBUSI FREKUENSI MENAMPILKAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU
29. TABEL 4.28. DISTRIBUSI FREKUENSI MENJUNJUNG KODE ETIK PROFESI GURU

30. TABEL 4.29. DISTRIBUSI FREKUENSI MENUNJUKAN ETOS KERJA, TANGGUNG JAWAB YANG TINGGI, RASA BANGGA MENJADI GURU, DAN RASA PERCAYA DIRI.
31. TABEL 4.30. DISTRIBUSI FREKUENSI MENAMPILKAN DIRI SEBAGAI PRIBADI PRIBADI YANG JUJUR, BERAKHLAK MULIA, DAN TELADAN BAGI PESERTA DIDIK DAN MASYARAKAT
32. TABEL 4.31. ETOS KERJA GURU PAI YANG BERSERTIFIKASI DAN YANG BELUM BERSERTIFIKASI DILIHAT PADA 4 KOMPETENSI PADA MAN 1 MARTAPURA GAMBUT

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah dan Penegasan Judul

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan diperlukan sebagai salah satu upaya untuk mencapai keseimbangan jasmaniah dan rohani menuju kedewasaan, di sini adalah untuk mencapai manusia Indonesia seutuhnya yang memiliki jatidiri, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mempunyai pandangan jauh kedepan dan memiliki kemampuan untuk menata pola pikir dan tindakan yang baik dan benar. Kondisi awal individu dan proses pendidikannya tersebut di isyaratkan oleh Allah di dalam firman-Nya yaitu surah An-Nahl ayat 78 yang berbunyi:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ

لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Berdasarkan sumber Alquran di atas di jelaskan bahwa manusia lahir tanpa pengetahuan apapun, namun Allah melengkapinya dengan fitrah yang memungkinkannya untuk menguasai pengetahuan.

Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan dengan maksud agar anak atau orang yang dihadapi itu akan meningkatkan pengetahuannya, kemampuannya bahkan juga seluruh pribadinya.¹

Dalam pendidikan Nasional juga telah dijelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha yang ditempuh oleh suatu bangsa dalam rangka mencapai tujuan pembangunan dari bangsa yang bersangkutan, dalam hal ini pendidikan memegang peranan yang sangat penting, karena melalui pendidikan akan dapat diciptakan tenaga-tenaga pembangunan yang handal.

Melalui bidang pendidikan pemerintah mengharapkan nilai-nilai agama agar dapat diterapkan disekolah-sekolah umum. Dalam Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang berdemokrasi serta bertanggung jawab”.²

Untuk memenuhi atau mencapai tujuan yang diharapkan dalam undang-undang tersebut adalah dengan melalui jalur pendidikan atau belajar. Setiap manusia yang normal selalu melakukan aktifitas belajar dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu masalah belajar merupakan kewajiban setiap orang.

Salah satu unsur yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Ia merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan tidak akan

¹ Hery Noer Aly dan Munzier, *Watak Pendidikan Islam*,(Jakarta:Friska Agung Insani, 2000) h.

² Undang-Undang RI No.20 thn 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasioanl (Sisdiknas), (Bandung:Fokusmedia, 2003), h.7.

berjalan tanpa adanya guru sebagai tenaga penyelenggara. Intinya, jika ingin pendidikan berkualitas, maka guru dulu yang harus berkualitas.³

Guru merupakan orang tua kedua bagi anak, dalam artian bahwa seorang guru adalah ayah atau ibu yang bertugas memperhatikan pertumbuhan dan perkembangan anak selama di lingkungan sekolah. Peranan guru di sekolah ditentukan oleh kedudukannya sebagai orang dewasa, pengajar dan pendidik. Guru sebagai pendidik harus mampu menjadi teladan di dalam maupun di luar sekolah.

Dalam proses belajar mengajar guru mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas pengajaran yang dilaksanakannya, dalam arti bahwa guru harus selalu menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan pendidikan dan menjalankan tugasnya dengan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dari pendidikan tersebut.

Untuk menjadi seorang guru khususnya guru Pendidikan Agama Islam (PAI), berarti ia harus membekali dirinya dengan berbagai kemampuan dasar di antaranya ialah menyusun dan menguasai program pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran dan menguasai wawasan pengetahuan keagamaan khususnya. Dalam kenyataannya tidak semua guru dapat memenuhi tuntutan kemampuan dasar yang harus dimilikinya. Hal itu disebabkan karena tidak semua guru berasal dari sekolah keguruan dan persiapan mereka selama di sekolah guru pun belumlah merupakan persiapan yang cukup sebagai pengalaman teoritis maupun praktis.

³ Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta:Prisma Sophie,2004), h.205.

Seorang guru tidak dibenarkan mempunyai pandangan bahwa mengajar hanya merupakan tugas yang telah menjadi kebiasaan sehingga ia terpaku dengan cara dan gaya lama, tidak ada dinamika, inovasi dan kekreatifan untuk mengembangkan proses pengajaran ke arah yang lebih baik dan efektif. Mengajar bukan hanya menyampaikan bahan pelajaran terhadap siswa tetapi mengajar merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan proses belajar mengajar. Seorang guru juga harus mampu menjadi suri tauladan bagi para siswanya. Dalam artian bahwa setiap materi yang diajarkan oleh setiap guru harus menjadi cermin dan terealisasikan untuk dirinya sendiri maupun pada siswanya.

Pendidikan Agama Islam merupakan salah satu mata pelajaran sekolah yang memberikan kontribusi yang tidak sedikit bagi perkembangan jiwa peserta didik untuk mengenal Tuhan-Nya lebih dekat dan menjalankan semua hal yang diperintahkan serta menjauhi yang dilarang-Nya.

Keberhasilan belajar Pendidikan Agama Islam yang ditanamkan pada anak didik tidak hanya dilihat dari segi kognitifnya saja. Namun anak didik diharapkan mampu menginternalisasikan nilai-nilai pendidikan akhlak di sekolah maupun di luar sekolah.

Pendidikan agama Islam sebagai bagian integral pendidikan Nasional mempunyai beberapa persoalan yang patut diperhatikan. Persoalan-persoalan tersebut muncul dari banyak faktor antara lain model sistem pembelajaran dan lingkungan masyarakat.

Menurut Abdurrahman Mas'ud, masalah utama pembelajaran agama paling tidak ditandai oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Pengajaran materi secara umum, termasuk pengajaran agama belum melahirkan *creativity*.
2. *Morality* atau akhlak di sekolah umum masih menjadi masalah utama.
3. *Punishment* atau azab masih lebih dominan daripada *reward* atau ajar.⁴

Upaya untuk meningkatkan kemampuan professional para guru dewasa ini pemerintah telah mengadakan sertifikasi kepada guru-guru. Selain itu sertifikasi juga bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Sertifikasi guru merupakan sebuah terobosan dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas seorang guru, sehingga ke depan semua guru harus memiliki sertifikat sebagai lisensi atau ijin mengajar. Dengan demikian, upaya pembentukan guru yang profesional di Indonesia segera menjadi kenyataan dan diharapkan tidak semua orang dapat menjadi guru dan tidak semua orang menjadikan profesi guru sebagai batu loncatan untuk memperoleh pekerjaan seperti yang terjadi belakangan ini.

Sertifikasi guru ini merupakan angin segar bagi para guru, karena selain dapat meningkatkan mutu pendidikan Indonesia mereka juga mendapatkan haknya sebagai pekerja professional, termasuk peningkatan kesejahteraannya. Meskipun demikian, guru juga dituntut untuk memenuhi kewajibannya sebagai pekerja professional. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari Undang-Undang Sisdiknas No 20 tahun 2003, Standar Nasional Pendidikan (SNP) No 19 tahun 2005 serta

⁴ Abdurrahman Mas'ud, *Menggagas Format Pendidikan Non-Dikotomik, Solusi Problem Filosofis Pendidikan*, (Yogyakarta : Gama Media, 2002), hal. 206.

Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) Nomor 14 tahun 2005, dalam Undang-Undang Sisdiknas tersebut dimaksudkan untuk menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan, serta efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tuntutan perubahan kehidupan lokal, Nasional dan global.

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan delapan standar Nasional Pendidikan yang harus menjadi acuan sekaligus kriteria dalam menetapkan keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Nasional. Delapan standar Nasional yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.⁵

Pada hakikatnya sertifikasi merupakan suatu usaha pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia dengan meningkatkan kualitas guru serta kesejahteraannya. Untuk meningkatkan kualitas guru dengan karakteristik yang dinilai kompeten maka salah satu caranya adalah dengan sertifikasi. Diharapkan seluruh guru Indonesia nantinya mempunyai sertifikat atau lisensi mengajar. Tentu saja dengan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara professional. Hal ini merupakan implementasi dari Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab IV pasal 8 yang menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk

⁵ Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI Tahun 2006, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*. (Jakarta:2006) h. 154.

mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁶

Setelah para guru mengikuti program sertifikasi diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan kesejahteraan yang bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Penulis ingin mengetahui adakah perbedaan kinerja guru PAI yang telah mengikuti sertifikasi dengan yang tidak mengikuti sertifikasi, misalnya kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau malah menurun. Kompetensi guru itu meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial, dengan kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

Bertitik tolak dari latar belakang inilah penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul. PERBANDINGAN KINERJA GURU PAI YANG BERSERTIFIKASI DAN YANG TIDAK BERSERTIFIKASI DI MAN 1 MARTAPURA GAMBUT KABUPATEN BANJAR.

2. Penegasan Judul

Supaya tidak terjadi kesalah pahaman terhadap judul di atas maka penulis perlu memberikan penegasan dan batasan istilah judul diatas:

- a. Perbandingan yaitu perbedaan selisih kesamaan.⁷ Perbandingan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penelitian ilmiah yang bersifat

⁶ *Ibid.*,h. 88.

⁷Tim penyusun kamus pusat bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka.2001), cet. 1 edisi 3, h. 860.

membandingkan perbedaan selisih antara guru PAI yang bersertifikasi dengan yang tidak bersertifikasi .

- b. Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.⁸ Sedangkan kerja adalah yang berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan.⁹ Jadi Kinerja dapat diartikan sebagai kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.
- c. Guru maksudnya adalah orang yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi dalam proses pembelajaran.¹⁰ Pendidikan Agama Islam adalah Pendidikan yang secara khusus mengajarkan ilmu-ilmu tentang agama. Guru PAI yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru yang secara khusus mengajarkan ilmu-ilmu tentang agama yang sudah melaksanakan program sertifikasi maupun yang belum melaksanakan sertifikasi.
- d. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki

⁸ Departement pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Balai Pustaka, Jakarta 2005), h. 770

⁹ *Ibid.*,h. 428

¹⁰ M.Ali, *Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung:PT Sinar Baru Algesindo, 1983), h 4

kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.¹¹

Jadi yang dimaksud dengan judul diatas adalah sebuah penelitian tentang perbandingan kinerja guru PAI yang sudah mengikuti sertifikasi dan yang belum mengikuti sertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan diteliti dan di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar?
2. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar?
3. Faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar?

C. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan yang membuat penulis memilih judul ini adalah

1. Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.

¹¹Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2007), hal. 2.

2. Salah satu tujuan sertifikasi adalah untuk meningkatkan profesionalitas guru. Jadi guru yang professional akan membantu siswa dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran, terlebih lagi guru agama yang memiliki peranan penting dalam mencerdaskan spiritual.
3. Mengingat kemampuan guru meliputi mendidik, mengajar dan melatih sangat mempengaruhi dalam penguasaan bahan pengajaran, penguasaan metode mengajar dan pengelolaan proses pembelajaran seperti yang diharapkan untuk mengetahui secara konkrit tentang pentingnya kompetensi guru PAI pada MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar.

D. Tujuan Penelitian

Dari hasil penelitian yang peneliti garap ini, diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar.
2. Untuk mengetahui perbedaan antara kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar.

E. Signifikansi Penelitian

1. Memberikan kontribusi pemikiran bagi dunia pendidikan khususnya dalam pendidikan agama Islam dan memberikan solusi bagi problem yang diharapkan dalam pengajaran pendidikan agama islam.
2. Memberikan kontribusi untuk para guru agama agar meningkatkan kualitas dan kompetensinya agar dapat memberikan yang terbaik untuk kemajuan pendidikan.
3. Menambah khazanah perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan IAIN Antasari Banjarmasin.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu:

1. BAB I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah dan penegasan judul, perumusan masalah, alasan memilih judul, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.
2. BAB II Tinjauan teoritis yang berisi uraian tentang pengertian kinerja guru PAI, pandangan Islam tentang kinerja, sertifikasi guru, kompetensi seorang guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
3. BAB III metode penelitian yang berisikan jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, analisis data dan prosedur penelitian.

4. BAB IV Laporan hasil penelitian, berisi gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.
5. BAB V Penutup, berisikan simpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian kinerja guru PAI

1. Kinerja guru

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja, sedangkan pengertian “kerja” secara etimologis adalah kegiatan melakukan sesuatu. Dalam kamus Arab-Indonesia, kata “kerja” memiliki beberapa sinonim, amalan, perbuatan, terjemah dari kata *عمال – عمل* ا

Mengamalkan, bekerja, berusaha, memperbuat, menunaikan terjemahan dari kata *عمل – يعمل – عمال*¹. Pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidupnya.²

Pendapat Yusuf Qardawi tentang kerja adalah”

kerja adalah segala kemampuan dan kesanggupan yang diarahkan manusia, baik jasmani maupun akal pikirannya. Untuk mengolah kekayaan alam ini bagi kepentingannya. Apakah yang bekerja itu untuk dirinya atau untuk orang lain dengan mendapatkan upah, siapapun orang lain ini, apakah pribadi, yayasan, atau perusahaan, ataupun pemerintahan, sama saja...”³

Washington dan Watson yang dikutip oleh Littleford menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai perasaan seorang karyawan terhadap

¹ Muhammad Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, (Jakarta: PT.Hidakarya Agung, 1989)h. 281

² Ahmadi, *Bimbingan kerja menurut Al-Qur'an*, (Banjarmasin: Antasari Pers, 2005), h. 10

³ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (terj.Didin Hafidudin, (Jakarta:Robbani Pers, 1997), cet. Ke-1, h. 146.

pekerjaannya berdasarkan pada bagaimana karyawan tersebut mempersepsikan dirinya dalam sebuah organisasi dan tingkat organisasi yang dilihat sebagai pertemuan antara kebutuhan pekerja dan pengaharapan -pengaharapannya.⁴ Adapun Hoy yang dikutip oleh Graffith menyatakan “*morale is a collective sense of satisfaction, enthusiasm, pride, and friendliness that teachers fell about their job and school*”.⁵ Keseluruhan perasaan guru terhadap pekerjaan dan sekolahnya, baik perasaan puas, kegairahan, bangga, dan kebersamaan akan membentuk kinerja yang baik.

