

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini menyajikan pembahasan data hasil penelitian yang meliputi; (a) sertifikasi, (b) motivasi kerja, (c) kinerja guru, (d) hubungan sertifikasi dengan kinerja guru, (e) hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, dan (f) hubungan sertifikasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

A. Sertifikasi

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru tersebut mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. sertifikasi guru adalah suatu proses yang harus dilewati guru untuk mendapatkan sertifikat pendidik dengan cara memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi guru sesuai dengan yang diamanatkan undang-undang.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas guru yang menjadi responden menyatakan “setuju” bahwa sertifikasi guru dapat memperbaiki kesejahteraan (X1.1), yaitu sebanyak 23 orang (82,14%). Responden yang menyatakan ”sangat setuju” sebanyak 5 orang (17,86%). Tidak ada responden yang menyatakan ”tidak setuju” dan ”sangat tidak setuju”. Hal tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi guru dapat memperbaiki kesejahteraan yang pada akhirnya akan meningkatkan profesionalisme guru. Hal tersebut sesuai dengan salah satu tujuan yang ingin dicapai pemerintah melalui proses sertifikasi guru adalah peningkatan kesejahteraan guru sebagai tenaga pendidik sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) Nomor 14 Tahun 2005 pasal 16¹.

Di samping itu, sertifikasi guru juga dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat sebagian responden, yaitu sebanyak 22 orang (78,57%) menyatakan “setuju” bahwa sertifikasi guru dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran. Responden yang menyatakan ”sangat setuju” sebanyak 4 orang (14,29%), yang menyatakan ”tidak setuju” sebesar 7,14% atau sebanyak 2 orang responden. Selanjutnya tidak terdapat responden (0,00%) yang menyatakan ”tidak setuju” dan ”sangat tidak setuju”. Hal itu berarti bahwa sertifikasi guru yang dilaksanakan pemerintah selain dapat memperbaiki kesejahteraan guru juga mampu meningkatkan kemampuan (profesionalisme) guru dalam mengelola pembelajaran. Hal di atas sesuai dengan agama Islam yang sangat mendorong penganutnya untuk bekerja secara profesional

¹Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Pasal 6

seperti yang dijelaskan dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari diterangkan :

ابى هريرة : : . . ضيعة الامانة
 , قال اضاعتها يا رسول الله قال : اذا اسند الامر الي غير اهله

Artinya : Dari Abu Hurairah berkata : Bersabda Rasulullah saw. : Jika amanah tidak dipegang teguh maka tunggulah kehancurannya. Para shahabat bertanya: Bagaimana amanah yang tidak dipegang teguh itu ya Rasulullah?. Beliau menjawab: Jika suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.²

Selain itu data di atas sejalan dengan tujuan sertifikasi guru dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa dengan adanya peningkatan kesejahteraan guru diharapkan akan terjadi peningkatan mutu pendidikan nasional dari segi proses yang berupa layanan dan hasil yang berupa luaran pendidikan³. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara eksplisit mengisyaratkan adanya standarisasi isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional⁴.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap guru MAN se Kabupaten Tapin yang menjadi sampel, terlihat sebagian besar responden, yaitu sebanyak 20 orang (71,43%) menyatakan “setuju” dan 7 orang responden (25,00%) yang menyatakan

²Al-Imam Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ismail al-Bukhari, Shahih al-Bukhari, (Beirut; Dar al-Fikr 1401 H) Jilid 4, h.188

³Untuk lebih jelasnya lihat UU. No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*

⁴Lih. PP. No. 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*

“sangat setuju” bahwa sertifikasi guru dapat meningkatkan citra dan martabat guru (X_{1.3}). Responden yang menyatakan ”tidak setuju” sebanyak 1 orang (3,57%), serta tidak ada responden (0,00%) yang menyatakan ”sangat tidak setuju” terhadap item X_{1.3} tersebut. Hal ini mengindikasikan, bahwa sertifikasi yang dilaksanakan pemerintah bagi para guru di sekolah/madrasah juga dapat mengangkat harkat dan martabat guru dibandingkan dengan guru sebelum disertifikasi.

