

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai: (a) latar belakang masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) kegunaan penelitian baik bersifat teoritis maupun praktis, (e) asumsi dan hipotesis penelitian, (f) definisi operasional, (g) penelitian terdahulu, yang kemudian diakhiri dengan (h) sistematika penulisan.

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktifitasnya. Produktifitas yang mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan.

Pemberdayaan guru kaitannya dengan kinerjanya memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang. Hampir mayoritas orang tidak menyangkal betapa pentingnya mutu kinerja guru, sebab kunci keberhasilan suatu sekolah tergantung pada sumber daya ini. Oleh karena itu antusiasme siswa harus dibangun.

Menurut Sunarno, bahwa guru sebagai komponen sekolah mempunyai peranan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar. Artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai tujuan

pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik¹.

Berhubungan dengan pentingnya tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas/mutu pendidikan, Makhfud menyatakan bahwa seorang pendidik (guru) pada abad 21 harus memenuhi kriteria yaitu: (1) mempunyai kepribadian yang matang (*mature and developing personality*), (2) menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, (3) mempunyai keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan (4) mengembangkan profesinya secara berkesinambungan². Dari pendapat tersebut tugas pendidik sangat berat, kompleks dan penuh dengan tantangan untuk diaplikasikan dalam profesinya.

Seorang guru yang profesional menurut Makhfud, harus mempunyai karakteristik yakni: (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *continous improvement*, (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu/pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)” (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih

¹Agus Sunarno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Tesis. (Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005), h. 19

²Muhammad. Makhfud, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Purwosari Pasuruan*. Tesis (Malang: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, 2010), h. 31

keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya³. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa peningkatan profesionalisme guru harus menjadi prioritas utama pemerintah dan instansi terkait demi terwujudnya tenaga pendidik yang profesional.

Pada kondisi yang lain, masalah profesionalisme yang merupakan bagian dari kompetensi guru, dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penjamin Mutu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan disebutkan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) per 1 Juli 2012 secara nasional masih dibawah standar, yaitu nilai rata-rata secara nasional adalah 47,84.⁴

Rendahnya kualitas tenaga kependidikan tersebut merupakan masalah pokok yang dihadapi pendidikan di Indonesia. Misalnya, motivasi menjadi tenaga pendidik (guru) di kebanyakan sekolah-sekolah selama ini dikarenakan dan hanya dilandasi oleh faktor pengabdian dan keikhlasan, sedangkan dari sisi kemampuan, kecakapan dan disiplin ilmu dikatakan masih rendah. Hal ini menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan dan mengalami kesulitan untuk memiliki keunggulan kompetitif. Maka, masalah pokok dalam pendidikan pada dasarnya adalah masalah yang terkait dengan faktor kualitas tenaga guru. Makhfud, menambahkan bahwa bangsa Indonesia, seperti halnya negeri-negeri lainnya, juga menghadapi masalah pokok dalam modernisasi pendidikan yaitu masalah kelangkaan tenaga yang memadai untuk mengajar dan melakukan riset⁵.

³*Ibid*, h. 34

⁴Tempo, Jum'at 03 Agustus 2012.

⁵Muhammad. Makhfud, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. h. 35

Tuntutan sumber daya pendidikan yang berkualitas dan profesional menjadi suatu keharusan pada era global, informasi dan reformasi pendidikan. Indikator perubahan sekarang yang dapat diamati adalah sebagian guru mulai melanjutkan pendidikannya ke jenjang S-2, sekolah-sekolah mulai menerapkan kurikulum tingkat sekolah (KTSP), mulai dan sudah berbenah menuju “manajemen berbasis sekolah (MBS)” yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah. Dengan demikian, sekolah leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. Dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, menuntut sumber daya (pimpinan, guru, dan tenaga administrasi) yang memiliki kemampuan profesional dan integritas dalam mengelola pendidikan.

Pelaksanaan program-program pendidikan didukung dengan kepemimpinan yang demokratis dan profesional, guru-guru yang profesional dan memiliki kompetensi dalam bidangnya masing-masing, serta tenaga administrasi profesional dalam pengelolaan administrasi pendidikan. Laporan Bank Dunia menyebutkan bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan (persekolahan) di Indonesia adalah “kurang profesionalnya” para kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan⁶.