Snell SA menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen saling berkata yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya seperti pengetahuan, kemampuan kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang dapat diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.⁶

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi karena motivasi merupakan suatu kebutuhan didalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai

⁴ Anne Ruyan Littleford, *Principal Leadership and Its Preceived Influence on Teacher Morale in Elementary Schools*, the faculty of the Departement of Education Leadership and Policy Analysis, Online 24 Mei 2010 tersedia dalam <http://etd.submit.edu>, (USA: East Tennessee StateUniversity, 2007), h 27

⁵ Jason Scott Griffith, *Differences Among Teachers' Perceptions of School Climate: Does Support For The Local Teacher Union Make A Difference?*, Online 1 juni 2010, tersedia dalam <http://www.etd.ohiolink.edu/send-pdf>, USA: Collage Education, Ashland University,2009) h.19

⁶SA, Snell, *Diagnosis Kinerja Imagenal Penyebab Kinerja Buruh dalam A Dale Rample (ED), Seri Ilmu dan Manajemis Bisnis Kerja Alih Bahasa Cikmat*, Elek Mk, Jakarta :2009) h.329

akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Pada dasarnya rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh dengan sebaliknya nilai yang tertinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun nilai yang tertinggi pada bidang kemampuan tetapi jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah, sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerjanya juga rendah. Dalam kondisi rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi sangat akan mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Kinerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan lebih tegas lagi Parter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan-batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan menurut Vroom tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan disebut *level of performance* (tingkatan pada kinerja).⁷

Dalam kinerja seseorang tentu terdapat penilaian kerja yang menentukan kinerjanya baik ataupun tidak. Penilaian kerja adalah kesediaan seseorang atau

⁷ Moh, As'ad, *Psikologi Industri Edisi Keempat* (Jakarta:Liberty, 2003) h. 47

kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bernardin dan Russel "*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*" penilaian kerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja.⁸

Penilaian kerja atau kinerja (*Performance appraisal*) pada dasarnya merupakan factor kunci yang mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan program yang lebih baik atas sumber dalam manusai yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja seseorang.

B. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Amalan dunia ini bukan semata-mata untuk kepentingan manusia secara individual saja, tetapi untuk kemasalahatan seluruh umat manusia dan ketertiban kehidupan manusia. Tindaklah pantas bagi manusia hidup di dunia ini sekedar untuk mengambil dan tidak pernah memberi sesuatu hasil dari jerih payahnya.

Kerja dan pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan manusia guna mewujudkan kemakmuran hidupnya. Seorang manusia bekerja untuk penghidupannya, sebagaimana dituntut bekerja untuk akheratnya, manusia memohon kepada Tuhannya untuk mendapatkan kebaikan didunia dan diakhirat.

⁸Veithzal, Rivai, dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta:Raja Grafindo,2005) h.,379

Islam mendorong pemeluknya untuk memproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi dalam segala bentuk, sifat pengembalaan, berburu, berternak, bertani, berdagang atau berkerja dalam berbagai bidang keahlian lainnya.

Bekerja merupakan salah satu perintah Allah Swt. kepada makhluk-Nya, untuk bekerja mencari nafkah demi memenuhi kebutuhannya sendiri, dari orang tua serta istri dan anak-anaknya (Keluarga), sepanjang Zaman dan dimanapun ia berada sehingga ia mampu melaksanakan kewajibannya kepada Tuhanya, kepada keluarganya dan pada manusia umumnya.

Banyak sekali kandungan Alquran yang berisikan perintah-perintah Allah Swt. dan Rasulnya kepada umat islam untuk bekerja mencari nafkah. Ayat-ayat Alquran yang berhubungan dengan bekerja umat islam diantaranya:

1. Dalam surah Al Muluk (67) ayat 15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ التُّشُورُ

Dalam ayat ini, Allah Swt. menyebutkan setelah makan dari rezeki-Nya, setelah berjalan dimuka bumi-Nya, barang siapa yang berjalan dan berusaha maka ia akan memakan rezeki Tuhannya, barang siapa yang duduk dan bermalasan maka pastilah akan terhalang dari rezeki-Nya.

2. Dalam surah Al Jumu'ah (62) ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Dalam surah Al Jum'ah ayat 10. Disini diatur dengan baik, antara bekerja yang bersifat ritual seperti shalat dan kerja yang bersifat komersial.

Dalam ungkapan yang populer juga di jelaskan yaitu:

اعمل لدينك كأنك تعيش أبدا واعمل لآخرتك كأنك تموت غدا⁹

Ungkapan ini menjelsakan bahwa kejarlah duniamu seakan kamu hidup untuk selamanya dan kejarlah akhiratmu seakan kamu akan mati besok. Ungkapan ini dimaksudkan untuk mengingatkan manusia yang sering melalaikan tujuan hidupnya karena kesibukannya dalam mengumpulkan harta duniawi dan bermegah-megah dalam kehidupannya. Jadikanlah kehidupan dunia ini sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan yang abadi di akhirat karena sesungguhnya kehidupan di akhirat itu merupakan kehidupan yang hakiki.

Jelas sekali isyarat ayat-ayat Alquran dan ungkapan tentang perintah dan kewajibannya umat islam untuk bekerja dimuka bumi. Umumnya para ulama sepakat, bahwa industri (*Shina'at*) dan pekerjaan-pekerjaan lain yang dibutuhkan oleh masyarakat luas hukumnya *fardhu kifayah*. Yang termasuk *fardhu kifayah* disini adalah semua pengetahuan dan profesi yang sangat dibutuhkan untuk kepentingan hidup didunia, seperti kedokteran, hisab, dasar industri dan politik.

Dengan demikian sangat besar tuntutan untuk bekerja, tidak ada alasan lagi bahwa kaum muslim berada dalam kemunduran, pengangguran, kemiskinan dan keterbelakangan ternyata melahirkan sinyalemen bahwa keadaan umat yang demikian dikarenakan umat muslim tersebut menderita kelemahan dalam bekerja.

Kehidupan di dunia ini tidak akan mencapai kesempurnaan tanpa adanya bimbingan bekerja dalam menjalani hidup dan kehidupan, karena etos kerja sangat penting dalam membentuk kepribadian, namun salah satu dari pada iman,

⁹ Sayyid Ahmad Al-Hasyimi diterjemahkan dan disyarahi oleh KH.Moch.Anwar, H.Anwar Abu Bakar dan Li Sufyan M.Bakri. *Hadist-Hadist Pilihan Berikut Penjelasannya/ Syarah Mukhtarul Ahaadast Cet-1* (Bandung: Sinar Baru, 1993),. h. 156

taqwa, ilmu, ibadah, aqidah, akhlak dan aspek lainnya, tanpa etos kerja pengalaman aspek-aspek lainnya tidak dapat berjalan sepenuhnya.

Dengan bekerja, setiap individu dapat memenuhi hajat hidupnya, hajat hidup keluarganya, dan berbuat baik kepada kaum keluarganya. Ini semua adalah ketentuan-ketentuan yang sangat dijunjung tinggi oleh agama, yang tidak mungkin bisa dilakukan kecuali dengan harta. Sementara itu tidak ada jaminan untuk mendapatkan harta kecuali dengan usaha dan bekerja.

Banyak sekali lapangan pekerjaan yang tersedia untuk manusia semakin menuju peradaban manusia semakin bertambah juga jenis profesi atau pekerjaannya. Jenis-jenis pekerjaan yang diperbolehkan dalam islam, antara lain:

1. Menjadi buruh, karyawan, atau pegawai
2. Pertanian, peternakan dan perikanan
3. Pedagang
4. Pendidikan dan keguruan
5. Industri tekstil dan pakaian jadi
6. Pertambangan darat dan laut
7. Pengobatan
8. Konstruksi dan pertukangan.¹⁰

Masih banyak jenis pekerjaan atau profesi lain yang diperbolehkan Islam yang tidak mungkin disebutkan satu persatu dalam skripsi ini. Jenis profesi guru baru akan terus bertambah sesuai perkembangan peradaban manusia yang tidak ada hentinya. Namun sebagian besar pemikiran, semua pekerjaan halal dan tidak dilarang Islam.

¹⁰ Ahmadi, *Op.cit*, h. 72-92

C. Sertifikasi Guru

1. Pengertian sertifikasi guru

Pada hakikatnya sertifikasi merupakan suatu usaha pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia dengan meningkatkan kualitas guru serta kesejahteraannya. Untuk meningkatkan kualitas guru dengan karakteristik yang dinilai kompeten maka salah satu caranya adalah dengan sertifikasi.

Dalam Alquran telah dijelaskan kualitas kerja yang *itqan* (mantap) atau *perfect* (sempurna) merupakan sifat pekerjaan Allah, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang islami. Rahmat Allah telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara *itqan*, yakni mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal.

Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Suatu keterampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karena itu, melepas atau menterlantarkan ketrampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, daripada *output* yang banyak, tetapi kurang bermutu

Dalam surah Al Mujaadilah ayat 11 dijelaskan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Dari surah Al Mujaadilah ayat 11 tersebut, kita bisa memahami bahwa orang yang berilmu punya posisi yang berbeda dengan orang yang tidak berilmu. Ayat tersebut juga merupakan pendorong bagi umat Islam untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas keilmuannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas keilmuan adalah melalui pendidikan. Agar pendidikan tersebut berkualitas tentunya pendidiknyalah yang terlebih dahulu berkualitas dalam hal ini tentunya adalah seorang guru. Pendidik yang baik dan berkualitas diharapkan akan meningkatkan mutu pendidikan Nasional.

Dengan sertifikasi diharapkan seluruh guru nantinya mempunyai sertifikat atau lisensi mengajar. Tentu saja dengan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara professional. Hal ini merupakan implementasi dari Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab IV pasal 8 yang menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.¹¹

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggaraan pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.¹²

¹¹ Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2010, Buku 4 Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)*, (Jakarta:2010)., h. 1.

¹² Rusman, *Manajemen kurikulum* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada. 2009) h. 515

Kegiatan sertifikasi profesi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan uji kompetensi. Uji kompetensi dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji kompetensi profesional dan pedagogik dan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi sosial dan kepribadian. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik.¹³

Sertifikasi guru ada dua jalur, yakni sertifikasi guru prajabatan dan sertifikasi guru dalam jabatan. Guru prajabatan adalah lulusan S1 atau D4 lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) atau non- (LPTK) yang berminat dan ingin menjadi guru, di mana mereka belum mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat. Guru dalam jabatan adalah guru PNS dan non-PNS yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat, dan sudah mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.¹⁴

Berdasarkan UUD No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi, kompetensi dalam peraturan pemerintah no 19 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Menyahuti tuntutan UU dan PP diatas

¹³ Kumandar, *Guru Profesional*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2007). h.79

¹⁴ *Ibid.*, h.85

Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin disahkan sebagai LPTK penyelenggara sertifikasi guru baik melalui jalur portofolio maupun jalur pendidikan (program pendidikan profesi bagi guru dalam jabatan).¹⁵

Sertifikasi guru prajabatan dilaksanakan melalui pendidikan profesi di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), sedangkan sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.¹⁶

Program pendidikan profesi bagi guru dalam jabatan (PPG) bertujuan untuk:

- a. Untuk meningkatkan kompetensi guru pada bidangnya.
- b. Memantapkan kemampuan mengajar guru
- c. Mengembangkan kompetensi guru secara holistik sehingga mampu bertindak secara profesional
- d. Meningkatkan kemampuan guru dalam penelitian dan kegiatan ilmiah lainnya
- e. Memanfaatkan teknologi komunikasi informasi untuk kepentingan pembelajaran dan perluasan ilmu¹⁷

Uji kompetensi yang dilakukan melalui jalur portofolio dan pemberian sertifikat pendidik secara langsung merupakan pelaksanaan sertifikasi pada 2010, sedangkan pelaksanaan sertifikasi guru untuk tahun 2011 sekarang ini mengalami perubahan yang mendasar antara lain menyangkut mekanisme

¹⁵ Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin, *Progres Rapport Program Pendidikan Profesi bagi Guru dalam Jabatan (PPG)*. h. 1

¹⁶ *Ibid.*, h.86

¹⁷ Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin. *Op. cit.* h. 2

registrasi dan mekanisme penyelenggaraan sertifikasi; penataan ulang substansi dan rubrik penilaian portofolio; substansi pelatihan, strategi pembelajaran, dan sistem penilaian pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG). Penyelenggaraan sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2011 dibagi dalam 3 (tiga) pola yaitu penilaian portofolio, pemberian sertifikat pendidik secara langsung dan pendidikan dan latihan profesi guru, tetapi disini penulis hanya membahas sertifikasi pada tahun 2010.

Dalam konteks sertifikasi guru, portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai selama menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Portofolio ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajaran tergantung pada tingkat kompetensi guru yang bersangkutan, yang mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru dalam jabatan adalah untuk menilai kompetensi guru sebagai pendidik dan agen pembelajaran. Kompetensi pedagogik dinilai antara lain melalui bukti fisik kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dinilai antara lain melalui bukti fisik penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi professional dinilai antara lain melalui bukti fisik kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan,

pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi.

Penilaian portofolio dalam konteks sertifikasi bagi guru dalam jabatan pada hakikatnya adalah bentuk uji kompetensi untuk memperoleh sertifikasi pendidik. Oleh karena itu penilaian portofolio guru dibatasi sebagai penilaian terhadap kumpulan bukti fisik yang mencerminkan rekam jejak prestasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan agen pembelajaran, sebagai dasar untuk menentukan tingkat profesionalitas guru yang bersangkutan.

