

# KINERJA GURU PAI DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN DI MTS SE-KOTA PAGAR ALAM

Nurfarida

Dosen Pada STIT Al Azhar Pagaram  
Email: nurfarida@gmail.com

**Abstract:** Performance of Teachers PAI In Implementation Learning In MTs Se-Pagar Alam (Study Between Master certification with a Non-Certified Teacher). This research uses quantitative and comparative approach. Population and sample in this research are all teachers of Islamic Religious Education either certified or not certified in MTs Se-Pagar natural city which amounts to 31 teachers of Islamic Education. The data collection technique is done by using questionnaire method used to obtain data about the performance of Islamic Religious Education teacher, the method of observation is done to know the process of learning by the teacher in class, the method of documentation is done to obtain data about the teacher, while the validity test used is the validity test of the correlation formula product Moment, while to test reliabel using Cromach Alpha analysis formula used in the form of statistical analysis by using t-test formula. Based on the result of t-analysis, there are significant differences in the performance of teachers of Islamic Religion certification and non certification.

**Keywords:** *Teacher performance, learning, certification, non certification*

**Abstrak:** Kinerja Guru PAI Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di MTs Se-Kota Pagar Alam (Studi Antara Guru sertifikasi dengan Guru Non Sertifikasi). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan berjenis komparatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAI baik yang sertifikasi maupun yang belum sertifikasi di MTs Se-kota Pagar alam yang berjumlah 31 guru PAI. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Metode angket digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja guru PAI, metode ovservasi dilakukan untuk mengetahui proses pembelajaran oleh guru dikelas, metode dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data tentang guru, sedangkan uji validitas yang dipakai adalah uji validitas rumus korelasi product Moment, sedangkan untuk menguji reliabel menggunakan rumus Cromach Alpha analisis yang dipakai berupa analisis statistik dengan menggunakan rumus uji-t.

**Kata Kunci:** *Kinerja guru, pembelajaran, sertifikasi, non sertifikasi*

## Pendahuluan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang hasilnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Kemudian kaitan dengan pengertian kinerja guru, kinerja guru adalah kemampuan yang ada pada diri seorang guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.<sup>2</sup>

Jadi yang di maksud kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang di tunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran.

Dari hasil Obsevasi penulis di MTs Se-kota Pagar alam menemukan masih banyak guru yang belum baik kinerjanya dilihat dari kemampuan guru PAI yang telah sertifikasi maupun yang non sertifikasi dalam pembuatan perangkat pembelajaran, secara bukti fisik (Administratif) sudah dapat dipertanggung jawabkan. Akan tetapi, secara fungsional belum ter-

lihat sebagaimana mestinya, seharusnya perangkat pembelajaran tersebut merupakan panduan dalam penampilan guru sertifikasi dalam memberikan pembelajaran. Dari sisi kesiapan guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran tersebut masih sangat sedikit sekali yang membuat sendiri. Secara umum guru di MTs Se-Pagaralam masih ada memfotokopi perangkat pembelajaran dari guru MTs atau SMP lainnya. sebagian ada juga yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar (RPP) Disamping itu ketika guru sertifikasi mengadakan evaluasi pembelajaran masih terlihat belum menunjukkan obyektifitas baik ketika membuat soal maupun ketika memberikan penilaian terhadap hasil ulangan siswa. Dalam melakukan evaluasi pembelajaran peneliti melihat guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru tidak melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas. Padahal evaluasi merupakan Indikator penilaian terhadap kinerja guru.

<sup>1</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Per-

Selanjutnya dalam hal keterampilan guru PAI yang sertifikasi ketika memberikan pembelajaran di kelas, berdasarkan hasil pengamatan penulis pada pertengahan bulan Januari sampai dengan pertengahan bulan february tahun 2018 dari beberapa orang guru diperoleh fakta masih terdapatnya kelemahan. Guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Seharusnya pelaksanaan pembelajaran tersebut merupakan panduan dalam penampilan guru dalam memberikan pembelajaran.