Berdasarkan tabel 4.10 pada bab sebelumnya, disebutkan bahwa sebagian besar responden sebanyak 22 orang (78,58%) menyatakan “setuju” bahwa sertifikasi guru dapat melindungi masyarakat dari praktik dan layanan pendidikan yang tidak berkualitas (X_{1.4}). Responden lainnya menyatakan ”sangat setuju” dan ”tidak setuju” masing-masing sebanyak 3 orang (10,71%), dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan ”sangat tidak setuju” atau (0,00%). Hal tersebut menginformasikan bahwa pelaksanaan sertifikasi guru pada MAN se Kabupaten Tapin senantiasa dapat melindungi masyarakat dari praktik dan layanan pendidikan yang tidak berkualitas.

Di Indonesia sudah tidak asing lagi mendengar praktik percaloan dalam layanan pendidikan. Mulai dari layanan pendidikan yang paling dasar sampai ke atas terjadi praktik percaloan. Yang paling sering terjadi ketika proses penerimaan pegawai negeri. Dengan adanya uji sertifikasi akan menghindari praktik-praktik curang yang justru akan merusak citra dari profesi guru.

Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini. Masyarakat juga sangat berperan aktif

dalam peningkatan kualitas pendidikan. Sebagai contoh masalah yang sering terjadi pada sistem pendidikan di Indonesia adalah praktik pungutan liar dari instansi pendidikan kepada peserta didik yang sebenarnya tidak dibenarkan dalam undang-undang.

Tabel 4.11 pada bab IV menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada MAN se Kabupaten Tapin menyatakan "setuju" terhadap item penetapan peserta sertifikasi dilaksanakan secara berkeadilan, objektif, transparan, kredibel, dan akuntabel (X_{1.5}), yaitu sebesar 75,00% atau sebanyak 21 orang. Responden lainnya berpendapat "sangat setuju" terhadap item tersebut sebanyak 5 orang (17,86%). Terdapat 1 orang responden atau setara (3,57%) masing-masing menyatakan "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" terhadap item X_{1.5}. Data tersebut menginformasikan bahwa penetapan peserta sertifikasi guru yang telah dilaksanakan pihak pemerintah dilakukan secara berkeadilan, objektif, transparan, kredibel, dan akuntabel.

Dalam penetapan peserta sertifikasi haruslah memenuhi beberapa prinsip penting, yakni: 1) Berkeadilan, semua peserta sertifikasi guru ditetapkan berdasarkan urutan prioritas usia, masa kerja, dan pangkat/golongan. Guru yang memiliki rangking atas mendapatkan prioritas lebih awal daripada rangking bawah; 2) Objektif, mengacu kepada kriteria peserta yang telah ditetapkan; 3) Transparan, proses dan hasil penetapan peserta dilakukan secara terbuka, dapat diketahui semua pihak yang berkepentingan; 4) Kredibel, proses dan hasil penetapan peserta dapat dipercaya semua pihak; dan 5) Akuntabel, proses dan hasil penetapan peserta

sertifikasi guru dapat dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

Hasil penelitian lainnya, terlihat 1 orang responden (3,57%) yang menyatakan “sangat tidak setuju” bahwa sertifikasi berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan nasional (X_{1.6}), data ini merupakan tanggapan yang paling sedikit. Adapun tanggapan terbanyak terhadap pernyataan X_{1.6} ini adalah ”setuju” yaitu sebanyak 21 orang responden atau sebesar 75,00%. Data ini menginformasikan bahwa dengan adanya peningkatan kesejahteraan guru melalui program sertifikasi diharapkan akan terjadi peningkatan mutu pendidikan nasional dari segi proses yang berupa layanan dan hasil yang berupa luaran pendidikan.

Sertifikasi guru merupakan upaya Pemerintah untuk meningkatkan mutu guru dan oleh karenanya guru yang lulus sertifikasi dan mendapatkan sertifikat pendidik harus dapat menjamin (mencerminkan) bahwa guru yang bersangkutan telah memenuhi standar kompetensi guru yang telah ditentukan sebagai guru profesional. Sertifikasi guru yang dilaksanakan melalui berbagai pola, yaitu penilaian portofolio, PLPG, dan PSPL, dipersiapkan secara matang dan diimplementasikan sebaik-baiknya sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Guru yang lulus sertifikasi dengan proses sebagaimana tersebut di atas akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional.