Portofolio guru terdiri atas 10 komponen, yaitu kualifikasi akademik, pendidikan dan latihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.¹⁸

Pada dasarnya kesepuluh komponen portofolio dapat dipandang sebagai refleksi dari empat kompetensi guru. Setiap komponen portofolio dapat memberikan gambaran satu atau lebih kompetensi guru peserta sertifikasi, dan secara akumulatif dari sebagian atau keseluruhan komponen portofolio merefleksikan keempat kompetensi guru yang bersangkutan.

¹⁸ Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2001, Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio*, (Jakarta:2010)., h.3- 4.

Guru dalam jabatan yang lulus penilaian portofolio mendapat sertifikat pendidik. Guru dalam jabatan yang tidak lulus penilaian portofolio dapat :

1. Melakukan kegiatan-kegiatan untuk melengkapi dokumen portofolio agar mencapai nilai lulus.
2. Mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru yang diakhiri dengan ujian.

Ujian tersebut mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Guru dalam jabatan yang lulus pendidikan dan pelatihan profesi guru diberi kesempatan untuk mengulang ujian materi pendidikan dan pelatihan yang belum lulus.¹⁹

Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan menentukan kelulusan guru peserta sertifikat yang belum mencapai batas minimal skor kelulusan pada penilaian portofolio.²⁰

Peserta PLPG adalah guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling atau konselor, serta guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang belum memenuhi persyaratan kelulusan pada penilaian portofolio dan direkomendasikan untuk mengikuti PLPG oleh Rayon LPTK penyelenggara sertifikasi bagi guru dalam jabatan.

Peserta PLPG yang tidak memenuhi panggilan karena alasan yang dapat dipertanggungjawabkan diberi kesempatan untuk mengikuti PLPG pada panggilan

¹⁹Kumandar, *Guru Profesional . Op.Cit.*, h.86.

²⁰ Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2001, Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio. Op.Cit.*, h. 3.

berikutnya pada tahun berjalan selama PLPG masih dilaksanakan. Peserta yang tidak memenuhi 2 kali panggilan dan tidak ada alasan yang bisa dipertanggungjawabkan dianggap mengundurkan diri.²¹

Materi PLPG disusun dengan memperhatikan empat kompetensi guru, yaitu pedagogik, professional, kepribadian dan sosial. Standarisasi kompetensi dirinci dalam materi PLPG ditentukan oleh LPTK penyelenggara sertifikasi dengan mengacu pada rambu-rambu yang ditetapkan oleh Dirjendikti/ Ketua Konsorsium Sertifikasi Guru dan hasil *need assessment*. Rambu-rambu kompetensi dijabarkan dalam struktur PLPG terdapat pada Lampiran.²²

Penyelenggaraan PLPG diakhiri dengan ujian yang mencakup ujian tertulis dan ujian kinerja. Ujian tertulis bertujuan untuk mengungkap kompetensi professional dan pedagogik, ujian kinerja untuk mengungkap kompetensi professional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Keempat kompetensi ini juga bisa dinilai selama proses pelatihan berlangsung. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial juga dinilai melalui penilaian teman sejawat. Ujian kinerja dalam PLPG dilakukan dalam bentuk praktek pembelajaran bagi guru. Ujian kinerja untuk setiap peserta minimal dilaksanakan selama 1 jam pertemuan (JP).²³

²¹ Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2010, Buku 4 Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru(PLPG)*, *Op. cit.*, h. 3.

²² Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2001, Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio. Op.Cit.*, h. 8

²³ Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2010, Buku 4 Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru(PLPG)*, (Jakarta:2010)., h.3-9

2. Tujuan dan manfaat sertifikasi guru

Salah satu langkah pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru adalah melalui program sertifikasi guru. Pemberian sertifikat guru ini bertujuan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, dan dampak yang diharapkan dari meningkatnya kinerja guru ini adalah tercapainya peningkatan mutu hasil pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan Nasional. Etis kerja seorang guru secara konseptual adalah gambaran hasil kerja seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tanggung jawab profesional yang dimiliki.

Seseorang yang ingin menjadi guru yang bersertifikat pendidik (professional) harus mengikuti program pendidikan profesi guru dan uji kompetensi. Setelah menempuh dan lulus pendidikan profesi, kemudian mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik dalam program sertifikasi calon guru. Jika dinyatakan lulus sertifikasi, maka berhak menyandang “guru pemula yang bersertifikasi profesi”. Sedangkan bagi guru di sekolah (guru dalam jabatan) yang ingin memperoleh sertifikat pendidik, dapat mengajukan ke Depdiknas Kabupaten atau Kota setempat untuk diseleksi (*internal skill audit*).

Apabila hasil dari seleksi tersebut memenuhi syarat, kemudian diikutkan dalam uji sertifikasi yang diselenggarakan oleh LPTK yang ditunjuk. Setelah mengikuti berbagai jenis tes dan dinyatakan lulus maka akan memperoleh sertifikat pendidik dan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok dari pemerintah. Bagi guru dalam jabatan yang tidak lolos dalam *internal skill audit* maka disarankan mengikuti *inservice training* dahulu. Jika telah dianggap layak dapat dilanjutkan uji sertifikasi.

Adapun tujuan sertifikasi guru ada tiga, pertama untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Kedua untuk peningkatan proses dan mutu hasil-hasil pendidikan dan yang ketiga untuk peningkatan profesionalisme guru.²⁴

Sementara itu, manfaat sertifikasi guru diantaranya pertama melindungi profesi guru dari praktik-layanan pendidikan yang tidak kompeten, sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri. Kedua, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini. Ketiga, menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan. dan keempat menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.²⁵

D. Kompetensi Seorang Guru

Kompetensi, dalam bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebetulan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja, yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Dalam kamus bahasa Indonesia, kata kompetensi diartikan sebagai

²⁴ Kumandar. *Guru Profesional. Opcit.*, h. 79.

²⁵ Masnur Muslich. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2007), h. 9

kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu, sedangkan kata kompeten berarti cakap (mengetahui), berwenang, berkuasa (memutuskan, menentukan) sesuatu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru yang kompeten cakap dalam mengambil keputusan, mengetahui bagaimana seharusnya berperan, serta menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

Standar kompetensi pendidik terdiri atas empat komponen, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan sosial. Keempat kompetensi pendidik tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Untuk menguasai kompetensi ini calon guru harus belajar tentang pendidikan sebagai ilmu pengetahuan. Dalam kaitannya dengan kompetensi pedagogic, ini berkenaan dengan pemahaman guru terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Maksudnya guru harus mengenal secara mendalam siapa sebenarnya peserta didik. Bahwa peserta didik adalah manusia dengan segala keunggulan dan kekurangannya. Dengan menguasai kompetensi ini guru diharapkan akan memperlakukan peserta didik sebagai manusia.²⁶

Komptensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.

²⁶ Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidikan*. (Klaten: Saka Mitra Kompetensi. 2008) h. 19-23

Kriteria kompetensi pedagogik meliputi.

- a) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik
- b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
- c) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu
- d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi dan informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang dimiliki.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.
- h) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
- i) Melakukan tindakan refleksi untuk peningkatan kualitas pembelajaran.²⁷

2. Kompetensi kepribadian

Kepribadian merupakan identitas atau jati diri yang menggambarkan seseorang. Kepribadian itu sendiri dapat berkembang. Kepribadian terbentuk serta berkembang melalui pengalaman dan pendidikan. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Secara rinci, setiap elemen kepribadian tersebut dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut:

²⁷ Rusman, *Manajemen kurikulum . op.cit.*, h.322.

a) Kepribadian yang mantap dan stabil

Guru yang berkepribadian mantap dan stabil berarti tidak plinplan, terpercaya. Apa yang diucapkan sesuai dengan tindakannya. Bagi guru yang berkepribadian seperti ini, janji sama dengan utang yang harus di bayar, disiplin dan konsisten dalam bertindak, serta tidak melakukan perbuatan tercela, apalagi melanggar tatanan sosial dan norma hukum.

b) Kepribadian yang dewasa

Kepribadian yang dewasa boleh dikatakan merupakan model kepribadian yang menjadi tujuan pendidikan. Pada akhirnya, pendidikan itu adalah mendewasakan peserta didik. Dewasa berarti mampu berperan dan berfungsi sebagai anggota masyarakat, tidak terikat dalam mengambil keputusan, dan bertanggung jawab terhadap semua perbuatannya, serta dewasa dalam berpikir, berbicara dan bertindak.

c) Kepribadian yang arif

Pribadi yang arif berarti bijaksana, dalam arti tahu dan berbuat apa seharusnya diperbuat, bukan berbuat apa yang mampu diperbuat. Guru harus tahu apa yang seharusnya diperbuat, bukan hanya didepan peserta didik, tetapi dalam kehidupan sehari-hari. Jika harus memberikan hukuman kepada peserta didik, seharusnya guru bertindak bijaksana agar hukuman tersebut bermakna bagi peserta didik dalam mengembangkan diri menuju pribadi yang dewasa. Guru yang member hukuman karena balas dendam merupakan contoh yang tidak bijaksana.

d) Kepribadian yang berwibawa

Berwibawa berarti berpengaruh, tetapi tidak sama dengan ditakuti. Ada guru yang ditakuti oleh peserta didik karena galak, tetapi ada guru yang disegani. Berwibawa berarti disegani. Kehadiran guru tersebut member warna terhadap peserta didik. Peserta didiknya segan untuk tidak mengerjakan tugas belajar, segan untuk tidak hadir kesekolah. Rasa segan itu sendiri muncul dengan sendirinya sebagai reaksi peserta didik terhadap kepribadian guru yang berwibawatersebut. Bukan dibuat-buat tetap apa adanya.

e) Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi tauladan

Guru berarti yang ditiru dan digugu oleh peserta didik. Agar pantas ditiru dan digugu oleh peserta didik, guru harus mempunyai moral yang tinggi, jujur dan religius. Sebagai orang yang religius. Ia menerapkan nilai-nilai agama yang dianutnya dalam bertindak. Dengan demikian, ia akan menjadi pribadi yang pantas dijadikan teladan. Sangat tidak pantas guru berbicara dengan kasar, jorok dan sinis. Dimanapun guru dalam dunia ini guru selalu sopan dalam berperilaku, terpuji dan berakhlak mulia.²⁸

Kriteria kompetensi kepribadian meliputi

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan Nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja guru, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung kode etik profesi guru.²⁹

²⁸ Situmorang dan Winarno *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidikan*, *op.cit.* h. 21-23

²⁹ Rusman, *Manajemen kurikulum . op.cit.*, h. 323

3. Kompetensi sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu di contoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dikatakan demikian karena dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar sehingga jika ada keperluan dengan orangtua siswa, para guru tidak mendapatkan kesulitan.

Kriteria kompetensi sosial. Meliputi:

- a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, rasa, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- c) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan bentuk lain.³⁰

4. Kompetensi professional

Kompetensi professional merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu, guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu update, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

³⁰ *Ibid.*, h.324

Kriteria kompetensi professional meliputi:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di ampu
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan kompetensi keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.³¹

Bagi guru yang merupakan tenaga professional dibidang kependidikan dalam kaitannya dengan accountability, bukan berarti tugasnya menjadi ringan, tetapi justru lebih berat dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kualifikasi kemampuan yang lebih memadai.

Sehubungan dengan itu maka perlu ditegaskan bahwa selain faktor-faktor pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan tanggapan terhadap ide pembaruan serta wawasan yang lebih luas sesuai dengan keprofesiannya, pada diri guru sebenarnya masih memerlukan persyaratan khusus yang bersifat mental. Persyaratan khusus itu adalah faktor yang menyebabkan seseorang itu merasa senang, karena merasa terpanggil hati nuraninya untuk menjadi seseorang pendidik/guru. Oleh Waterink, faktor khusus itu disebut dengan istilah rousing atau panggilan hati nurani. Rousing inilah yang merupakan dasar bagi seorang guru untuk melakukan kegiatannya.³²

³¹ *Ibid.*, h.325

³² Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta:PT. Rajawali Pers. 2003), h.135-137

E. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Guru

1. Supervisi pengajaran dari kepala sekolah

Lunenberg menggambarkan bahwa pada level sekolah kepemimpinan menjadi fundamental dengan adanya seorang kepala sekolah, sedangkan kepala sekolah sendiri disebutnya sebagai “*an individual in a school who is responsible for the work performance of one or more other persons*”³³ Kepala sekolah adalah seorang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kerja dari satu atau lebih orang dalam sebuah organisasi sekolah.

Kepala sekolah sebagai seorang yang bertugas membina lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasi segala kegiatan, untuk itu diperlukan sebuah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *Leadership* yang berarti *being a leader power of leading: the qualities of leader*,³⁴ yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinya untuk mencapai tujuan, tugas demikian adalah tugas seorang supervisi.

Pelaksanaan supervisi di sekolah selalu berkaitan dengan tipe manajemen pendidikan di sekolah. Dalam hubungan ini penjelasan Dr. Oteng Sutisna M.Sc. dalam buku *Manajemen Pendidikan di Sekolah* yang perlu kita perhatikan ialah bahwa dalam manajemen pendidikan di sekolah yang demokratislah, sekolah baru akan menciptakan lingkungan hidup yang demokratis, di mana para guru sebagai

³³ Anne Ruyan Littleford, *op.cit.*, h.21.

³⁴ AS. Hornby, *Oxford Edvanded Dictionary of English*, (London: Oxford University Press, 1990), h.481.

pribadi-pribadi ikut serta dalam mengatur sekolah dan program pengajaran yang demokratis.

Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai supervisor dan sekaligus sebagai pemimpin sekolah perlu memilih penggunaan manajemen pendidikan di sekolah yang demokratis ini karena dengan demikian kepala sekolah akan banyak dibantu dengan datangnya banyak saran-saran yang berharga dari anak buahnya (para guru) dan kepala sekolah yang bijaksana pasti mampu memilih pikiran-pikiran yang terbaik yang berasal dari guru.³⁵

2. Mengikuti pendidikan dan latihan

Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh guru dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat Kecamatan, Kabupaten/Kota, Provinsi, Nasional, maupun Internasional. Bukti fisik komponen pendidikan dan pelatihan berupa sertifikat atau piagam yang dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara.³⁶

Menurut Zais dalam buku *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, mengemukakan bahwa pendidikan dapat diartikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri, atau proses mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tangan-tengah lingkungannya. Sedangkan pelatihan dapat diartikan sebagai proses dimana para instruktur memanipulasi peserta dan lingkungan mereka dengan cara-cara tertentu sehingga peserta mampu menguasai perilaku yang diinginkan. Jadi pendidikan dan pelatihan

³⁵ Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta:Rieneka Cipta. 2010), h.189

³⁶ Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, *Op. Cit.*, h. 5

sebagai proses memanusiakan manusia dan membekali pesertanya dengan keterampilan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan dan latihan dilaksanakan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, Pendidikan dan latihan ini seringa diadakan baik pada tingkat kecamatan, kabupaten /kota, provinsi, Nasional maupun Internasional.³⁷

3. Iklim yang kondusif

Pembinaan pendidikan di sekolah bias jadi meliputi arena yang luas, namun perlu dipertimbangkan adanya prioritas dan usaha. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif harus menjadi prioritas guru dan kepala sekolah yang perlu diperhatikan dalam program pengembangan sekolah. Menciptakan sekolah yang kondusif memiliki arti yang sangat luas, tidak terbatas pada masalah manajemen saja. Dalama hal ini, sekolah diharapkan mampu menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan pribadi peserta didik, tidak menjadi lembaga mekanik, birokratik dan kaku tetapi menjadi sebuah lembaga sosial yang organic, demokratik dan inovatif.

Iklim sekolah yang kondusif tentu saja tidak akan secara ototmatis tetapi sedikitnya diperlukan dua syarat dasar, yakni sikap positif terhadap pembaruan bagi semua komponen dan adanya sumber yang diperlukan untuk mengadakan pembaruan. Jika untuk memajukan pertanian diperlukan mesin-mesin pertanian maka untuk memajukan pendidikan di sekolah tidaklah diperlukan mesin-mesin seperti itu, tetapi sumber-sumber, misalnya untuk penunjang kegiatan penelitian

³⁷ Masnur Muslich. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. *Op.cit.*, h.13

dan percobaan sehingga kegiatan pembaruan pendidikan dapat dilakukan secara lebih luas, cepat dan tepat.³⁸

Didalam pembelajaran guru dan peserta didik dituntut bersikap toleran, menjunjung tinggi prinsip kebersamaan dan kebhinekaan serta berpikiran terbuka. Dengan demikian, guru dan peserta didik dapat bersama-sama belajar menggali kompetensinya masing-masing secara optimal. Untuk kepentingan tersebut diperlukan iklim pembelajaran yang mendorong kemandirian guru untuk berkreasi dalam setiap aspek pembelajaran. Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan suatu keniscayaan yang tidak bias di tawar lagi.

4. Sarana

Standar sarana adalah standar Nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, benkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.³⁹ Sedangkan pada kenyataannya tidak semua sekolah di Indonesia memiliki kelengkapan sarana seperti yang dipaparkan diatas, hanya terdapat beberapa sekolah yang memiliki kelengkapan sarana seperti itu, maka dengan demikian sarana dilihat dari situasi dan kondisi dari sekolah itu sendiri.

³⁸Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta:Bumi Aksara. 2009), h. 89-90

³⁹ *Ibid*, h.37.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (field research) yang dilakukan dengan menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan analisis data hasil penelitian secara eksak dan menganalisis datanya dengan menggunakan perhitungan statistik.¹ Tetapi dalam penelitian ini penulis tidak sepenuhnya murni menggunakan pendekatan kuantitatif, ada beberapa data yang digali melalui pendekatan kualitatif.

B. Desain Penelitian

Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif komparatif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.² Menurut Van Dallen Penelitian komparatif yaitu ingin membandingkan dua atau tiga kejadian dengan melihat penyebab-penyebabnya.³

Penelitian ini diawali dengan mengumpulkan data guru PAI secara sistematis, kemudian mengklasifikasikan data tersebut untuk diambil sebagai

¹ Riduan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 207

² Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Ind, 1998), h. 63

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 248

data-data guru PAI yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi. Hasil pengklasifikasian data ini di jadikan bahan bandingan sehingga di peroleh kesimpulan yang di sajikan secara objektif. Uraian kesimpulan didasari oleh angka-angka yang telah di analisis. Pengolahan data di dasarkan pada analisis statistik. Setelah seluruh data dianalisis dihasilkan fakta-fakta yang menyebabkan perbedaan kinerja guru.

C. Subjek dan Objek

1. Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah guru PAI yang bersertifikasi dan guru PAI yang belum bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar. Guru PAI yang bersertifikasi terdiri dari 4 orang guru dan guru PAI yang belum bersertifikasi terdiri dari 4 orang guru.

2. Objek

Objek dalam penelitian ini adalah perbandingan kinerja guru PAI di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten banjar

D. Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data

Data yang digali dalam penelitian ini, meliputi data pokok dan data penunjang. Data tersebut dapat dilihat pada uraian berikut:

a. Data Pokok

- 1) Data tentang kinerja guru PAI di Man 1 Martaputa Gambut yaitu:

- a) Kopetensi pedagogik meliputi:

- (1) Memahami peserta didik (perkembangan kognitif, afektif dan psikomotorik).
 - (2) Merancang dan pelaksanaan pembelajaran
 - (3) Melaksanakan evaluasi
 - (4) Mengembangkan peserta didik (mampu memfasilitasi peserta didik di dalam mengembangkan potensi akademik dan non akademik yang dimilikinya).
- b) Kompetensi professional yaitu menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan Nasional.
- c) Kompetensi kepribadian yaitu:
- (1) Kepribadian yang mantap dan stabil (bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma social, bangga menjadi guru dan konsisten dalam bertindak).
 - (2) Dewasa (kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki kinerja sebagai guru).
 - (3) Arif (menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik,

sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak).

(4) Berwibawa (memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani).

(5) Berakhlak mulia (memiliki perilaku yang diteladani peserta didik).

d) Kompetensi sosial (guru harus mampu berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah, dengan pegawai tata usaha dan tidak lupa juga dengan anggota masyarakat lingkungannya).⁴

2) Data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI meliputi:

- a) Supervisi pembelajaran dari Kepala Sekolah
- b) Mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat)
- c) Suasana yang kondusif
- d) Kelengkapan sarana

b. Data Penunjang

Data penunjang merupakan data pelengkap untuk mendukung data pokok dalam penelitian ini, yang berkenaan dengan gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi: riwayat singkat MAN 1

⁴ Suharsini Arikanto, Manajemen pengajaran, (Jakarta: PT. Rienaka cipta, 1993) h. 239

Martapura Gambut, keadaan guru, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana.

2. Sumber Data

Yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Responden, yaitu seluruh guru PAI yang sudah sertifikasi dan menerima tunjangan sertifikasi dengan guru PAI yang belum di sertifikasi yang telah ditetapkan sebagai subjek dalam penelitian
- b. Informan yaitu Kepala Sekolah dan Staf Tata Usaha
- c. Dokumen, yaitu catatan atau arsip dan beberaa dokumen madrasah yang dapat memberikan informasi yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3. Teknik pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini yaitu:

- a. Angket

Sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang di ajukan peneliti kepada responden. Teknik ini digunakan untuk menggali data tentang kinerja guru PAI yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.⁵ Observasi ini digunakan untuk meneliti secara langsung lokasi penelitian dan melakukan pengamatan langsung terhadap guru untuk menggali data tentang kinerja guru PAI.

c. Dokumenter

Teknik ini digunakan untuk menggali data tentang sekilas sejarah, keadaan bangunan, jumlah siswa, keadaan tenaga pengajar, keadaan sarana dan prasarana dan tenaga administrasi pada MAN 1 Martapura Gambut.

d. Wawancara

Teknik ini digunakan sebagai penunjang teknik documenter, yaitu Tanya jawab secara langsung kepada Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha serta guru-guru PAI sehingga diperoleh data dan informasi tentang kompetensi kepribadian guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI.

Untuk lebih jelasnya mengenai data, sumber data dan teknik pengumpulan data dapat dilihat pada matriks berikut:

⁵ Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), Cet Ke-3, h-54

Tabel 3.1. Matriks Data, Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

NO	Data	Sumber data	Teknik Pengumpulan Data
1	a. Kinerja guru PAI yaitu 1) Kompetensi Pedagogik 2) Kompetensi Profesional 3) Kompetensi Kepribadian 4) Kompetensi Sosial b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI di MAN 1 Martapura Gambut: 1) Supervisi pengajaran dari kepala sekolah 2) Mengikuti pendidikan dan latihan 3) Iklim yang kondusif 4) Sarana	Guru Guru Guru Guru Guru dan Kepala sekolah Guru Guru Guru	Angket Angket Angket, Observasi, wawancara Angket Observasi dan wawancara Observasi dan wawancara Observasi dan wawancara Observasi dan Wawancara
2.	Gambaran umum lokasi penelitian	Kepala Sekolah, Tata Usaha	Wawancara Dokumenter

E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini data di gambarkan secara rinci dengan cara menceritakan semua data yang di peroleh baik mengenai subjek maupun objek penelitian secara jelas. Untuk mengolah data yang terkumpul, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

- a. Editing yaitu meneliti kembali data yang terkumpul untuk mengetahui kekurangan dan kelengkapannya, menambah data yang kurang dan melengkapinya.

b. Koding, yaitu kegiatan mengklasifikasikan data dari hasil jawaban responden menurut macamnya dengan jelas memberikan kode pada tiap-tiap data yang diperoleh.

c. Skoring

Penulis menghitung frekuensi, dimana setiap hasil pencataan yang diperoleh dihitung agar mudah dimasukkan ke dalam table.

d. Tabulating

Penulis menyusun dan memasukan data kedalam bentuk table dengan memakai rumus sebagai berikut:

$$F \\ - \times 100 = P \\ N \\ P = \text{Prosentasi}$$

F=Frekuensi

N=Jumlah Responden

e. Interpretasi Data yaitu menafsirkan data dalam bentuk uraian dan penjelasan. Adapun kategori yang di berikan dalam interpretasi data ini adalah

$$\begin{aligned} 01 \% \leq 20 \% &= \text{Rendah sekali} \\ 20 \% \leq 40 \% &= \text{Rendah} \\ 40 \% \leq 60 \% &= \text{Sedang} \\ 60 \% \leq 80 \% &= \text{Tinggi} \\ 80 \% - 100 \% &= \text{Tinggi sekali} \end{aligned}$$

2. Teknik analisis data

Untuk mengadakan analisis data, dilakukan terhadap perumusan masalah pertama yaitu bagaimana kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi pada MAN 1 Martapura gambut Kab.Banjar. Penulis menggunakan

teknik analisis komparasional test”t” (student test). Dalam teknik analisis komparasional akan dilakukan perbandingan antara dua variable diatas, yaitu apakah memang secara signifikan dua variable yang diperbandingkan itu memang berbeda atautkah perbedaan itu memang secara semata-mata karena kebetulan saja, dapat menggunakan Test “t” dan Tes “kuadrat”.

Pada akhirnya untuk menolak atau menerima tentang ada atau tidak adanya perbedaan antara dua variable secara signifikan, kita harus mencari harga “t”.Disini “t” merupakan suatu angka atau koefisien yang melambangkan perbedaan kedua mean sedang diteliti. Besarnya “t” sama dengan selisih kedua mean sampel dibagi dengan *standard error* perbedaan dua mean sampel. Diformulasikan dalam bentuk rumus sebagai berikut:

$$T = \frac{M_1 - M_2}{S_{EM_1 - M_2}}$$

Keterangan:

T = Test yang sedang di cari

M1 = Mean kinerja guru PAI yang bersertifikasi

M2 = Mean kinerja guru PAI yang tidak bersertifikasi

SEM1-M2 = Standar eror perbedaan mean kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi.⁶

Kemudian dari hasil “t” tes tersebut penulis memasukan kedalam harga kritik “t” (lihat lampiran). Untuk mengetahui df atau db nya, di gunakan rumus

⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005) h.283-284

$(N_1 + N_2) - 2$ dengan taraf signifikansi 5 %. Jika T_0 (t hitung) sama besar atau lebih besar dari T_t (t tabel) maka hipotesis yang di ajukan (H_a) di terima, tetapi jika T_0 lebih kecil dari T_t maka H_a di tolak.

F. Desain Pengukuran

Kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi yang digali melalui angket, soal-soal angket yang diujikan berjumlah 25 soal dimana setiap pilihan jawaban yang memenuhi kriteria akan diberi nilai 4, jadi skor maksimum yang akan diperoleh responden adalah 100. Untuk lebih jelasnya akan dirinci sebagai berikut:

Latar belakang Guru

1. lama terjun atau bekerja sebagai tenaga pengajar guru
 - a. 10 - 20 tahun (4)
 - b. 5 - 10 tahun (3)
 - c. 1 - 5 tahun (1)
2. ijazah yang di miliki guru
 - a. S2 (4)
 - b. S1 (3)
 - c. D3 (1)
3. mata pelajaran yang di pegang di sekolah ini
 - a. 1 mata pelajaran (4)
 - b. 2 mata pelajaran (3)
 - c. 3 – 4 mata pelajaran (1)

4. menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

- a. selalu (4)
- b. kadang-kadang (3)
- c. tidak pernah (1)

Tanggung Jawab seorang guru

1. Jika guru ada pekerjaan lain akan memberikan tugas kepada siswa

- a. Sering (4)
- b. Kadang-kadang (3)
- c. Tidak pernah (1)

2. selalu memberikan tugas kepada siswa setiap habis pokok bahasan

- a. Ya (1)
- b. Kadang (3)
- c. Tidak pernah (2)

Metode dan strategi seorang guru

1. Dalam menyampaikan pelajaran , biasanya apakah Bapak/Ibu menggunakan satu metode saja

- a. Bervariasi (4)
- b. Dua metode (3)
- c. Satu metode (1)

2. Dalam mengajar guru selalu menggunakan strategi pembelajaran

- a. selalu (Sebutkan nama strateginya) (4)
- b. kadang-kadang (3)
- c. tidak pernah (1)

Penggunaan Media oleh seorang guru

1. menggunakan media pembelajaran
 - a. selalu (4)
 - b. kadang-kadang (3)
 - c. tidak pernah (1)
2. Media pembelajaran yang disesuaikan dengan materi pembelajaran
 - a. Ya (4)
 - b. Kadang-kadang (3)
 - c. Tidak (1)
3. Jika tidak tersedia media pembelajaran di sekolah, akan membuat media sendiri
 - a. Ya (4)
 - b. Kadang-kadang (3)
 - c. Tidak (1)

Kompetensi Pedagogik.