Idealnya Guru sertifikasi yang seharusnya mendapat jam mengajar 24 jam setiap minggunya hanya dilaksanakan beberapa kali saja, kemudian guru tersebut jarang ada didalam kelas pada saat jam belajar mengajar berlangsung dapat diketahui melalui sikap disiplin guru yang menurun, misalnya datang terlambat dilihat dari absensi kehadiran guru, meninggalkan kelas atau pulang sekolah sebelum jam kerja selesai. Perilaku guru tersebut dapat diketahui melalui agenda harian guru yang dimiliki sekolah. Sikap dan perilaku yang kurang profesional oleh guru tersebut menunjukkan bahwa guru memiliki kualitas kinerja mengajar yang rendah. Di MTs Se-Kota Pagar Alam masih banyak guru yang belum melakukan inovasi-inovasi dalam strategi pembelajaran yang dilakukan oleh guru sertifikasi. Proses pembelajaran PAI yang ada di sana semestinya lebih ditekankan pada inovasi dan proses kreatifitas dari para gurunya.

Hal ini dimaksudkan agar siswa siap untuk menerima materi ilmu agama sehingga jangan sampai para siswa salah memahami. Inovasi yang dilakukan lebih menitik beratkan kepada strategi dan metode pembelajaran. Oleh karena itu semestinya guru PAI yang telah sertifikasi seharusnya dengan segala kemampuan yang ada berusaha membuat inovasi strategi pembelajaran PAI dengan semenarik mungkin, agar dalam melakukan proses pembelajaran dapat memancing antusiasme peserta didik terhadap mata pelajaran PAI

Guru non sertifikasi dibandingkan dengan guru non sertifikasi di MTs Se- Kota Pagar Alam lebih banyak dari pada guru sertifikasi tetapi mereka yang belum sertifikasi masih berperan penting dalam memberikan pembelajaran disekolah hal ini terlihat dari jam dan kehadiran guru non sertifikasi disekolah.

Dari beberapa data di atas dapat diketahui bahwa guru Dalam segi praktiknya, guru sertifikasi dan guru non sertifikasi di MTs Se-Kota Pagar Alam dilihat dari segi perencanaan program kegiatan pembelajaran belum menguasai bahan ajar. dapat dilihat dari cara

atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru belum membuat persiapan RPP dan masih banyak yang hanya mengcopy dengan sekolah lain, kemudian dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru sertifikasi masih menggunakan metode pembelajaran yang sama pada umumnya. Proses pembelajaran masih bersifat monoton seperti siswa lebih banyak mencatat materi yang ada di papan tulis yang dituliskan siswa lain, kemudian guru menerangkan dengan penggunaan metode ceramah saja. Kegiatan semacam ini berulang juga di kelas yang berbeda dengan materi yang sama pula. Padahal di MTs Se-Kota Pagar Alam dalam pembelajarannya materi yang harus diberikan dengan penerapan pembelajaran yang lebih mudah dipahami oleh siswa. MTs Se- Kota Pagar Alam Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya masih belum optimal.

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian pembelajaran dalam melakukan evaluasi pembelajaran peneliti melihat guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru tidak melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas. Pada hal evaluasi merupakan Indikator penilaian terhadap kinerja guru sertifikasi.

Dari segi efektifitasnya, pemberian sertifikasi profesi guru memunculkan beberapa persoalan, dengan gaji yang besar, guru tidak menambah wawasannya dengan dunia pendidikan, akan tetapi malah menghamburkan gajinya untuk memperkaya diri dengan membeli barang-barang mewah munculnya persoalan tersebut membuat tujuan diadakannya sertifikasi guru menjadi tidak tepat sasaran. Ukuran penilaian kinerja guru pada prinsipnya harus mengacu pada tiga aspek dasar kemampuan guru yaitu aspek perencanaan pembelajaran, aspek pelaksanaan pembelajaran dan aspek evaluasi pembelajaran.

Melihat fenomena guru sertifikasi diatas peneliti mencoba membandingkan dengan guru non sertifikasi, guru non sertifikasi ialah guru yang belum mendapatkan sertifikat, guru yang belum bersertifikasi bukan berarti tidak layak untuk meningkatkan kualitas pendidikan akan tetapi. perolehan sertifikat tersebut harus melalui seleksi yang menentukan guru memperoleh sertifikasi atau tidak.