Berdasarkan tabel 4.13 pada bab sebelumnya, terlihat mayoritas responden menyatakan “setuju” bahwa proses pelaksanaan sertifikasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan (X_{1.7}), sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah ”tidak setuju” dan ”sangat tidak setuju” masing-masing sebanyak satu orang atau sebesar

(3,57%). Hal tersebut berarti bahwa proses pelaksanaan sertifikasi yang telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, misal: peserta harus memenuhi kualifikasi pendidikan, pangkat atau umur.

Proses pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan⁵ yakni: 1) Guru berkualifikasi akademik S-2/S-3 dan sekurang-kurangnya golongan IV/b atau guru yang memiliki golongan serendah-rendahnya IV/c, mengumpulkan dokumen⁶ untuk diverifikasi asesor Rayon LPTK sebagai persyaratan untuk menerima sertifikat pendidik secara langsung⁷. LPTK penyelenggara sertifikasi guru melakukan verifikasi dokumen. Apabila hasil verifikasi dokumen, peserta dinyatakan memenuhi persyaratan (MP) maka yang bersangkutan memperoleh sertifikat pendidik. Sebaliknya, apabila tidak memenuhi persyaratan (TMP), maka guru wajib mengikuti uji kompetensi awal. Guru yang lulus menjadi peserta sertifikasi pola PLPG dan yang tidak lulus mengikuti pembinaan dari dinas pendidikan kabupaten/kota atau mengembangkan diri secara mandiri untuk mempersiapkan diri untuk menjadi peserta sertifikasi tahun berikutnya; dan b) Guru berkualifikasi S-1/D-IV; atau belum S-1/D-IV tetapi sudah berusia 50 tahun dan memiliki masa kerja 20 tahun, atau

⁵Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 Tahun 2012 tentang *Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan*

⁶Dokumen berupa: (1) fotokopi ijazah, (2) surat tugas atau surat izin belajar, (3) surat keputusan pangkat/golongan terakhir, (4) surat keputusan tugas mengajar, (5) surat rekomendasi sebagai peserta sertifikasi pola PSPL dari dinas pendidikan. Untuk selanjutnya berkas yang disusun oleh peserta sertifikasi pola PSPL disebut dokumen.

⁷Penyusunan dokumen mengacu pada Pedoman Penyusunan Portofolio (Buku 3).

sudah mencapai golongan IV/a; dapat memilih pola PF⁸ atau PLPG sesuai dengan kesiapannya melalui mekanisme pada SIM NUPTK.

Berdasarkan tabel 4.14 pada bab sebelumnya, responden yang menyatakan “setuju” terhadap item pelaksanaan sertifikasi dilakukan lewat lulus langsung, portofolio, dan PLPG (X1.8) sebanyak 17 orang (60,71%) yang merupakan tanggapan terbanyak. Adapun tanggapan lainnya adalah ”sangat setuju” yakni 11 orang responden atau setara dengan 39,29%. Data tersebut mengindikasikan bahwa proses pelaksanaan sertifikasi guru dilakukan telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Variabel sertifikasi meliputi: tujuan sertifikasi, manfaat sertifikasi, prinsip sertifikasi dan proses sertifikasi. Dari variabel sertifikasi yang diteliti menunjukkan bahwa pelaksanaan sertifikasi guru pada MAN se Kabupaten Tapin adalah pada kategori sedang.

B. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau

⁸Untuk menyederhanakan terminologi, selanjutnya dalam buku ini disebut penilaian portofolio. Portofolio adalah bukti fisik yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai selama menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu.

menggerakkan⁹. Motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi pembagian pekerjaan yang harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebenarnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, oleh karenanya perlu diberikan penghargaan agar mendapatkan kepuasan kerja.

Output kerja merupakan sesuatu yang hal penting dalam sebuah pekerjaan. Begitu juga bagi seorang tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan. Para guru dalam melaksanakan tugas mulianya sebagai pendidik lebih mengutamakan hasil kerjanya dalam rangka mencerdaskan peserta didik. Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian pada guru MAN se Kabupaten Tapin menunjukkan tanggapan responden yang menyatakan "setuju" terhadap item dalam bekerja guru lebih mengutamakan hasil kerja (X_{2.1}) yaitu sebanyak 13 orang (46,43%), sebanyak 12 responden (42,86%) menyatakan "sangat setuju". Tetapi sebaliknya hanya terdapat 3 orang responden (10,71%) yang menyatakan "tidak setuju" dan tidak ada responden (0,00%) yang menyatakan "sangat tidak setuju" terhadap item pernyataan tersebut.