1. Guru telah menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual
 - a. Ya (4)
 - b. Sedikit (3)
 - c. Tidak (1)
2. Guru telah menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - a. Ya menguasai (4)

- b. Sedikit menguasai (3)
 - c. Tidak menguasai (1)
3. Guru selalu mengembangkan materi pembelajaran PAI secara kreatif
- a. Ya (4)
 - b. Sedikit (3)
 - c. Tidak (1)
4. Guru selalu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
- a. Ya (4)
 - b. Kadang-kadang (3)
 - c. Tidak (1)
5. Guru selalu menyelenggarakan evaluasi proses menggunakan lembar observasi
- a. Ya (4)
 - b. Kadang-kadang (3)
 - c. Tidak (1)
6. Guru selalu menyelenggarakan evaluasi hasil belajar
- a. Ya (4)
 - b. Kadang-kadang (3)
 - c. Tidak (1)

7. Guru selalu memanfaatkan hasil evaluasi untuk kepentingan pembelajaran

- a. Ya (4)
- b. Kadang-kadang (3)
- c. Tidak (1)

Kompetensi Profesional

1. Guru menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran PAI

- a. Ya menguasai (4)
- b. Sedikit menguasai (3)
- c. Tidak menguasai (1)

2. Guru saat membuat indikator pembelajaran mengacu pada standar kompetensi dan kompetensi dasar

- a. Ya (4)
- b. Kadang-kadang (3)
- c. Tidak (1)

Kompetensi Sosial

1. Guru selalu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat

- a. Ya (4)
- b. Sedikit (3)
- c. Tidak (1)

Kompetensi Kepribadian

1. Guru menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa!
 - a. Sangat setuju (4)
 - b. Setuju (3)
 - c. Tidak Setuju (1)
2. Guru selalu menjunjung tinggi kode etik profesi guru
 - a. Ya (4)
 - b. Kadang-kadang (3)
 - c. Tidak (1)
3. Guru selalu menunjukkan kinerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri!
 - a. Sangat setuju (4)
 - b. Setuju (3)
 - c. Tidak Setuju (1)
4. Guru selalu menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat!
 - a. Sangat setuju (4)
 - b. Setuju (3)
 - c. Tidak Setuju (1)

G. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Dalam penelitian ini akan di gunakan beberapa tahapan yaitu:

1. Tahapan pendahuluan
 - a. Penjajakan awal ke lokasi.
 - b. Berkonsultasi dengan dosen penasehat.
 - c. Mengajukan desain proposal kepada Biro Skripsi dan mohon persetujuan judul.
2. Tahapan persiapan
 - a. Melakukan seminar.
 - b. Mohon surat perintah riset dari Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Banjarmasin.
 - c. Menyediakan pedoman wawancara dan observasi.
3. Tahapan pelaksanaan
 - a. Menghubungi responden dan informasi dengan teknik yang telah di tentukan.
 - b. Pengumpulan data dari para responden dan informan.
 - c. Pengolahan, penyusunan dan penganalisisan data sesuai teknik yang telah direncanakan sebelumnya.
4. Tahapan penyusunan laporan

Pada tahap ini di lakukan penyusunan hasil penelitian kemudian di serahkan kepada dosen pembimbing untuk dikoreksi dan di setujui. Kemudian di perbanyak dan siap di bawa ke sidang munaqasah.

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah berdirinya MAN 1 Martapura Gambut

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di MAN 1 Martapura Gambut yang berlokasi di jalan Ahmad Yani km 15.200 Kecamatan Gambut. Sekolah ini didirikan pada tahun 1958 bersama Yayasan Pendidikan Sinar Harapan sampai tahun 1969. Pada tahun 1970 menjadi Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) sampai tahun 1977, kemudian pada tahun 1978 berubah lagi menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Gambut berdasarkan SK Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama RI Nomor E.IV/PP.00.6/KEP/17.A/1978 tanggal 16 maret 1978. Selanjutnya mulai tahun 1996 MAN Gambut secara resmi diubah menjadi MAN 1 Martapura.

MAN 1 Martapura Gambut mempunyai lokasi yang cukup strategis. Sebab letaknya jauh dari keramaian jalan raya yang bisa mengganggu konsentrasi belajar siswa. Pada umumnya, kondisi fisik MAN 1 Martapura Gambut dalam keadaan baik dan konstruksi bangunannya sudah permanen, lokasi bangunannya dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Pada bagian utara dari gedung sekolah terdapat tempat tinggal masyarakat
- b. Pada bagian selatan dari gedung sekolah juga terdapat tempat tinggal pada masyarakat
- c. Pada bagian timur dari gedung sekolah terdapat jalan raya.

d. Pada bagian barat dari gedung sekolah terdapat sekolah MTsN 2 Gambut.

MAN 1 Martapura Gambut mempunyai 13 ruang kelas untuk siswa dan 42 orang guru, yang terdiri dari staf tata usaha. MAN 1 Martapura Gambut telah dipimpin oleh beberapa Kepala Sekolah, sejak didirikannya sekolah ini sejak tahun 1958. Nama-nama yang pernah menjabat sebagai kepala sekolah di MAN 1 Martapura Gambut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Nama-Nama Pimpinan Kepala Madrasah

NO	NAMA KEPALA MADRASAH	PERIODE TAHUN
1	H.HASAN	1959 (Yayasan)
2	H. RAMLI	1960 (Yayasan)
3	H. JAMHARI KARI	1962 (Yayasan)
4	H. UNDAPIAH	1964 (Yayasan)
5	KASDAN	1968 (Yayasan)
6	DJAMHURI	1969 (PGAN)
7	H. KARIM BA.	1969-1978 (PGAN)
8	H. DJARKAWI	1978-1980 (MAN)
9	SYAHRUL HUDARI	1981 (MAN)
10	MUSA BA	1981-1985 (MAN)
11	DRS. H. HABERI B.	1985-1990 (MAN)
12	DRS. H. ABU BAKAR KABI	1990-1998 (MAN)
13	DRS. H. M. NURDIN U.	1998-2002 (MAN)
14	DRS. H. ABDURRAHMANSYAH	2002-2009 (MAN)
15	DRS. AHADUL IHSAN	2009- sampai sekarang(MAN)

2. Jumlah siswa

Untuk mengetahui tentang keadaan jumlah siswa di MAN 1 Martapura Gambut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2. Jumlah Siswa di MAN 1 Martapura Gambut tahun 2010/2011

TINGKATAN KELAS	SISWA		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
KELAS X	61	70	131
KELAS XI	67	65	132
KELAS XII	30	75	105
JUMLAH TOTAL	158	210	368

3. Kelengkapan sarana

Sarana sekolah sangat penting dalam hal menunjang kegiatan pembelajaran, sarana yang tersedia di MAN 1 Martapura Gambut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 .Sarana di MAN 1 Martapura Gambut

NO	JENIS RUANGAN	JUMLAH RUANGAN	KONDISI
1	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
2	Ruang Guru	1	Baik
3	Ruang Kelas	13	Baik
4	Ruang Tata Usaha	1	Baik
5	Ruang Perpustakaan	1	Baik
6	Ruang Osis	1	Baik
7	Ruang Pramuka	1	Baik
8	Ruang UKS/ PMR	1	Baik
9	Ruang Koperasi	1	Baik
10	LAB. IPA	1	Baik
11	LAB. Komp / Multimedia	1	Baik
12	WC Guru	3	Baik
13	WC Siswa	6	Baik
14	Moshalla	1	Baik
15	Aula	-	-
16	Kantin Koperasi	1	Baik

4. Keadaan guru dan karyawan

Untuk lebih mengetahui tentang guru pada MAN 1 Martapura Gambut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4. Nama Guru dan Karyawan Di MAN 1 Martapura Gambut

NO	Nama	Ijazah Tertinggi	Mata Pelajaran Yang Di ajarkan	Kls	Jmlh Jam mengajar	Ket
1	Drs. H. Noor Tajuddin	S.1 Fak.Tar IAIN	BP/BK	XI-XII	24	GTN
2	Dra. Hj. Kamaliah	S.1 Fak.Tar IAIN	Akidah A. Mulok	X-XI	24	GTN
3	Drs. Ahadul Ihsan	S.1 Fak.Tar IAIN	B.Ingggris	XI	8	GTN
4	Dra. Heldaniah	S.1 Fak.Tar IAIN	Sejarah Q.H Tafsir Hadits	X-XI-XII	24	GTN
5	Saidah, S.Pd	S.1 FKIP Unlam	Biologi	X-XI-XII	24	GTN
6	Drs. Khairul Anwar	S.1 FKIP Unlam	Ekonomi	XII	12	GTN Wakahum
7	Dra. Idawati	S.1 FKIP Unlam	Biologi PPKN	X	12	GTN Ka. Lab
8	Ramlah, S.Ag	S.1 Fak.Tar IAIN	PPKN Fiqh Mulok	X-XI-XII	24	GTN
9	Hj. Norsinnah, S.Pd.I	S.1 Fak.Tar IAIN	Fiqh Mulok	X-XI-XII	24	GTN
10	Dra. Murkiah	S. 1 STIMI BJM	-	-	-	TU
11	Drs. Saudani Anwar	S.1 Fak.Tar IAIN	B.Arab PPKN B.Indo	X-XI	24	GTN
12	Harun, S. Ag	S.1 Fak.Tar IAIN	Sejarah Antro Panjaskes	X-XI-XII	24	GTN

NO	Nama	Ijazah Tertinggi	Mata Pelajaran Yang Diajarkan	Kls	Jmlh Jam mengajar	Ket
13	Norbariah, S.Pd. M.Si	S.2 ITS Surabaya	Kimia TIK	X- XI- XII	12	GTN Wakasis
14	Zainab, S.Ag	S.1 Fak.Ush IAIN	-	-	-	TU
15	Nor Laily, S.Pd	S.1 STIKIP BJM	Matematika	XI- XII	25	GTN
16	Said Wajidi, S.Pd. M.Fis	S.2 UIN Bandung	Fisika TIK	XI- XII	12	GTN Wakasarpr as
17	Elvius Renda Jaya, S.Ag	S.1 Fak.Syar'I IAIN	-	-	-	TU Operator
18	Norifansyah, S.Pd. M.Sc	S.2 UGM Yogyakarta	Matematika	XI- XII	13	GTN Wakakur
19	Hj. Tumnah, S.Pd.I	S.1 Fak.Tar IAIN	B.Ingggris TIK	XI- XII	25	GTN
20	Afwah, S.Pd	S.1 FKIP Unlam	B.Indo Sastra Ind	XI- XII	24	GTN
21	Naimah, S.Pd	S.1 FKIP Unlam	Kimia Fisika Matematika	X	24	GTN
22	Rusmaniah, S.Pd.I	S.1 Fak.Tar IAIN	B.Arab SKI	X- XI- XII	24	GTN
23	Hj. Hasnah, S.Pd.I	S.1 Fak.Tar IAIN	B.Ingggris	X- XII	25	GTN
24	Fitriana Irma, S.Pd	S.1 FKIP Unlam	Ekonomi B.Indo	X- XI	16	GTN
25	Drs. M.Sapuan Gestianto	S.1 IKIP PGRI Yogyakarta	Ekonomi Penjaskes	XII	24	GTN
26	Riduan Noor, M. Ag	S.2 UIN Bandung	Qur'an H TIK	XII	24	GTN
27	Muhammad Ridhwan, S.Ag	S.1 Fak.Tar IAIN	Qur'an H Akhlak Mulok Sosiologi	XI- XII	24	GTN

NO	Nama	Ijazah Tertinggi	Mata Pelajaran Yang Diajarkan	Kls	Jmlh Jam mengajar	Ket
28	H. Muhammad Noor, S.Pd.I	S.1 Fak.Tar IAIN	B.Arab Ilm. Kalam TIK	XI-XII	24	GTN
29	Saifuddin Saderi, S.Ag	S.1 STID Moralita	SKI	XI-XII	24	GTN
30	Hidwar Norseha, S.Ag	S.1 FKIP Unlam	Biologi Sosiologi Kesenian	X-XI-XII	24	GTN
31	M.Ali Fahmi, S.Ag	S.1 Fak. Syar'i IAIN	-	-	-	TU
32	Hafsah, S.Pd.I	S.1 Fak.Tar. IAIN	-	X	8	GTM
33	Sri Ida Wahyunieka, S.Sos	S.1 FKIP Unlam	BP/BK	X-XI		GTM
34	Hadianur, S.Pd.I	S.1 Fak.Tar IAIN	B.Indo	XI	10	GTM
35	Matdrin	SMA	Kesenian	XI	10	GTM
36	Ahmad Rabbani	SMA	-	-	-	Pembantu TU Honorer
37	Naseri	SMA	-	-	-	Pembantu TU Honorer
38	Ismail	SMA	-	-	-	Secuirty
39	Abdul Hafis Fakhrudin	STM	-	-	-	Cleaning service
40	Sri Yana Ningsih	D3 Pustaka IAIN	-	-	-	Pustakawan
41	H. Abdussamad	SMA	-	-	-	Penjaga sekolah

B. Penyajian Data

Data yang disajikan pada bagian ini adalah data dari hasil penelitian lapangan yang dikumpulkan dengan beberapa teknik pengumpulan data kinerja dari guru PAI dengan melihat melalui angket, observasi dan wawancara. Data tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan penjelasan seperlunya. Data kinerja guru PAI meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial digali melalui angket. Sedangkan kompetensi kepribadian juga digali dengan wawancara dan observasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga digali melalui wawancara dan observasi.