Tetapi mengapa mereka guru yang sudah tersertifikasi masih sama saja kualitasnya, malah tidak ada bedanya dengan guru yang tersertifikasi dengan guru yang belum tersertifikasi. Meskipun berbagai langkah antisipatif telah dilakukan pemerintah, namun harus

diakui bahwa persoalan disekitar profesi guru belum terselesaikan. Oleh karena itu, melalui penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi di dalam perbaikan mutu Pendidikan.

### Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja guru sertifikasi dalam pembelajaran PAI di MTs Se-Kota Pagar Alam?
2. Bagaimana kinerja guru non sertifikasi dalam pembelajaran PAI di MTs Se-Kota Pagar Alam?
3. Adakah perbedaan kinerja guru sertifikasi dan guru non sertifikasi dalam Pelajaran PAI MTs Se-Kota Pagar Alam?

### Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian komparasional yaitu penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui perbedaan antara variabel yang sedang diteliti, Jika perbedaan itu ada, apakah merupakan perbedaan yang berarti atau menyakinkan (signifikasi) atau perbedaan itu hanyalah secara kebetulan saja.<sup>3</sup>

### Landasn Teori

#### 1. Kinerja Guru PAI

Kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan kerja, jadi dapat disimpulkan kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.<sup>4</sup> Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli, sebgaimana dikemukakan oleh Akhmad Subekhti dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia.

Kinerja adalah fungsi dan motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi fungsi pekerjaan dan kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Ada juga yang mengidentifikasi kinerja "performance as a process by which the organization evaluates or assesses the performance of its employees. Furthermore, Prawiro Susantoro, performance is the result of work that can be achieved a person or group of people within an organization in order to achieve organizational goals within a certain period. He added that performance is a function of motivation and ability"<sup>5</sup>

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.<sup>6</sup> Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan -batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan rganisasi.

Beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja. Maka kinerja guru pendidikan agama Islam adalah intensitas pelaksanaan kemampuan, Fungsi, peran dan tanggung jawab dalam membentuk kepribadian dan akhlaq peserta didik sehingga memiliki derajat yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan.

Kesediaan seseorang untuk mengerjakan sesuatu tidaklah efektif tanpa didukung oleh pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, aspek kemampuan dan kesediaan seorang scara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Salah satu proses asumsi yang melandasi keberhasilan guru dan pendidikan guru adalah terfokus pada sifat-sifat kepribadian guru. Kepribadian guru yang dapat menjadi suri teladanlah yang menjamin keberhasilannya dalam mendidik anak. Utamanya dalam pendidikan Islam seorang guru yang memiliki kepribadian baik, patut ditiru peserta didik khususnya dalam menanamkan nilai-nilai agamais.

Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

#### 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru kedalam dua kategori yakni:

Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor inter-

---

<sup>3</sup>Anas Sudjono, Pengantar statistic pendidikan, (Jakarta:Rajagra findo persada,2010),h.260

<sup>4</sup>Emi Kusmiati, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Cet Ke IV, (Bandung: Bina Graha, 2013),h. 432.

<sup>5</sup>International Research-Based Education Journal, Vol. 1 No. 1, Janu- ary 2017

---

<sup>6</sup>Anindiy Fitra, Penghantar Manajemen Sembdaya Manusia, (Ja- karta: Prestasi Pustaka, 2012), h. 124.

nal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah, sebagai berikut:<sup>7</sup>

### 1) Faktor Internal

Sebagaimana ditegaskan diatas bahwa faktor internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat guru walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya". Dengan demikian, tidak dapat disangkal bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.<sup>8</sup>

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>9</sup> motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.<sup>10</sup> Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Selain motivasi sebagai faktor determinan internal yang mempengaruhi kinerja, faktor kepribadian dan emosional juga mempengaruhi kinerja karena faktor ini erat kaitannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja.

Masalah ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan

airahan kerja bagi karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya.<sup>11</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut, terungkap pula aspek internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan minat. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda. Kemampuan itu sendiri tergantung pula aspek-aspek lain. Seorang guru tentu saja kemampuan melaksanakan pembelajaran dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki misalnya jenjang pendidikan atau kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajarnya, dan materi yang diajarkan apakah sesuai latar belakang ilmu yang dimiliki atau tidak.

Faktor internal lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja, yang merupakan hasil akhir dari suatu kerja melalui suatu penilaian.