Program peningkatan kemampuan sumber daya pendidikan berupa *training for trainers* atau kemampuan untuk belajar terus menurut untuk meningkatkan kualitas bagi para pendidik (guru) merupakan suatu fokus dan tuntutan yang perlu diperhatikan. Dengan kata lain, lembaga-lembaga pendidikan harus melakukan investasi secara periodik bagi para guru jika ingin tetap memimpin di dunia

⁶Ibid. h. 36

pendidikan, karena apabila gagal dalam investasi guru akan berakibat fatal dalam persaingan merebut animo pengguna pendidikan sebagai pengakuan terhadap kualitas lembaga pendidikan tersebut. Sebagai contoh, indikator pengakuan terhadap kualitas dan kemampuan guru, bukan hanya datang dari jalur struktural/jabatan dan bukan juga dari jenjang karir fungsional seperti asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan guru besar yang *rigid*, tetapi *reward* dan penghargaan yang lebih besar akan lebih banyak diperoleh dari pengakuan dan penghargaan yang diberikan langsung oleh masyarakat, karena kemampuan akademik dan profesionalisme guru itu sendiri. Untuk itu, semuanya akan dikembalikan kepada masyarakat profesional yang memiliki kompetensi serta kapasitas yang akan menilai kualitas dan kompetensi guru.

Tuntutan profesionalisme guru tentu harus terkait dan dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya sebagai guru. Kompetensi-kompetensi penting jabatan guru tersebut adalah: kompetensi profesional, yaitu kompetensi pada bidang substansi atau bidang studi (kurikulum), kompetensi bidang pembelajaran (menguasai materi pelajaran), teknik dan metode pembelajaran, sistem penilaian, pendidikan nilai dan bimbingan. Kompetensi sosial, yaitu kompetensi pada bidang hubungan dan pelayanan, mampu menyelesaikan masalah, pengabdian pada masyarakat. Kompetensi personal, yaitu kompetensi nilai yang dibangun melalui perilaku yang dilakukan guru, komitmen pada tugas, berdisiplin tinggi, memiliki pribadi dan penampilan yang menarik, mengesankan serta guru yang gaul dan "*funky*" sehingga menjadi dambaan setiap orang, sosok guru yang menjadi teladan bagi siswa dan panutan masyarakat.

Masalah mutu profesionalisme guru yang telah dikemukakan di atas, diperlukan upaya peningkatan terhadap profesionalisme guru tersebut. Untuk itulah pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pada pasal 8 undang-undang itu disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainnya adalah Pasal 11, ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan⁷.

Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu ada kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas. Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas.

Fitria menyatakan bahwa seorang guru kembali masuk kampus untuk meningkatkan kualifikasinya, maka belajar kembali ini bertujuan untuk mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan, sehingga mendapatkan ijazah S-1. Ijazah S-1 bukan tujuan yang harus dicapai dengan segala cara, termasuk cara yang

⁷Lih. Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*

tidak benar melainkan konsekuensi dari telah belajar dan telah mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan baru⁸.

Lebih jauh Fitria menjelaskan bahwa kalau guru mengikuti sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi guru⁹. Tunjangan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan yang dimaksud. Dengan menyadari hal ini maka guru tidak akan mencari jalan lain guna memperoleh sertifikat profesi kecuali mempersiapkan diri dengan belajar yang benar untuk menghadapi sertifikasi. Berdasarkan hal tersebut, maka sertifikasi akan membawa dampak positif, yaitu meningkatnya motivasi kerja dan kinerja guru.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Menurut Anoraga, motivasi kerja apabila dilihat dari psikologi kerja adalah sebagai pendorong semangat kerja. Seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila kebutuhannya terpenuhi baik kebutuhan lahir maupun kebutuhan batin¹⁰. Dengan tingginya motivasi kerja seseorang akan berusaha melakukan pekerjaan secara maksimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi para guru akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan guru yang bekerja secara maksimal akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