1. Hasil penggalan data melalui angket

Penyajian data ini penulis uraikan terlebih dahulu adalah data yang digali dengan angket yaitu kinerja guru PAI meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial, yang diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Data tentang kinerja guru PAI yang bersertifikasi dengan 4 kompetensi pada MAN 1 Martapura Gambut yaitu:
- b. Data tentang kinerja guru PAI yang belum bersertifikasi dengan 4 kompetensi pada MAN 1 Martapura Gambut yaitu:

Hasil dari data diatas kemudian dikelompokkan sesuai dengan besaran nilai yang didapat. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Hasil Kinerja Guru PAI

NO	Interpretasi data	Kategori	Guru PAI yang Bersertifikasi		Guru PAI yang Belum Bersertifikasi	
			F	%	F	%
1	$80 \leq 90 \%$	Tinggi	4	100	2	50
2	$70 \leq 80\%$	Sedang	-	-	2	50
3	$60 \leq 70 \%$	Rendah	-	-		
Jumlah			4	100	100	100

Dari hasil angket diatas maka didapatkan mean kinerja guru PAI yang bersertifikasi adalah 83,5 dan guru PAI yang belum bersertifikasi adalah 80,5, ini berarti kinerja guru yang bersertifikasi lebih besar daripada guru yang belum bersertifikasi. Data diatas didapat dari penilaian angket yang penulis lakukan, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Sebagai Pengajar

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	1	25	2	50
2	Sedang	2	50	1	25
3	Rendah	1	25	1	25
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa pengalaman guru sebagai pengajar yang bersertifikasi dalam kategori tinggi ada 1 orang (25%), kategori sedang ada 2 orang (50%) dan kategori rendah ada 1 orang (25%).

Sedangkan pengalaman guru sebagai pengajar yang belum bersertifikasi dalam kategori tinggi ada 2 orang (50 %), kategori sedang ada 1 orang (25%) dan kategori rendah ada 1 orang (25%).

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Ijazah terakhir yang dimiliki

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	1	25	-	-
2	Sedang	3	75	4	100
3	Rendah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa ijazah terakhir yang dimiliki guru yang bersertifikasi dalam kategori tinggi ada 1 orang (25%), kategori sedang ada 3 orang (75%) dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan ijazah terakhir yang dimiliki guru yang belum bersertifikasi dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Jumlah Mata Pelajaran yang Dipegang

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	1	25	-	-
2	Sedang	3	75	4	100
3	Rendah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah mata pelajaran yang dipegang guru yang bersertifikasi dalam kategori tinggi ada 1 orang (25%), kategori sedang ada 3 orang (75%) dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan jumlah mata pelajaran yang dipegang guru yang belum bersertifikasi dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Menyusun RPP

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	4	100	4	100
2	Kadang-kadang	-	-	-	-
3	Tidak Pernah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang menyusun RPP yang bersertifikasi dalam kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang menyusun RPP yang belum bersertifikasi dalam kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi memberikan tugas saat sedang berhalangan mengajar

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	-	-	-	-
2	Kadang-kadang	4	100	4	100
3	Tidak Pernah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi dalam memberikan tugas saat sedang berhalangan dengan kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang memberikan tugas saat sedang berhalangan mengajar yang belum bersertifikasi dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi memberikan tugas setiap habis pokok bahasan

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	-	-	-	-
2	Kadang-kadang	4	100	4	100
3	Tidak Pernah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang memberikan tugas setiap habis pokok bahasan yang bersertifikasi dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang memberikan tugas setiap habis pokok bahasan yang belum bersertifikasi kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Metode yang digunakan dalam mengajar

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	-	-	-	-
2	Sedang	4	100	4	100
3	Rendah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa metode yang digunakan dalam mengajar guru yang bersertifikasi dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan metode yang digunakan dalam mengajar guru yang belum bersertifikasi dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi menggunakan strategi pembelajaran

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	-	-	-	-
2	Sedang	4	100	4	100
3	Rendah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi yang menggunakan strategi pembelajaran dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi yang menggunakan strategi pembelajaran dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi menggunakan media pembelajaran

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	-	-	-	-
2	Kadang-kadang	4	100	4	100
3	Tidak Pernah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi yang menggunakan media pembelajaran dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada..

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi yang menggunakan media pembelajaran dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi selalu menyesuaikan media pembelajaran dengan Materi

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	-	-	-	-
2	Kadang-kadang	4	100	4	100
3	Tidak Pernah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi yang selalu menyesuaikan media pembelajaran dengan materi dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi yang selalu menyesuaikan media pembelajaran dengan materi dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi membuat media pembelajaran sendiri

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	-	-	-	-
2	Kadang-kadang	4	100	4	100
3	Tidak Pernah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi yang membuat media pembelajaran sendiri dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi yang membuat media pembelajaran sendiri dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.17. Distribusi Frekuensi Menguasai Karakteristik Siswa

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	-	-	-	-
2	Sedang	4	100	4	100
3	Rendah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi dalam menguasai karakteristik siswa dengan kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%) dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dalam menguasai karakteristik siswa dengan kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%) dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.18. Distribusi Frekuensi Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Sangat Menguasai	-	-	-	-
2	Menguasai	4	100	4	100
3	Kurang Menguasai	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi yang menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran pembelajaran dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%) dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi yang menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%) dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.19. Distribusi Frekuensi Mengembangkan Materi PAI

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	4	100	4	100
2	Kadang-kadang	-	-	-	-
3	Tidak Pernah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi dalam mengembangkan materi PAI dengan kategori tinggi ada dalam kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dalam mengembangkan materi PAI dengan kategori tinggi ada dalam kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.20. Distribusi Frekuensi memanfaatkan internet untuk menambah bahan pembelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	1	25	-	-
2	Kadang-kadang	3	75	2	50
3	Tidak Pernah	-	-	2	50
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi dalam memanfaatkan internet untuk menambah bahan pembelajaran yang akan di ajarkan kepada peserta didik dengan kategori tinggi ada 1 orang (25%), kategori sedang ada 3 orang (75%) dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dalam memanfaatkan internet untuk menambah bahan pembelajaran yang akan di ajarkan kepada peserta didik dengan kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 2 orang (50%) dan kategori rendah ada 2 orang (50%).

Tabel 4.21. Distribusi Frekuensi menyelenggarakan evaluasi proses

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	-	-	-	-
2	Kadang-kadang	4	100	4	100
3	Tidak Pernah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi menyelenggarakan evaluasi proses dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi yang menyelenggarakan evaluasi proses dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.22. Distribusi Frekuensi menyelenggarakan evaluasi hasil belajar

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	-	-	-	-
2	Kadang-kadang	4	100	4	100
3	Tidak Pernah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi menyelenggarakan evaluasi hasil belajar dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi yang menyelenggarakan evaluasi hasil belajar dalam kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.23. Distribusi Frekuensi memanfaatkan hasil evaluasi

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Selalu	-	-	-	-
2	Kadang-kadang	4	100	4	100
3	Tidak Pernah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi dalam memanfaatkan hasil evaluasi dengan kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%), dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dalam memanfaatkan hasil evaluasi dengan kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100 %), dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.24. Distribusi Frekuensi Menguasai Materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran PAI

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Sangat menguasai	4	100	4	100
2	Menguasai	-	-	-	-
3	Kurang menguasai	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi yang menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran PAI dalam kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi yang menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran PAI dalam kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.25. Distribusi Frekuensi Indikator Pembelajaran Mengacu Pada SK dan KD

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	4	100	4	100
2	Sedang	-	-	-	-
3	Rendah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi yang membuat indikator pembelajaran mengacu pada SK dan KD dalam kategori tinggi ada dalam kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi yang membuat indikator pembelajaran mengacu pada SK dan KD dalam kategori tinggi ada dalam kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.26. Distribusi Frekuensi Berkomunikasi secara efektif,empatik dan santun pada sesama pendidik, orang tua dan masyarakat.

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	-	-	-	-
2	Sedang	4	100	4	100
3	Rendah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi dalam berkomunikasi secara efektif,empatik dan santun pada sesama pendidik, orang tua dan masyarakat dengan kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%) dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dalam dalam berkomunikasi secara efektif,empatik dan santun pada sesama pendidik, orang tua dan masyarakat dengan kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%) dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.27. Distribusi Frekuensi Menampilkan Kompetensi Kepribadian Guru

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	4	100	-	-
2	Sedang	-	-	4	100
3	Rendah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi dalam menampilkan kompetensi kepribadian guru dengan kategori tinggi ada 4 orang (100 %), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dalam menampilkan kompetensi kepribadian guru dengan kategori tinggi tidak ada, kategori sedang ada 4 orang (100%) dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.28. Distribusi Frekuensi Menjunjung Kode Etik Profesi Guru

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	4	100	4	100
2	Sedang	-	-	-	-
3	Rendah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi dalam menjunjung kode etik profesi guru kategori tinggi ada dengan kategori tinggi ada

dalam kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dalam menjunjung kode etik profesi guru dengan kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.29. Distribusi Frekuensi Menunjukkan Kinerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Sangat setuju	4	100	4	100
2	Setuju	-	-	-	-
3	Tidak setuju	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi dalam menunjukkan kinerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada..

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dalam menunjukkan kinerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada

Tabel 4.30. Distribusi Frekuensi Menampilkan diri sebagai Pribadi pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

NO	Kategori	Guru yang Bersertifikasi		Guru yang belum bersertifikasi	
		F	%	F	%
1	Tinggi	4	100	4	100
2	Sedang	-	-	-	-
3	Rendah	-	-	-	-
Jumlah		4	100	4	100

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang bersertifikasi dalam menampilkan diri sebagai pribadi pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat dengan kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada..

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dalam menampilkan diri sebagai pribadi pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat dengan kategori tinggi ada 4 orang (100%), kategori sedang dan kategori rendah tidak ada.

2. Hasil penggalan data melalui wawancara dan observasi

a. Kompetensi Kepribadian Guru

Data yang penulis kemukakan ini diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan melalui teknik observasi dan wawancara. Data tersebut penulis gambarkan secara deskriptif. Untuk lebih mudahnya dan terarah penyajian data maka penulis menyusun data menurut pokok permasalahan, yaitu kompetensi kepribadian guru PAI yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut, yang meliputi kepribadian yang mantap dan stabil,

yang dewasa, yang arif, yang berwibawa dan berakhlak mulia serta menjadi teladan.

(1) Kepribadian yang mantap dan stabil

Indikator esensial dari kepribadian yang mantap dan stabil adalah

(a) Bertindak sesuai dengan norma hukum

Norma hukum yang dimaksud adalah norma hukum yang dibuat oleh sekolah, yaitu tata tertib sekolah. Jadi sudah sepatutnya guru bertindak sesuai dengan norma hukum, karena guru bertugas sebagai pendidik yang menyampaikan informasi kepada anak didik. Sangat tidak wajar apabila tindakan guru bertentangan dengan norma hukum di sekolah, misalnya tidak disiplin, tidak taat pada tata tertib dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis, menurut keempat guru PAI yang bersertifikasi mengenai kesesuaian tindakan-tindakan dengan norma hukum, guru harus bersikap positif terhadap tata tertib dan kedisiplinan di sekolah serta berkomitmen terhadap tugas yang diembannya, karena memang sudah seharusnya guru bersikap positif terhadap tata tertib dan berdisiplin. Seorang guru sudah seharusnya pula menaati tata tertib dan menunjukkan perilaku disiplin, karena itu merupakan aturan yang sudah dibuat, jadi guru harus taat pada tata tertib dan berdisiplin.

Menurut keempat guru PAI yang belum bersertifikasi, guru harus bersikap positif terhadap tata tertib dan kedisiplinan karena untuk kelancaran pembelajaran dan menjadikan contoh suri tauladan untuk anak didik. Kepala MAN 1 Martapura Gambut juga membenarkan bahwa kedelapan guru PAI tersebut memang mempunyai sikap yang positif terhadap tata tertib dan juga kedisiplinan serta memiliki komitmen terhadap pekerjaannya karena memang sudah seharusnya guru bersikap positif terhadap tata tertib dan berdisiplin. Hal ini dapat dilihat dari mereka menaati tata tertib sekolah dan menunjukkan perilaku disiplin yang baik.

(b) Bertindak sesuai dengan norma sosial

Norma sosial adalah kebiasaan umum yang menjadi patokan perilaku dalam suatu kelompok masyarakat. Norma menyangkut perilaku-perilaku yang pantas dilakukan dalam menjalani interaksi sosialnya. Seorang guru tentunya harus bisa bertindak sesuai dengan norma sosial.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan tentang tindakan guru yang sesuai dengan norma sosial (agama dan sopan santun), menurut keempat guru PAI yang bersertifikasi sikap dan tindakan mereka sangat menghargai terhadap ajaran agama, menghargai kejujuran, menjunjung tinggi norma keikhlasan, memiliki rasa kesetiakawanan sosial,

menghargai norma kesantunan dalam bertutur kata, menghargai norma dalam berpenampilan fisik, santun dalam bertutur kata, santun dalam berpenampilan fisik dan juga santun dalam perilaku

Menurut keempat guru PAI yang belum bersertifikasi, guru harus bersikap positif terhadap kedisiplinan dan selalu menghargai ajaran agama, menghargai kejujuran, selalu tepat waktu dalam mengajar, selalu sopan dalam berpenampilan fisik, santun dalam bertutur kata, santun dalam berpenampilan fisik dan juga santun dalam perilaku dan harus memiliki rasa kesetiakwaan yang tinggi dan solidaritas pada sesama manusia

Kepala Sekolah MAN 1 Martapura Gambut beliau beserta guru-guru lain membenarkan hal tersebut, karena mereka semua sadar sikap dan tindakan ada diajarkan dalam ajaran agama dan norma-norma, seperti masalah sopan santun, kejujuran, keikhlasan, kesetiakwaan sosial dan juga cara berpenampilan.

(c) Bangga sebagai pendidik

Mendidik adalah seni sekaligus ilmu serta misi yang sangat agung dan luhur bagi siapa saja yang diberi taufiq oleh Allah untuk mengembannya.

Dari hasil observasi, kedelapan guru PAI mereka rajin dan tekun dalam menjalankan tugas, mampu menjaga korps profesi

pendidik, serta terhadap profesi pendidik dan setia terhadap profesi pendidik dan setia terhadap atribut pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat guru PAI yang bersertifikasi, mereka berpendapat bahwa guru itu harus memiliki komitmen terhadap terhadap tugas sebagai pendidik yaitu rajin dan tekun dalam menjalankan tugas, menjaga korps profesi pendidik, setia terhadap profesi pendidik dan setia ada atribut pendidik.

Menurut keempat guru PAI yang belum bersertifikasi, mereka berpendapat bahwa guru memiliki rasa tanggung jawab moral sebagai pendidik, baik bagi masyarakat maupun bagi Allah pencipta alam semesta, karena itu merupakan pekerjaan yang kita pilih maka seharusnya kita berkomitmen terhadap tugas sebagai pendidik.