⁹Sudarwan Danim dan Suparno, *op.cit.* h. 30

Dalam tabel 4.16 pada bab sebelumnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden pada MAN se Kabupaten Tapin (15 responden atau 53,57%) menyatakan “setuju” bahwa bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan (X_{2.2}). Dukungan terhadap hal tersebut diberikan oleh responden lainnya sebanyak 6 responden (21,42%) yang menyatakan ”sangat setuju”. Sebaliknya terdapat 7 orang responden (25,00%) yang menyatakan ”tidak setuju terhadap item X_{2.2} tersebut. Berdasarkan data tersebut, mayoritas guru MAN se Kabupaten Tapin bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Bedjo Siswanto bahwa dalam bekerja seseorang harus mempunyai target (*goal*) yang harus diraih. Adanya target (*goal*) tersebut dimaksudkan dalam rangka menumbuhkan motivasi agar bekerja lebih giat dan serius¹⁰

Dalam tabel 4.17 pada bab IV memperlihatkan bahwa mayoritas guru MAN se Kabupaten Tapin mengakui bahwa mereka bekerja secara cepat. Hal tersebut terlihat dari tanggapan responden yang menyatakan “setuju” sebanyak 17 orang (60,71%) terhadap item bekerja secara cepat (X_{2.3}). Tanggapan lainnya yakni sebanyak 9 responden (32,15%) menyatakan ”tidak setuju”, 2 orang responden (7,14%) menyatakan ”sangat setuju”, dan tidak ada responden yang menyatakan ”sangat tidak setuju” atau 0,00%.

Hal di atas juga diperkuat dengan sebagaimana yang tercantum pada tabel 4.18 pada bab IV, diketahui bahwa tidak ada responden (0,00%) yang menyatakan “sangat setuju” terhadap item pekerjaan yang saya laksanakan seringkali tidak tuntas (X_{2.4}). Sebaliknya, mayoritas responden menyatakan ”tidak setuju” dengan item

¹⁰Bedjo Siswanto, *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*, (Bandung: Sinar Baru, 1990), h. 137

pernyataan X2.4 tersebut sebanyak 22 orang (78,58%). Pernyataan "setuju" dan "sangat tidak setuju" diberikan masing-masing 3 orang responden (10,71%) terhadap item X2.4 tersebut. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru MAN se Kabupaten Tapin merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dilaksanakan secara tuntas.

Begitu juga dengan tabel 4.19 yang telah tercantum pada bab sebelumnya, menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan bahwa mereka merasa tidak tenang, apabila banyak pekerjaan yang belum selesai. Hal tersebut terlihat pada tanggapan yang diberikan responden terhadap X2.5 yakni sebanyak 21 orang (75,00%) menyatakan "tidak setuju", 5 orang responden (17,86%) menyatakan "sangat tidak setuju". Adapun sebaliknya responden yang menyatakan "setuju" hanya 2 orang (7,14%), dan tidak ada responden (0,00%) yang menyatakan "sangat setuju" terhadap item tersebut.

Motivasi kerja guru merupakan kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan memberikan energi untuk bekerja dan mengarahkan segenap aktivitasnya selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan mencapai tujuan pribadinya.

Dalam tabel 4.20 pada bab IV terlihat mayoritas responden menanggapi "setuju" bahwa mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yakni sebanyak 24 orang atau setara 85,72%. Selanjutnya terdapat 3 orang responden (10,71%) menyatakan "sangat setuju", responden yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 3,57%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas guru MAN

se Kabupaten Tapin bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidikan dilakukan sebagai dengan perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa sebagian besar guru MAN se Kabupaten Tapin yang menjadi responden menyatakan “tidak setuju” terhadap pernyataan yang menyebutkan bahwa para guru dalam bekerja harus menunggu perintah atasan terlebih dahulu, yaitu sebanyak 24 orang (85,72%), 2 orang responden (7,14%) masing-masing menyatakan ”setuju” dan ”sangat tidak setuju”. Sebaliknya tidak terdapat responden yang menyatakan ”sangat setuju” atau 0,00%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa para guru MAN se Kabupaten Tapin dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik atas dasar kesadaran dan panggilan nuraninya sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Herzberg bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja, salah satunya adalah faktor intrinsik yang disebut *motivators* (motivator)¹¹.

Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena seseorang mampu memenuhi kebutuhan, menyenangkan, atau kemungkinan mampu mencapai tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang bersifat positif di masa depan. Misalnya perilaku bekerja dengan dedikasi tinggi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan mengaktualisasikan diri secara maksimal¹².

¹¹ Frederick Herzberg, , *One More Time: How Do You Motivate Employees.*, h. 9

¹²Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*,h. 125

Dalam melakukan suatu pekerjaan diperlukan adanya kreativitas, sehingga hasil yang akan diperoleh menjadi lebih maksimal. Berdasarkan tabel 4.22 pada bab IV, terlihat 22 orang responden atau sebesar (78,58%) yang merupakan tanggapan terbanyak menyatakan “tidak setuju” terhadap pernyataan item guru takut berkreasi, khawatir kalau disalahkan (X_{2.8}). Sedangkan responden lainnya, masing-masing sebanyak 3 orang (10,71%) menyatakan ”setuju” dan ”sangat tidak setuju”. Sebaliknya tidak terdapat seorang responden (0,00%) yang menyatakan ”sangat setuju” terhadap item X_{2.8} tersebut. Hal tersebut berarti secara umum, para guru merasa tidak takut untuk melakukan kreasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik pada MAN se Kabupaten Tapin.

Hubungan antar pribadi yang kuat dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, apakah itu hubungan antar sesama guru, atau hubungan antara guru dengan pimpinan. Hubungan antar pribadi ini dapat diwujudkan melalui adanya dukungan berupa saling memuji apabila guru mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, sehingga hal tersebut akan memotivasi guru untuk lebih kreatif dan bekerja penuh semangat yang pada akhirnya dapat membantu ketercapaian siswa. Tabel 4.23 pada bab sebelumnya, menunjukkan bahwa sebagian responden mengaku mendapat pujian dari pimpinan apabila dapat melakukan pekerjaan dengan baik tetapi sebagian responden menyatakan hal yang sebaliknya. Hal tersebut terlihat pada tanggapan yang diberikan responden terhadap item X_{2.9} yakni sebanyak 14 orang (50,00%) masing-masing menyatakan ”setuju”, dan ”tidak setuju”. Adapun sebaliknya tidak terdapat responden yang menyatakan ”sangat setuju” dan ”sangat tidak setuju” terhadap item tersebut.

Hal diatas juga dirasakan oleh sebagian besar guru MAN se Kabupaten Tapin yang memberikan tanggapan “setuju” terhadap item X2.10 tersebut oleh 18 orang (64,29%), 2 orang (7,14%) menyatakan ”sangat setuju”. Hal ini berarti secara umum responden merasa termotivasi dengan adanya pengakuan dari orang lain terhadap kerja mereka. Sebaliknya, terdapat 7 orang responden (25,00%) yang menyatakan ”tidak setuju” dan 1 orang responden atau 3,57% menyatakan ”sangat tidak setuju”.

Mengenai hal di atas, Bedjo Siswanto menjelaskannya bahwa pengakuan (*recoqnition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai¹³. Pengakuan orang lain terhadap kinerja seseorang merupakan sumber motivasi dari luar diri yang bersangkutan.

Sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan juga ditunjukkan oleh responden dengan tetap melaksanakan tugas mengajar meskipun badan kurang sehat. Berdasarkan data dari tabel 4.25 hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat 19 orang responden (67,85%) yang menyatakan “tidak setuju” mereka tidak akan mengajar kalau badan kurang sehat (X2.11) dan 4 responden (14,29%) yang menyatakan ”sangat tidak setuju”. Hal ini bertolak belakang dengan tanggapan sebagian kecil responden lainnya menyatakan ”setuju” mereka tidak akan mengajar kalau badan kurang sehat, yaitu sebanyak 4 orang (14,29%) dan 1 orang responden (3,57%) yang menyatakan ”sangat setuju”.

Berdasarkan tabel 4.26 pada bab IV hasil penelitian, terlihat mayoritas responden menanggapi “setuju” terhadap item guru masuk kelas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan (X2.12), yaitu sebanyak 15 orang atau 53,57%.

¹³Bedjo Siswanto, *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*. h. 137

Tanggapan terbanyak kedua adalah "sangat setuju" yang diberikan oleh 11 responden (39,29%), terhadap item tersebut. Responden yang menyatakan "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" masing-masing sebanyak 1 orang (3,57%).