⁸Zuliati Fitria, *Studi Komparasi Antara guru yang Telah Mengikuti Sertifikasi dan yang Belum Terhadap Kompetensi Profesional di Wilayah Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto*. Skripsi. (Malang: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2009), h. 27

⁹*Ibid*, h. 29

¹⁰Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h. 54

Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menurut Robbins adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual¹¹. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Adapun tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi memiliki banyak kesamaan makna seperti *needs* (keperluan kebutuhan), *drives* (gol, tujuan), *wants* (keinginan), *interests* (minat), maupun *desire* (gairah, keinginan)¹². Sartain menggunakan istilah *motivation* dan *drive* untuk pengertian yang sama. Menurutnya, suatu motivasi pada umumnya adalah suatu pernyataan yang kompleks dalam sebuah organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (*goal*) atau perangsang (*incentive*). *Goal* adalah apa yang menentukan atau membatasi tingkah laku organisme tersebut. Sedangkan *incentive* menekankan pada fakta atau objek yang membuat seseorang melakukannya¹³. Selain itu pengertian motivasi tidak terlepas dari kebutuhan (*need*). Seseorang yang

¹¹Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi "Konsep Kontroversi, Aplikasi"*, Terj. Bahasa Indonesia, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2001), Edisi ke-8, h. 166

¹²Martinis Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), Cet. I, h. 157

¹³M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), Cet. Ke-14, h. 61

melakukan suatu pekerjaan, setidaknya ada kebutuhan dalam dirinya yang hendak dicapainya, sehingga motivasi merupakan perilaku yang akan menentukan kebutuhan (*need*) atau wujud perilaku mencapai tujuan.

Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yang ada di kabupaten Tapin, pada tahun 2012 sebagian besar guru-guru sudah lulus sertifikasi, dan telah menerima tunjangan profesi yang nilainya sebesar gaji pokok yang diterima. Berdasarkan informasi di lapangan bahwa guru yang telah lulus sertifikasi dan menerima tunjangan profesi, belum banyak memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka dari sebelumnya, indikatornya adalah guru kurang memanfaatkan kemajuan teknologi dalam mengajar, kurang melakukan evaluasi proses dan hasil belajar siswa, kurang melakukan analisis hasil evaluasi belajar, kurang memanfaatkan media dalam pembelajaran, kurang melakukan pengembangan diri, dan peningkatan kemampuan dalam mengajar. Selain itu motivasi kerja guru juga terlihat belum meningkat dari sebelumnya, indikatornya adalah disiplin kerja yang rendah, kurang memikirkan perbaikan terhadap pekerjaan, dan kurang memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Sertifikasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang muncul dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara sertifikasi dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin?

2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin?
3. Apakah terdapat hubungan antara sertifikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara sertifikasi dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin.
2. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin.
3. Mengetahui hubungan antara sertifikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin.

D. Kegunaan Penelitian

Ada beberapa kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu yang berhubungan dengan sumber daya pendidikan, terutama guru.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mempunyai relevansi dengan masalah penelitian ini.

- c. Memperkaya khazanah keilmuan tentang manajemen pendidikan Islam pada perpustakaan Program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin.
2. Secara praktis
 - a. Bahan masukan bagi para kepala sekolah/madrasah bahwa motivasi kerja guru harus dibentuk sedemikian rupa sehingga dapat mendorong terciptanya kinerja guru yang profesional;
 - b. Bagi Kementerian Agama maupun Dinas Pendidikan, akan memberikan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan pendidikan terkait dengan kebijakan sertifikasi dalam rangka peningkatan motivasi dan kinerja guru di sekolah/madrasah;
 - c. Memberikan informasi bagi para pengawas madrasah pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin, bahwa kebijakan sertifikasi berhubungan dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, yang akhirnya juga berkaitan dengan kualitas kinerja guru tersebut;
 - d. Memberikan informasi bagi para guru dan staf madrasah agar meningkatkan motivasi kerjanya sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalismenya;
 - e. Bagi peneliti lain, sebagai gambaran awal bagi peneliti lainnya untuk mengkaji lebih jauh tentang permasalahan yang serupa.