Selain itu faktor minat juga mempengaruhi kinerja sebagaimana dikutip diatas. minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas. Minat ini bukan merupakan bawaan atau tidak dibawa sejak lahir. Semakin berminat guru pada mata pelajaran atau profesinya, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya semakin kurang berminat, maka kinerjanya kemungkinan semakin rendah. Jadi, minat ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja bahkan prestasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dipengaruhi oleh minat.

### 2) Faktor Eksternal

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja.

Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah ketersediaan sarana dan prasarana. Se-

<sup>7</sup>Indrafachrudi. Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya. (Bandung: Galia Indah.2000).h.52

<sup>8</sup>Jogiyanto, Hartono. Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi 2 (Yogyakarta: BPF.2003).h.177

<sup>9</sup>Iagin Sondang P. Manajemen Sumber daya Manusia. (Jakarta : Bumi aksara : 2004 ).h.138

<sup>10</sup>Husain Usman. Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) h.250

<sup>11</sup>Anoraga, Pandji. Pengantar Pasar Modal (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).h.17

makin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Guru yang ditunjang dengan sarana pembelajaran yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya. Bahkan sarana yang tidak berhubungan langsung dengan pembelajaran dapat mempengaruhi kinerja guru, misalnya di suatu sekolah yang tidak memiliki kelengkapan WC yang memadai, dapat menyebabkan guru terlambat memulai pembelajaran artinya kinerja guru terganggu.

Demikian pula imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja. faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru.<sup>12</sup> Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tentu semakin terasa bagi guru yang belum berstatus PNS karena guru non PNS atau non sertifikasi juga memiliki imbalan atau penghasilan yang terbatas dibandingkan dengan guru yang sudah PNS apalagi guru yang sudah berstatus tersertifikasi.

## Pembahasan

Penelitian mengenai Kinerja Guru PAI dalam Pelaksanaan Pembelajaran di MTs se-kota Pagar Alam (Studi Komparasi antara guru serifikasi dan non sertifikasi), dapat dibuat analisis sebagai berikut:

### 1. Kinerja guru sertifikasi dalam pemebelajaran PAI

Teori yang melandasi munculnya tunjangan sertifikasi diantaranya adalah teori kebutuhan. Teori kebutuhan ini dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori kebutuhan menunjukkan bahwa Manusia dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya selalu berusaha mencari yang terbaik. Sebagai makhluk sosial, dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya tadi manusia selalu memerlukan pihak lain. Seseorang manusia tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Kebutuhan manusia sendiri jika ditinjau dari segi tingkatan kepentingannya dibagi menjadi kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.<sup>13</sup>

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar

individu (motivasi ekstrinsik) Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.<sup>14</sup>

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru sertifikasi Sesuai dengan uji normalitas dengan menggunakan Chi-kuadrat pada taraf signifikan 5% Skor kinerja guru kelompok guru sertifikasi diperoleh  $X^2_{hitung} = 3,5586$  dengan  $X^2_{tabel} = 5,991$  (pada lampiran 13) sedangkan non sertifikasi diperoleh  $X^2_{hitung} = 2,7725$  dan  $X^2_{tabel} = 5,911$  (pada lampiran 12), maka  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sample berasal dari populasi berdistribusi normal. Dapat disimpulkan dalam penelitian dapat mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh purnadi putra (2013) bahwa ada menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja guru pada kelompok guru bersertifikasi dan belum tersertifikasi secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa di MIN Se-Kabupaten Sambas yang ditunjukkan dengan uji univariat F Nilai yang diperoleh dengan hasil cukup tinggi yakni masing-masing 0,926 dan 0,166. Jadi dari kesimpulan penelitiannya hasil perhitungan bersama-sama antara pengaruh kinerja guru bersertifikasi sebesar 92,6% dan 16,6% untuk kinerja belum tersertifikasi terhadap prestasi belajar siswa.<sup>15</sup> Muncul persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya semakin jelas membuktikan hasil penelitian yang jelas Kinerja guru PAI dalam pembelajaran.

### 2. Kinerja guru non sertifikasi dalam pembelajaran

guru non sertifikasi adalah guru dalam jabatan yang belum memiliki kualifikasi minimum S1/D4 ataupun guru yang telah memiliki kualifikasi akademik minimum dan guru yang memiliki kesarjanaan non kependidikan yang memiliki akta mengajar, yang belum mengikuti atau belum lolos uji sertifikasi.