Hal tersebut berarti terdapat motivasi yang kuat bagi para guru MAN se Kabupaten Tapin untuk melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja seperti ini sesuai dengan al-Qur'an surah an-Najm ayat 39 Allah swt juga berfirman :



Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.¹⁴

Seseorang guru dapat mengajar lebih baik dengan adanya metode pembelajaran yang lebih baik seperti PAIKEM. Kemampuan menggunakan metode pembelajaran yang terbaru dalam hal ini akan mendukung kinerja guru ditanggapi secara beragam oleh responden. Berdasarkan tabel 4.27 hasil penelitian, terlihat sebagian besar guru MAN se Kabupaten Tapin yang memberikan tanggapan "setuju" sebesar 82,15% atau sebanyak 23 orang terhadap pernyataan guru mengajar dengan menggunakan metode yang terbaru (misal: PAIKEM) (X₂.13). Hal ini berarti secara umum responden mengajar dengan menggunakan metode yang terbaru. Sebaliknya, responden yang menyatakan "tidak setuju" hanya 3 orang atau 10,71% saja dan tidak ada responden yang menyatakan "sangat tidak setuju" terhadap item pernyataan tersebut.

¹⁴Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Sinar Baru Algensindo, Bandung, 2007, h. 877

Senada dengan hasil sebelumnya, tabel 4.28 menunjukkan bahwa secara umum responden menggunakan media pembelajaran di kelas, agar para siswa cepat memahami apa yang diajarkan. Hal tersebut terlihat pada tanggapan yang diberikan responden yang menyatakan bahwa mereka menggunakan media pembelajaran, agar para siswa cepat paham apa yang mereka ajarkan X2.14 yakni sebanyak 17 orang (60,72%) menyatakan "setuju", 8 orang responden (28,57%) menyatakan "sangat setuju". Adapun sebaliknya responden yang menyatakan "tidak setuju" terhadap item tersebut sebanyak 3 orang (10,71%) dan tidak orang responden atau setara 0,00% yang menyatakan "sangat tidak setuju" terhadap item pernyataan tersebut.

Begitu juga dengan data pada tabel 4.29 yang tercantum pada bab sebelumnya, diketahui responden yang menyatakan "tidak setuju" bahwa perkembangan yang cepat dalam dunia pendidikan membuat mereka kebingungan (X2.15) sebanyak 14 orang atau 50,00%. Adapun responden yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 3 orang (10,71%), sebaliknya, responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 11 orang responden (39,29%) dan tidak ada responden (0,00%) yang menyatakan "sangat setuju" terhadap item tersebut. Hal ini berarti bahwa para guru MAN se Kabupaten Tapin tidak merasa kebingungan terhadap perkembangan yang cepat dalam dunia pendidikan, justru sebaliknya dianggap sebagai sebuah tantangan. Hal ini sesuai dengan pendapat Frederick Herzberg bahwa Faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.¹⁵

¹⁵Frederick Herzberg, *One More Time: How Do You Motivate Employees*, diunduh tanggal 30 Juli 2013 dalam <http://www.harvard.HBR.ac>, Harvard Business Review, reprint number 87507, (Boston: Harvard Bussiness School Corporation, 1987)

Supervisi yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah merupakan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan supervisi yang tepat, kepala madrasah dapat membantu guru dalam memperbaiki pelaksanaan tugasnya dan guru akan merasa terbimbing oleh kepala madrasah. Bimbingan kepala madrasah terhadap pekerjaan yang dilakukan guru dapat menimbulkan kinerja guru yang lebih tinggi. Pada tabel 4.30 terlihat ada 20 orang responden (71,43%) yang menyatakan “tidak setuju” terhadap item para guru tidak perlu mendapatkan bimbingan dari atasan (X_{2.16}). Tanggapan terbanyak kedua adalah ”sangat tidak setuju” yang diberikan oleh 6 orang responden (21,43%). Data tersebut mengisyaratkan bahwa secara umum para guru MAN se Kabupaten Tapin akan meningkat kinerjanya apabila mendapatkan bimbingan dari pimpinannya yakni kepala madrasah. Hal ini senada dengan Hikmat yang menyatakan bahwa motivasi yang dilakukan kepala sekolah/madrasah pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja.¹⁶

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.31 pada bab IV, terdapat 23 orang responden (82,15%) yang merupakan tanggapan mayoritas yang menyatakan “setuju” dan 2 orang (7,14%) menyatakan “sangat setuju” terhadap item Pimpinan meminta guru untuk melaksanakan suatu pekerjaan (X_{2.17}). Hal ini bertolak belakang dengan tanggapan responden yang menyatakan ”tidak setuju” hanya diberikan oleh 3 orang responden saja atau 10,71% dan tidak ada responden yang menyatakan ”sangat tidak setuju” terhadap item X_{2.17} tersebut.