Hal ini juga dibenarkan oleh Kepala sekolah dan guru lain yang mengajar, karena mereka sadar tugas mendidik itu sangat berat jadi harus benar-benar dijalankan dengan sebaik-baiknya serta menjaga nama dan citra pendidik.

(d) Konsisten dalam bersikap dan bertindak sesuai dengan norma hukum

Seorang guru harus memiliki konsistensi dalam bersikap dan bertindak (dari waktu ke waktu) sebagai seorang pendidik. Sikap dan tindakan seorang guru diharapkan tidak lebih,

karena semua tindakan atau sikap itu nantinya akan berpengaruh pada diri sendiri, sekolah, khususnya peserta didik.

Dari hasil observasi dan wawancara, keempat guru PAI yang bersertifikasi mengenai konsistensi dalam bersikap dan bertindak, mereka berpendapat bahwa guru harus memiliki konsisten sikap terhadap tata tertib, memiliki konsisten sikap positif terhadap disiplin dan disiplin diri secara konsisten.

Menurut keempat guru PAI yang belum bersertifikasi mengenai konsistensi dalam bersikap dan bertindak, mereka berpendapat bahwa memang seharusnya guru harus konsisten dalam bersikap dan bertindak karena guru merupakan panutan oleh peserta didik, jika guru tidak konsisten tentunya akan berpengaruh pada sikap dan tindakan peserta didik.

Kepala Sekolah MAN 1 Martapura Gambut dan guru-guru lain juga membenarkan hal tersebut, karena mereka semua tahu konsistensi sangat diperlukan dalam menjalankan tugas.

(2) Kepribadian yang dewasa

Kemandirian merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting bagi individu. Individu yang memiliki kemandirian tinggi relative mampu menghadapi segala permasalahan karena individu yang mandiri tidak tergantung pada orang lain, selalu berusaha menghadapi dan memecahkan masalah yang ada.

Dari hasil wawancara dan observasi penulis, keempat guru PAI yang bersertifikasi tersebut mampu bersikap mandiri dalam melaksanakan tugas, dalam mengambil keputusan terkadang perlu musyawarah dengan teman seprofesi atau dengan kepala sekolah, tetapi jika keputusan yang diambil adalah keputusan yang ringan maka keputusan secara mandiri akan dilakukan, memiliki kinerja sebagai pendidik, mampu menilai diri dan mampu mengembangkan diri.

Menurut guru PAI yang belum bersertifikasi menurut mereka sebagai guru harus berdemokrasi dalam mengambil keputusan, baik dengan teman sejawat, Kepala Sekolah atau yang terkait. Karena musyawarah merupakan yang terbaik untuk menyelesaikan sebuah masalah.

(3) Kepribadian yang arif

(a) Tindakan yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan keempat guru PAI yang bersertifikasi mengenai tindakan yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah dan masyarakat, memang sudah seharusnya guru memiliki sikap dan tindakan didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat, karena sikap dan tindakan guru bukan hanya

bermanfaat bagi guru itu sendiri tetapi juga siswa, sekolah dan masyarakat.

Menurut keempat guru PAI yang belum bersertifikasi bahwa sikap guru harus didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat karena guru sebagai pendidik bertujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik sehingga akan bermanfaat ataupun berguna bagi peserta didik itu sendiri, sekolah maupun masyarakat.

Kepala Sekolah dan guru yang lain juga berpendapat, semua memiliki sikap dan tindakan didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat, karena mereka tahu akan tugas mereka yaitu memberi sesuatu yang berguna bagi siswa, sekolah dan masyarakat.

(b) Menunjukkan Keterbukaan dalam berpikir dan bertindak

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan keempat guru PAI yang bersertifikasi, bahwa seorang guru harus terbuka dalam menerima kritik dan saran, guru juga harus mampu menempatkan diri secara proporsional dan mampu bersikap objektif, karena kritik dan saran itu berguna bagi penyemangat dan nasehat, penempatan diri juga sangat diperlukan dan sikap objektif agar rasa perbedaan dapat disingkirkan dan tidak merasa dikucilkan.

Menurut keempat guru PAI yang belum bersertifikasi bahwa sesungguhnya guru harus bias menerima kritik maupun saran karena kritik digunakan untuk instropeksi bagi dirinya dan kemajuan untuk dirinya sendiri. Guru harus berjiwa besar menerima kritik maupun saran, bukan sebagai beban melainkan untuk memacu berbuat lebih baik lagi.

(4) Kepribadian yang berwibawa

(a) Perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dengan keempat guru PAI yang bersertifikasi tentang perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik, yaitu sebagai guru harus mampu mengemukakan pendapat berdasarkan sesuatu, perilaku dan sikap guru baik / tidaknya berpengaruh terhadap para siswa.

Menurut keempat guru PAI yang belum bersertifikasi tidak jauh berbeda dengan guru yang bersertifikasi, perilaku seorang guru harus berpengaruh positif terhadap peserta didik karena guru merupakan panutan bagi peserta didik.

Kepala Sekolah membenarkan bahwa mereka berperilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik. Peserta didik juga membenarkan bahwa guru-guru PAI yang mengajar mereka berperilaku positif karena seorang guru merupakan panutan bagi mereka.

(b) Memiliki prilaku yang disegani

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan keempat guru PAI yang bersertifikasi, mereka mampu mengemukakan pendapat yang diikuti orang lain secara suka rela. Menunjukkan prilaku yang diikuti orang lain secara suka rela misalnya prilaku membaca, menulis dan suka menolong teman. Dan mereka juga empati, ramah dan rendah hati, karena, pendapat, sikap dan prilaku guru bisa mempengaruhi siswa berbuat kebaikan.

Menurut keempat guru PAI yang belum bersertifikasi senada dengan guru PAI yang bersertifikasi yang pada intinya bahwa pendapat, sikap, maupun prilaku seorang guru sangat mempengaruhi peserta didik karena guru dijadikan panutan oleh peserta didik.

Kepala Sekolah juga membenarkan bahwa semuanya mampu menunjukkan pendapat dan prilaku yang diikuti orang lain secara suka rela, karena pendapat, sikap dan prilaku mereka dapat menjadi mempengaruhi siswa kearah yang lebih baik.

(5) Berakhlak mulia serta menjadi teladan

(a) Bertindak sesuai dengan norma religious

Dari hasil wawancara dan observasi penulis lakukan dengan keempat guru PAI yang bersertifikasi, guru harus sopan

santun dalam bertutur kata, sikap keseharian harus sesuai dengan norma agama, dan berperilaku keseharian sesuai dengan norma agama. Karena soapan dalam bertutur kata, sikap dan prilaku keseharian panduannya adalah ajaran agama

Menurut keempat guru PAI yang belum bersertifikasi, tindakan seorang guru harus didasarkan pada norma religious atau norma agama, karena agama merupakan pedoman bagi kita dalam berperilaku maupun bersikap, didalam agama sudah diatur sedemikian rupa tentang cara, berperilaku dengan sesama manusia, cara berpakaian, cara bertutur kata dan sebagainya.

Kepala Sekolah menyatakan bahwa semua guru PAI sopan dalam bertutur kata, sikap keseharian mereka sesuai dengan norma agama, dan prilaku keseharian mereka juga sesuai dengan norma agam, karena sopan dalam bertuturkata, sikap dan prilaku keseharian semuanya telah diatur oleh ajaran agama.

(b) Memiliki prilaku yang diteladani peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, keempat guru PAI yang bersertifikasi sopan dalam bertutur kata, sehingga bisa menjadi teladan bagi siswa, sikap keseharian yang mereka tunjukan bisa menjadi teladan bagi siswa, dan prilaku keseharian mereka juga menjadi teladan bagi siswa, karena

guru adalah seorang pembimbing tentunya patut dicontoh sikap dan perilakunya.

Menurut yang penulis lihat dari hasil wawancara maupun hasil observasi keempat guru PAI yang belum bersertifikasi perilaku mereka dapat diteladani oleh peserta didik dengan kata lain tidak berbeda dengan guru PAI yang belum bersertifikasi.

Kepala Sekolah membenarkan, semua sopan dalam bertutur kata, ini menjadi teladan bagi para siswa, sikap keseharian mereka juga menjadi teladannya bagi siswa, dan perilaku keseharian mereka juga menjadi teladan bagi siswa, karena guru seorang pembimbing/pendidik tentunya patut dicontoh sikap dan perilakunya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru PAI

(1) Supervisi dari pengajaran dari Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, semua guru PAI mengatakan bahwa Kepala Sekolah pernah mengadakan dua kali supervisi pengajaran kepada guru-guru di MAN 1 Martapura Gambut ini, menurut kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun yang belum bersertifikasi bahwa supervisi pengajaran dari Kepala Sekolah secara keseluruhan dianggap baik, tapi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja mereka, karena faktor-faktor lain akan sangat mempengaruhi kepada kinerja mereka yang akan dibahas pada pembahasan selanjutnya.

(2) Mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat)

Pendidikan dan latihan (Dikalat) ini bertujuan untuk menambah pengetahuan keprofesionalan guru dalam mengajar. Diharapkan dari pendidikan dan latihan (Diklat) tersebut kinerja guru PAI dapat meningkat sehingga mempengaruhi proses belajar mengajar dan dapat berlangsung efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, semua guru PAI pernah mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat), keempat guru PAI yang bersertifikasi pernah mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat) sebanyak 3-5 kali, termasuk kedalam kategori sedang. Sedangkan guru PAI yang belum bersertifikasi pernah mengikuti pendidikan dan latihan (Dikalat) sebanyak < 3 kali, termasuk kedalam kategori cukup mendukung.

(3) Suasana yang kondusif

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat diketahui bahwa keempat guru PAI yang bersertifikasi sepakat di lingkungan MAN 1 Martapura Gambut memiliki suasana yang kondusif, dan sangat mempengaruhi terhadap kinerja mereka, jika suasana yang mendukung maka akan tercipta kinerja guru yang tinggi sehingga akan berpengaruh pelaksanaan proses belajar mengajar yang baik. Dan sebaliknya jika suasana yang tidak mendukung maka akan mempengaruhi kinerja guru dan akan menghambat kelancaran proses belajar mengajar.

Menurut keempat guru PAI yang bersertifikasi juga demikian, suasana di sekolah MAN 1 Martapura Gambut sangat kondusif untuk proses pembelajaran. Jadi dapat disimpulkan bahwa di sekolah MAN 1 Martapura Gambut, suasananya sangat kondusif, sudah memadai, aman, nyaman dan terkendali, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien.

(4) Kelengkapan sarana

Kelengkapan sarana juga mempengaruhi terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil wawancara dan observasi, keempat guru PAI yang bersertifikasi mengatakan tentang sarana yang dimiliki oleh MAN 1 Martapura Gambut dapat dikatakan sudah cukup lengkap dan sudah cukup memadai sebagaimana sebuah lembaga pendidikan yang kondusif dan refrenatif.

Menurut keempat guru PAI yang belum bersertifikasi mengatakan kelengkapan sarana di sekolah ini cukup memadai dan membantu kelancaran pembelajaran. Adapun seberapa besar faktor sarana dalam mempengaruhi kinerja guru adalah cukup mempengaruhi karena kelengkapan sarana dapat membantu kelancaran proses belajar mengajar.

C. Analisis Data

1. Kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi dilihat pada 4 kompetensi.

Berikut ini akan disajikan data tentang kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi pada MAN 1 Martapura Gambut berdasarkan data yang digali melalui angket.

Tabel 4.31. Kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi dilihat pada 4 kompetensi pada MAN 1 Martapura Gambut

NO	Penilaian Angket	Guru yang Bersertifikasi		NO	Penilaian Angket	Guru yang belum Bersertifikasi	
		F	Hasil Penilaian			F	Hasil Penilaian
1	84	2	168	1	83	2	166
2	83	2	166	2	78	2	156
Jumlah		4	334	Jumlah		4	322

Untuk mengetahui kinerja guru PAI kedua kelompok tersebut, dilakukan analisis melalui tabel kerja sebagai berikut:

Alat Uji : Mean kedua kelompok

Ha : Kinerja guru PAI yang bersertifikasi lebih baik daripada kinerja guru PAI yang belum bersertifikasi.

$$(Mx1) > (Mx2)$$

Hasil Uji : Mean dari kinerja guru PAI yang bersertifikasi = 83,5

Mean dari kinerja guru PAI yang belum bersertifikasi =

80,5

$$83,5 > 80,5 \text{ (Mx1)} > \text{(Mx2)}$$

Artinya : Kinerja guru PAI yang bersertifikasi lebih baik daripada kinerja guru PAI yang belum bersertifikasi.

Keputusan : H_a diterima

Untuk mengetahui perbedaan kinerja guru PAI secara kelompok

Alat Uji : Student test (“t” test)

H_a : Terdapat perbedaan antara kinerja guru PAI yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi

Hasil Uji : $0,289 < 1,443$

$db = (N_1 + N_2) - 2$: $db = (4 + 4) - 2 = 6$ dengan taraf signifikansi 5 %
harga kritik “t” (T_t) = 2,45 sedangkan taraf signifikansi 1 % harga kritik “t” (T_t) = 3,71

Artinya : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi, karena harga “t” test yang diperoleh lebih kecil dari T_t (t tabel) pada taraf signifikansi 5 % maupun pada taraf signifikansi 1% . Harga “t” test yang diperoleh lebih kecil dari pada T_t (t tabel) yaitu $T_t > T_0 < T_t$ yaitu
 $2,45 > 2,04 < 3,17$

Keputusan : H_a ditolak

2. Kinerja guru PAI yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi dilihat pada kompetensi kepribadian dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI

a. Kompetensi Kepribadian Guru

(1) Kepribadian yang mantap dan stabil

(a) Bertindak sesuai dengan norma hukum

Berdasarkan penyajian data, dapat terlihat bahwa kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut dalam hal bertindak sesuai dengan norma hukum sudah sebagaimana mestinya, karena mereka memiliki sifat positif terhadap tata tertib dan kedisiplinan, serta memiliki komitmen terhadap tugas sebagai guru. Hal ini dapat dilihat juga dari ketaatan mereka pada taat tertib serta perilaku disiplin yang mereka tunjukkan di sekolah.