E. Asumsi dan Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan lingkup penelitian yakni “Hubungan Sertifikasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin”, maka diduga ada dua faktor yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu sertifikasi

dan motivasi kerja. Penelitian ini menempatkan variabel sertifikasi dan motivasi kerja guru sebagai variabel independen/bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya/timbulnya variabel dependen. Sementara variabel kinerja guru sebagai variabel dependen/terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas..

Asumsi penelitian ini adalah:

1. Sertifikasi guru mempunyai hubungan dengan kinerja guru
2. Motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru.
3. Sertifikasi dan motivasi kerja akan berhubungan dengan kinerja guru.

Berdasarkan asumsi tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin.

Hipotesis Nihil (H_0): Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin.

2. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin.

Hipotesis Nihil (H_0): Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin.

3. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin.

Hipotesis Nihil (H_0): Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin.

F. Definisi Operasional

1. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat keahlian kepada seseorang. Sertifikasi guru secara operasional maksudnya adalah proses yang harus dilewati guru untuk mendapatkan sertifikat pendidik dengan cara memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi guru sesuai dengan yang diamanatkan undang-undang. Indikatornya meliputi: tujuan sertifikasi, manfaat sertifikasi, prinsip sertifikasi dan proses sertifikasi. Sementara sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.
2. Motivasi kerja secara operasional adalah dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas maksimal yaitu dengan cara yang bertanggungjawab, berdisiplin, dan berorientasi prestasi atau hasil kerja. Indikatornya meliputi: mengutamakan hasil kerja; menyelesaikan pekerjaan secara tuntas; ketepatan menyelesaikan pekerjaan; tahu apa yang harus dikerjakan; penghargaan terhadap prestasi; disiplin kerja yang tinggi; mengadakan perubahan dan inovasi; memiliki kemampuan untuk berubah; berperan ikut serta berbagai kegiatan; penerimaan oleh kelompok; melakukan tugas rutin setiap hari; memikirkan perbaikan apa yang harus dilakukan; kesempatan untuk promosi; memiliki antusias yang tinggi; dan ingin memperoleh kesempatan naik

pangkat.

3. Kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini tugas rutin sebagai seorang guru adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran, serta melaksanakan pengajaran. Indikatornya meliputi: kemampuan merencanakan pembelajaran; pelaksanaan pembelajaran; kemampuan mengevaluasi pembelajaran; kemampuan administrasi; melakukan sesuatu yang baru; membaca buku; menciptakan alat peraga; keuletan; bertanggung jawab; mendahulukan kewajiban; hubungan baik dengan orang lain; bekerja sama dengan orang lain; ketaatan; kesungguhan; ketepatan waktu; frekuensi absensi; peran serta menjaga keselamatan kerja; dan peran serta menjaga keselamatan siswa.

G. Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Tesis ditulis Risnawaty, yang berjudul “*Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Dengan Kinerja Guru PAI pada SMP se Kota Palangka Raya*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi antara kompetensi pedagogik dengan kinerja, dan kompetensi profesional dengan kinerja guru PAI pada SMP se Kota Palangka Raya¹⁴.
2. Zaini dengan judul tesis “*Perbandingan Kinerja Antara Guru PAI Yang*

¹⁴Risnawaty, *Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Dengan Kinerja Guru PAI pada SMP se Kota Palangka Raya*, Tesis Tidak Dipublikasikan, (Banjarmasin: IAIN Antasari, 2009), h. v

Belum Menerima Tunjangan Sertifikasi dan Guru PAI yang Sudah Menerima Tunjangan Sertifikasi pada Sekolah Menengah Umum (SMU) se Kota Palangka Raya". Hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara guru PAI yang belum menerima tunjangan sertifikasi dengan guru PAI yang sudah menerima tunjangan sertifikasi. Kinerja guru PAI yang belum menerima tunjangan sertifikasi lebih rendah dibandingkan dengan guru PAI yang sudah menerima tunjangan sertifikasi¹⁵.