Guru belum bersertifikasi yang dimaksud di sini adalah seseorang yang memiliki tugas utama mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan, MTs jalur pendidikan formal, yang belum mendapatkan sertifikat pendidik.

Hasil analisis dalam pernyataan ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Kinerja guru PAI

<sup>12</sup>Anoraga, Pandji. Pengantar Pasar Modal (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).h.19

<sup>13</sup>Sobur, Alex, Psikologi Umum, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2003), h. 274

<sup>14</sup>Sobur, Alex, Psikologi Umum.h.275

<sup>15</sup>Purniadi Putra, "Pengaruh Kinerja Guru Bersertifikasi dan Belum Bersertifikasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Sambas, dalam Tesis, "(Tesis S2 Fakultas Tarbiyah Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013),h.6

sertifikasi dan non sertifikasi dalam pembelajaran karena menunjukkan signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarman (2003) menjelaskan dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui tentang tanggapan positif dan tanggapan negatif guru Sekolah Dasar di Kec. Jiwan terhadap program sertifikasi guru. Dalam penelitiannya Sudarman memperoleh temuan-temuan dengan sertifikasi guru antara lain: 1) guru kurang yakin dapat mencapai skor minimal yang ditetapkan oleh pemerintah, 2) masih ada guru yang bermoral kurang baik dalam melengkapi dokumen, 3) penentuan peserta sertifikasi portofolio masih belum sesuai dengan aturan yang berlaku.<sup>16</sup>

Semakin baiknya kinerja guru maka akan ada persepsi yang baik oleh guru terhadap kinerja yang mereka berikan sesuai dengan anjuran Islam yaitu bekerja sebagai ibadah semata-mata mencari ridho Allah swt, sehingga memunculkan persepsi yang baik. Persepsi yang baik guru akan timbul dan kemudian tumbuh menjadi perasaan semangat karena telah termotivasi. Dan jika kinerja meningkat atau melebihi harapan maka meningkat pula mutu pendidikan nasional.

### 3. Perbedaan kinerja guru PAI dalam pembelajaran guru sertifikasi dan non sertifikasi

Peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru baik yang diikuti dengan penghasilan yang baik, diharapkan kinerjanya juga baik. Apabila kinerjanya baik maka diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi. Istilah kinerja guru berasal dari kata berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja.<sup>17</sup>

Berdasarkan teori kaitan imbalan dengan prestasi dapat dilihat pada pemberian tunjangan sertifikasi yang dapat meningkatkan kinerja guru oleh karena itu diharapkan dengan pemberiaan tunjangan itu

akan signifikan dengan peningkatan profesionalisme karena termotifasi oleh pemberian tunjangan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis uji-t diperoleh terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja guru PAI sertifikasi dan non sertifikasi hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji-t bahwa data kuesioner/ angket dengan uji-t diperoleh thitung = 3.8987 dan  $t_{table}$  (2,1322). Harga tersebut dikonsultasikan ke table distribusi t dengan taraf signifikansi 5%,  $dk=n-1$  sehingga dinyatakan dengan -  $t_{table}$  (-2,1322) < dan  $t_{table}$  (2,1322) < thitung (3,8987). pada penelitian ini tidak memenuhi kriteria penerimaan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu berdasarkan hasil obsevasi diperoleh skor rata-rata guru sertifikasi 35,2941 dan skor rata-rata guru non sertifikasi 32,7857 sehingga dapat dinyatakan lebih baik kinerja guru sertifikasi, jika dibandingkan guru non sertifikasi dalam pelaksanaan pembelajaran di MTs se-kota Pagar Alam.

Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Kasri Lalu Yudia. 2010, yang menghasilkan adanya perbedaan kualitas mengajar guru bersertifikasi dengan Guru yang belum bersertifikasi pada Jurusan bangunan SMK Negeri di Lombok. Dari hasil penelitian ini disarankan untuk semua guru agar terus melakukan peningkatan kualitas pendidikan dengan mengembangkan kegiatan belajar dan mampu menggunakan teknologi informasi untuk mengembangkan kegiatan belajar mengajar yang mendidik dan membangun.<sup>18</sup> Hasil ini menunjukkan bahwa proses sertifikasi guru mampu meningkatkan Kinerja guru itu sendiri.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka diartik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja guru sertifikasi dalam pembelajaran PAI MTs Se-Kota Pagar Alam diketahui nilai rata-rata sebesar 143,6470 dari hasil tersebut maka dapat dikategorikan kinerja guru sertifikasi dalam pembelajaran tergolong baik dengan dengan thitung 34,7462 dan  $t_{table}$  2,160 maka dengan demikian  $H_0$  diterima.
2. Kinerja guru non sertifikasi dalam pembelajaran PAI MTs Se-Kota Pagar Alam diketahui nilai rata-rata sebesar 137,6428 dari hasil tersebut maka dapat dikategorikan kinerja guru non sertifikasi dalam pembelajaran tergolong baik dengan thitung 12,7087 dengan dan  $t_{table}$  2,120 maka dengan demikian  $H_0$  diterima.
3. Terdapat perbedaan Kinerja guru PAI dalam pembelajaran antara guru sertifikasi dan guru non ser-

<sup>16</sup>Sudarman, "Persepsi Guru Sekolah Dasar Terhadap Program Sertifikasi Guru di Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun sebagai Dasar Penguatan Kebijakan Pemerintah tentang Sertifikasi Guru." (Tesis S2 Program Studi Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan, Universitas Islam Indonesia 2003), h.5

<sup>17</sup>Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Bandung: PT. Remaja Ros, 2006), h.23

tifikasi dimana kinerja guru sertifikasi lebih baik dari pada guru non sertifikasi hal tersebut dilihat dari hasil angket/kuesioner kelompok guru sertifikasi sehingga diperoleh  $X^2_{tabel} = 5,991$  berdasarkan perhitungan uji normalitas di atas diperoleh  $X^2_{hitung} = 3,5586$  dan kelompok guru non sertifikasi diperoleh  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ ,  $X^2_{tabel} = 5,911$  berdasarkan perhitungan uji normalitas di atas diperoleh  $X^2_{hitung} = 2,7725$  sehingga  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ .

#### Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Bandung: PT. Remaja Ros, 2006)
- Arikunto Suharsimi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Ketiga belas, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2006)
- Dadi Permadi & Daeng Arifin, The Smiling Teacher, (Bandung: CV Nuansa Aulia, 2010)
- Danakarya, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Surabaya : Mekar Suarabaya, 2004)
- Donald Boyd, Daniel Goldhaber, Hamilton Lankford, and James Wyckoff. The Effect of Certification and Preparation on Teacher Quality, VOL. 17 / NO. 1 / SPRING 200710
- Dr.Mulyasa. Standar kompetensi dan sertifikasi guru, (Bandung : Remaja Rosada, 2008)
- Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan , Organisasi Dan Motivasi.
- Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan, Organisasi Dan Motivasi ,(Bandung:Penerbit Bumi Aksara, 2000).h.286
- E. Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi,
- E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,
- E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007), cet. 1
- E.Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi,
- Emi Kusmiati, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Cet Ke IV, (Bandung: Bina Graha, 2013)
- Guru Dalam jabatan Tahun 2009, Fakultas Tarbiyah Walisongo (diterbitkan terbatas)
- H.Muhammad Zen, Kiat Sukses Mengikuti Sertifikasi Guru
- Hamzah B.Uno, Perencanaan Pembelajaran, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008)
- Hasan bahrn , “ penilaian berbasis kelas pada pembelajaran pendidikan agama islam “ jurnal Modeling PGMI .no 2 vol,2
- Hoyyima Khoiri, Jitu dan Muda Lulus Sertifikasi Guru
- Husain Usman. Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Iagin Sondang P. Manajemen Sumber daya Manusia. (Jakarta :Bumi aksara : 2004 )
- Indrafachrudi. Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya. (Bandung: Galia Indah. 2000)
- International Research-Based Education Journal, Vol. 1 No. 1, January 2017
- Isjoni, Guru Sebagai Motivator Perubahan, (Jogjakarta: Pustaka Belajar, 2009), Cet. III
- Ismail, SM, Strategi Pembelajaran Agama Islam Berbasis PAIKEM, (Semarang: Rasail Media Group, 2008)
- Jogiyanto, Hartono. Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE. 2003)

*Nurfarida*