(b) Bertindak sesuai dengan norma sosial

Dari penyajian data juga dapat terlihat bahwa kedelapan guru baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi tersebut sudah bertindak sesuai dengan norma sosial. Hal ini dapat dilihat dari sikap dan tindakan mereka menghargai terhadap ajaran agama, menghargai kejujuran, menjunjung tinggi norma keikhlasan, memiliki rasa kesetiaan kawan yang sosial, menghargai norma kesantunan dalam bertutur kata, menghargai norma dalam berpenampilan fisik, dan mereka juga santun dalam berperilaku. Karena mereka beranggapan bahwa sikap

dan tindakan kita ada ajakan dalam ajaran agama dan norma kesopanan, seperti sopan santun, kejujuran, keikhlasan kesetiakawanan sosial dan juga dalam berpenampilan.

(c) Bangga sebagai pendidik

Dari penyajian data tersebut, kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi memang menunjukkan kebanggaan sebagai pendidik. Ini dapat dilihat dari rajin dan tekunnya dalam menjalankan tugas, mampu menjaga korps profesi pendidik, setia terhadap profesi pendidik dan setia terhadap atribut pendidik. Karena mereka merasa tugas mendidik itu sangat berat jadi harus benar-benar ditekuni serta menjaga nama baik dan atribut sebagai pendidik.

(d) Konsisten dalam bersikap dan bertindak sesuai dengan norma hukum

Dari penyajian data di atas, guru-guru PAI tersebut memang konsisten dalam bersikap dan bertindak. Mereka memiliki konsistensi sikap terhadap tata tertib, memiliki konsistensi sikap positif terhadap disiplin, dan mereka disiplin diri secara konsisten. Karena mereka semua tahu konsistensi sangat diperlukan dalam menjalankan tugas.

(2) Kepribadian yang dewasa

Dari data yang disajikan, keempat guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi tersebut mampu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan

memiliki kinerja. Mereka mampu menampilkan sikap mandiri dalam melaksanakan tugas, sikap mandiri dalam mengambil kompetensi, bersikap mandiri dalam memilih norma, mandiri dalam melaksanakan tugas. Mereka semua memang mampu menyelesaikan masalah mereka tanpa bantuan dari orang lain tetapi kadang kalanya juga bermusyawarah dalam mengambil keputusan yang berat. Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki kinerja sebagai pendidik, mampu diri sendiri dan mampu mengembangkan diri secara terus menerus dalam peningkatan profesi sebagai pendidik. Tanggung jawab guru itu sangat berat yaitu mencerdaskan/mendidik, jadi perlu pengembangan diri dalam peningkatan profesi.

(3) Kepribadian yang arif

(a) Tindakan yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah dan masyarakat.

Dari penyajian data, kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi mampu menampilkan tindakan yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah dan masyarakat. Karena mereka tahu akan tugas. Hal ini dapat dilihat dari mereka yang memiliki sikap dan tindakan didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat. Karena mereka tahu akan tugas mereka yaitu member sesuatu yang berguna bagi siswa, sekolah dan masyarakat.

(b) Menunjukkan Keterbukaan dalam berpikir dan bertindak

Dari penyajian data, kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi mampu menunjukkan keterbukaan berpikir dan bertindak. Hal ini dapat dilihat dari mereka terbuka dalam menerima kritik dan saran dari orang lain, mereka dapat menempatkan diri secara proposional dan juga bersikap objektif. karena mereka menganggap kritik dan saran itu sifatnya membangun, penempatan diri mereka juga sangat diperlukan dan sikap objektif juga diperlukan sehingga tidak ada perbedaan.

(4) Kepribadian yang berwibawa

(a) Perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik

Dari penyajian data, kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik. Ini dikarenakan mereka mampu mengemukakan pendapat yang disamakan melalui berbagai media, mereka menunjukkan perilaku yang positif dan juga menunjukkan sikap yang positif. Mengemukakan pendapat itu harus ada dasar, perilaku dan sikap guru berpengaruh terhadap siswa.

(b) Memiliki perilaku yang disegani

Dari penyajian data, kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi memiliki perilaku yang disegani. Ini dikarenakan mereka mampu mengemukakan pendapat, mereka menunjukkan perilaku yang baik, misalnya perilaku membaca, menulis dan suka menolong teman. Mereka juga menunjukkan sikap

yang baik, misalnya emphati, ramah dan rendah hati. Karena pendapat sikap dan prilaku mereka dapat mempengaruhi siswa kearah yang lebih baik.

(5) Berakhlak mulia serta menjadi teladan

(a) Bertindak sesuai dengan norma religious

Berdasarkan penyajian data, kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi dalam hal ini tindakan mereka sudah sebagaimana mestinya, yaitu tindakan yang sesuai dengan norma relegius, mereka sopan dalam bertutur kata, sikap keseharian sesuai dengan norma agama dan prilaku keseharian sesuai dengan norma agama, karena mereka sudah mengetahui bahwa sopan dalam berkata-kata, sikap dan prilaku keseharian ada dalam ajaran agama.

(b) Memiliki prilaku yang diteladani peserta didik.

Berdasarkan penyajian data, kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi dalam hal ini tindakan mereka sudah sebagaimana mestinya, yaitu yaitu prilaku yang diteladani peserta didik. Mereka sopan dalam bertutur kata, sikap keseharian bisa menjadi teladan bagi siswa, dan prilaku keseharian juga menjadi teladan bagi siswa. Guru adalah sebagai seorang pembimbing/pendidik tentunya patut dicontoh sikap dan prilakunya, apalagi sebagai seorang guru.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru PAI

(1) Supervisi dari pengajaran dari Kepala Sekolah

Dari data yang disajikan, kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi tersebut sepakat bahwa supervisi pengajaran dari Kepala Sekolah tidak berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja guru PAI di MAN 1 Martapura Gambut, hanya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru apabila dikombinasikan dengan faktor lain seperti mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat), Suasana yang kondusif, kelengkapan sarana prasarana, dan kondisi fisik dan mental guru.

Tidak adanya hubungan langsung secara parsial antara supervisi pengajaran dari kepala sekolah dengan kinerja guru PAI mungkin disebabkan karena kinerja bersifat individual dan yang dirasakan oleh guru pada saat tertentu. Kinerja adalah suasana batin seorang guru yang bisa saja berubah-ubah dari suasana positif (tinggi) kepada suasana negative (rendah). Hubungan yang tidak signifikan tersebut juga mengindikasikan bahwa selain supervisi pengajaran dari Kepala Sekolah, banyak faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja.

(2) Mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat)

Dari data yang disajikan, kedelapan guru tersebut telah beberapa kali mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat), tentunya akan berpengaruh pada kinerja guru PAI baik itu yang bersertifikasi atau yang belum bersertifikasi. Kegiatan pendidikan dan latihan (Diklat) ini penting bagi guru untuk menambah dan meningkatkan mutu

pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar dan menjalankan kewajibannya sebagai seorang pendidik.

(3) Suasana yang kondusif

Suasana yang kondusif adalah lingkungan ataupun situasi dimana kegiatan pengelolaan pembelajaran dilaksanakan, suasana belajar dapat dipengaruhi oleh keaktifan dan kedisiplinan siswa dalam belajar disamping kondisi ini juga keaktifan guru dalam mengajar.

Dari data yang disajikan, kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi menyatakan bahwa suasana di MAN 1 Martapura Gambut ini sudah kondusif dan mendukung baik fisik maupun non fisik. Sehingga kinerja guru-guru disini, tidak hanya guru PAI juga baik dan akan berpengaruh dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kearah yang lebih baik, dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien.

(4) Kelengkapan sarana

Dari data yang disajikan, kedelapan guru PAI baik yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi menyatakan bahwa sarana yang dimiliki oleh MAN 1 Martapura Gambut dapat dikatakan sudah cukup lengkap dan sudah cukup memadai untuk kelancaran proses pembelajaran.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja guru PAI yang bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut dengan nilai mean nya yaitu : 83, 5 dengan kategori tinggi. Kinerja guru PAI yang belum bersertifikasi di MAN 1 Martapura Gambut dengan nilai mean nya yaitu : 80,5 dengan kategori tinggi, maka kinerja guru PAI yang bersertifikasi lebih tinggi dari pada guru yang belum bersertifikasi.
2. Secara kuantitatif terdapat perbedaan kinerja guru PAI . Setelah melalui uji hipotesis dengan menggunakan “*t*” test yang diperoleh t_0 ditolak, yang berarti perbedaan tersebut tidak signifikan. , karena harga “*t*” test yang diperoleh lebih kecil dari T_t (t tabel) pada taraf signifikansi 5 % maupun pada taraf signifikansi 1% . Harga “*t*” test yang diperoleh lebih kecil dari pada T_t (t tabel) yaitu $T_t > T_0 < T_t$ yaitu $2,45 > 2,04 < 3,17$ t_0 ditolak, yang berarti perbedaan tersebut tidak signifikan. , karena harga “*t*” test yang diperoleh rendah.
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI di MAN 1 Martapura Gambut adalah:

a. Supervisi pengajaran Kepala Sekolah

Supervisi pengajaran dari Kepala Sekolah tidak berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja guru PAI di MAN 1 Martapura Gambut, hanya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru apabila dikombinasikan dengan faktor lain seperti mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat), Suasana yang kondusif, kelengkapan sarana prasarana, dan kondisi fisik dan mental guru.

b. Pendidikan dan latihan

Kegiatan pendidikan dan latihan (Diklat) sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena untuk menambah dan meningkatkan mutu pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar dan menjalankan kewajibannya sebagai seorang pendidik.

c. Suasana kondisi sekolah

Suasana di MAN 1 Martapura Gambut ini sudah kondusif dan mendukung, baik fisik maupun non fisik. Sehingga kinerja guru-guru disini, tidak hanya guru PAI juga baik dan akan berpengaruh dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kearah yang lebih baik, sehingga dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien.

d. Kelengkapan sarana

Kelengkapan sarana di sekolah MAN 1 Martapura Gambut ini sudah cukup lengkap sebagai sebuah lembaga pendidikan. Kelengkapan sarana dalam sekolah berpengaruh terhadap kinerja seorang guru karena kelengkapan sarana akan membantu kelancaran proses belajar mengajar.

B. Saran-Saran

1. Kepada semua guru khususnya guru PAI, baik yang bersertifikasi maupun yang belum bersertifikasi diharapkan meningkatkan kinerjanya demi kelancaran proses belajar mengajar.
2. Kepada guru PAI yang bersertifikasi maupun belum bersertifikasi agar selalu mengembangkan dan berinovasi untuk dapat terus eksis dalam menghadapi era globalisasi dan perkembangan jaman.
3. Kepada instansi yang berwenang agar selalu berusaha meningkatkan kompetensi guru-guru dengan menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran yang tepat sehingga kinerja guru bisa meningkat.
4. Kepada Kepala Sekolah hendaknya lebih memperhatikan dan memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, *Bimbingan keja menurut Al-Qur'an*, Banjarmasin: Antasari Pers, 2005.
- Ali, M, *Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung:PT Sinar Baru Algesindo, 1983
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta:Rieneka Cipta, 1998
- _____, *Manajemen pengajaran*, Jakarta: PT. Rienaka cipta, 1993
- AS. Hornby, *Oxford Edvanced Dictionary of English*, (London: Oxford University Press, 1990
- Atmodiwiro, Soebagio, *Menejemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya, 2000
- Departemen Agama Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Wawasan Tugas Guru dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: 2005
- Departement pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Balai Pustaka 2005
- Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementrian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2001, Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio*, Jakarta: 2010.
- Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementrian Pendidikan Nasional, *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2010, Buku 4 Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru(PLPG)*, Jakarta:2010.
- Griffith, Jason Scott, *Differences Among Teachers' Perceptions of School Climate: Does Support For The Local Teacher Union Make A Difference?*, Online 1 juni 2010, tersedia dalam <http://www.ohiolink.edu/send-pdf>, USA: Collage Education, Ashland University,2009
- Kumandar, *Guru Profesional* , Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2007
- Littleford, Anne Ruyan, *Principal Leadership and Its Preceived Influence on Teacher Morale in Elementary Schools*, the faculty of the Departement of Education Leadership and Policy Analysis, Online 24 Mei 2010 tersedia dalam <http://etd.submit.edu>, USA: East Tennesse StateUniversity, 2007.

- Mas'ud, Abdurrahman, *Menggagas Format Pendidikan Non-Dikotomik, Solusi Problem Filosofis Pendidikan*, Yogyakarta : Gama Media, 2002
- As'ad, Moh, *Psikologi Industri Edisi Keempat* Jakarta:Liberty, 2003
- Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta:Bumi Aksara. 2009
- Muslich, Masnur, *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta:Bumi Aksara, 2007
- Noer, Hery Aly dan Munzier, *Watak Pendidikan Islam*,(Jakarta:Friska Agung Insani, 2000
- Nurdin, Muhammad, *Kiat Menjadi Guru Propesional*, Yogyakarta:Prisma Sophie,2004
- Nazir, Mohammad, *Metode Penelitian*, (Jakarta:Ghalia Ind, 1998
- Qardawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (terj.Didin Hafidudin, Jakarta:Robbani Pers, 1997
- Riduan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung:Alfabetha, 2005
- Rusman, *Manajemen kurikulum* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada. 2009
- Snell, SA, *Diagnosis Kinerja Imagenal Penyebab Kinerja Buruh dalam A Dale Rample (ED), Seri Ilmu dan Manajemis Bisnis Kerja Alih Bahasa Cikmat*, Elek Mk, Jakarta :2009)
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta:PT. Rajawali Pers. 2003
- Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005
- Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta:Rieneka Cipta. 2010
- Tasmara, Toto, *Etos kerja pribadi Muslim*, (Jogjakarta: PT.Dana Bhakti Wakaf, 1992). Cet. Ke-2
- Tholhah, Muhammad Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Lantabora Press, 2004

Rivai, Veithzal dan Bastri, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* Jakarta:Raja Grafindo,2005

Undang-Undang RI No.20 thn 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), Bandung:Citra Umbara, 2003.

Usman, Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000), Cet Ke-3

Tim penyusun kamus pusat bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka.2001), cet. 1 edisi 3

Winarno, Situmorang dan, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidikan*. (Klaten: Saka Mitra Kompetensi. 2008