3. Muhammad Toha, dengan judul tesis "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru SMKN di Kabupaten Banjar*". Penelitian ini menyimpulkan bahwa (a) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar karena hanya berkontribusi sebesar 0,4%. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan kepala SMKN di Kabupaten Banjar tidak berperan sebagai motivator utama untuk meningkatkan semangat kerja guru; (b) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar sebesar 10,6%; (c) Ada pengaruh yang sangat signifikan iklim sekolah terhadap semangat kerja guru di SMKN di Kabupaten Banjar sebesar 21,2%; dan (d) Apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah dipadukan dengan variabel motivasi kerja guru dan iklim sekolah, maka perpaduan ketiga faktor tersebut akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar sebesar 36,4%. Dengan kata lain,

¹⁵Zaini, *Perbandingan Kinerja Antara Guru PAI Yang Belum Menerima Tunjangan Sertifikasi dan Guru PAI yang Sudah Menerima Tunjangan Sertifikasi pada Sekolah Menengah Umum (SMU) se Kota Palangka Raya*, Tesis Tidak Dipublikasikan, (Banjarmasin: IAIN Antasari, 2010), h. v

secara simultan atau bersama-sama, penggabungan ketiga variabel bebas tersebut berperan dalam mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar¹⁶.

4. H. Muhammad Sadik, dengan judul tesis “*Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah se Kabupaten Tanah Laut*”. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa: (a) Ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah se Kabupaten Tanah Laut; (b) Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah se Kabupaten Tanah Laut; dan (c) Ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara simultan dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah se Kabupaten Tanah Laut¹⁷.

Dari ke empat penelitian di atas keterkaitan dengan penelitian pada tesis ini yaitu :

- a. Tesis yang ditulis oleh Risnwaty, Muhammad Toha, H. Muhammad Sadik dan pada tesis ini sama-sama menjadikan kinerja guru sebagai faktor Y dalam penelitian.
- b. Tesis yang ditulis oleh Zaini dan tesis yang penulis sajikan ini meneliti guru yang telah lulus sertifikasi.

¹⁶Muhammad Toha, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Banjar*, Tesis Tidak Dipublikasikan. (Banjarmasin: PPs IAIN Antasari, 2010), h. 270-271

¹⁷H. Muhammad Sadik, *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah se Kabupaten Tanah Laut*, Tesis Tidak Dipublikasikan. (Banjarmasin: PPs IAIN Antasari, 2012), h. v

Selain mempunyai keterkaitan, pada tesis ini mempunyai pembahasan yang berbeda dari tesis tersebut, yaitu :

- a. Tesis ini meneliti sertifikasi guru, motivasi kerja guru, dan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin.
- b. Tesis ini meneliti hubungan antara sertifikasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin.
- c. Tesis ini meneliti hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin.
- d. Tesis ini meneliti hubungan antara sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tapin

c. Sistematika Penulisan

Keseluruhan pembahasan dalam tesis ini terdiri atas enam bab yaitu:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini diharapkan agar pembaca sudah mendapat gambaran secara global dari isi tesis ini. Oleh karena itu, dalam bab ini dibahas tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik bersifat teoritis maupun praktis, asumsi dan hipotesis penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, yang kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab II berisi tentang landasan teoritis, memuat berbagai macam kajian yang menjadi dasar untuk memperkuat dan menguatkan pokok-pokok pikiran di atas. Pembahasannya meliputi konsep: sertifikasi guru, motivasi kerja dan kinerja guru, serta kerangka berpikir. Bab ini berfungsi sebagai acuan dan landasan dasar dalam melakukan penelitian.

Selanjutnya bab III menguraikan tentang metode penelitian, yang meliputi: rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan teknik analisis data.

Bab IV merupakan bab yang memaparkan tentang data penelitian yang meliputi; deskripsi data penelitian, frekuensi data penelitian dan pengujian hipotesis.

Selanjutnya bab V merupakan pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari: sertifikasi, motivasi kerja, kinerja guru, hubungan sertifikasi dengan kinerja guru, hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, dan hubungan sertifikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Bab VI adalah bagian akhir atau penutup dari tesis ini yang berisi simpulan dari hasil penelitian sebagai penegasan atas jawaban permasalahan yang telah dikemukakan.

Tesis ini juga dilengkapi dengan implikasi baik yang bersifat teoritis maupun praktis beserta saran-saran yang berkaitan dengan realita hasil penelitian, serta lampiran-lampiran untuk melengkapi hasil penelitian.