Tabel 4.32 pada bab sebelumnya menginformasikan bahwa responden merasakan motivasi kerja di lingkungan MAN se Kabupaten Tapin kondusif dalam

¹⁶Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2009., h. 272

rangka pengembangan kreativitas para guru. Hal ini terlihat melalui tanggapan responden terhadap pernyataan guru terlibat dalam berbagai kegiatan (X_{2.18}) yaitu sebanyak 18 orang (64,29%) menyatakan "setuju", dan 4 orang (14,28%) menyatakan "sangat setuju". Adapun tanggapan sebaliknya adalah responden yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 6 orang (21,43%) dan tidak ada responden yang menyatakan "sangat tidak setuju" terhadap item X_{2.18} tersebut.

Dukungan moril dari rekan kerja yang diterima seseorang, akan memotivasi guru untuk bekerja lebih giat dan mengerahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan lembaga. Dukungan tersebut akan menimbulkan kreativitas guru dalam memecahkan masalah yang ditemukan pada saat melaksanakan tugasnya sebagai guru. Dukungan moril atau bantuan dari teman sejawat tersebut dirasakan oleh seluruh guru MAN se Kabupaten Tapin. Hal tersebut terlihat dari tanggapan responden menyatakan "setuju" bila ada masalah dengan pekerjaan, teman-teman sejawat bersedia membantu (X_{2.19}) yaitu sebanyak 18 orang (64,29%), sebanyak 10 responden (35,71%) menyatakan "sangat setuju" dan tidak ada responden yang menyatakan "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju".

Djaali mengemukakan bahwa seseorang yang motivasi kerjanya tinggi bekerja di sekolah ditandai dengan: 1) Menyukai tugas kantor yang menuntut tanggung jawab pribadi; 2) Mencari situasi yang dapat memberikan umpan balik dengan segera baik dari pimpinan maupun teman sejawat; 3) Senang bekerja sendiri, sehingga kemampuan dapat dikedepankan; 4) Senang bersaing mengungguli prestasi orang lain; 5) Memiliki kemampuan menanggukkan pemuasan keinginan demi pekerjaan; dan 6) Tidak tergugah sekadar mendapatkan uang, status, atau

keuntungan lainnya¹⁷.

Hasil penelitian yang tercantum pada tabel 4.34 pada bab IV, menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan “tidak setuju” terhadap pernyataan apabila guru melakukan pekerjaan dengan baik, teman sejawat merasa iri (X_{2.20}), yaitu sebanyak 18 orang (64,29%) yang merupakan tanggapan terbanyak pertama. Adapun tanggapan terbanyak kedua diberikan oleh responden sebanyak 6 orang (21,43%) yang menyatakan ”sangat tidak setuju”. Adapun sebaliknya responden yang menyatakan ”setuju” terhadap item tersebut adalah 3 orang (10,71%) dan 1 orang responden atau 3,57% yang menyatakan ”sangat setuju”. Data tersebut mengindikasikan bahwa para guru MAN se Kabupaten Tapin apabila mereka melakukan pekerjaan dengan baik, teman sejawat tidak merasa iri.

Tabel 4.35 pada bab sebelumnya, menunjukkan bahwa guru pada MAN se Kabupaten Tapin telah menunjukkan bahwa para guru senantiasa membuat perencanaan setiap melaksanakan pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan sebagian besar responden yang menyatakan “setuju” sebanyak 19 orang (67,86%), 7 orang (25,00%) yang menyatakan “sangat setuju” terhadap item X_{1.21} tersebut. Sedangkan tanggapan lainnya terhadap item tersebut adalah yang menyatakan ”tidak setuju” sebanyak 2 orang (7,14%), dan tidak ada responden yang menyatakan ”sangat tidak setuju” atau setara 0,00%.

Sikap guru MAN se Kabupaten Tapin yang senantiasa membuat perencanaan setiap melaksanakan pembelajaran adalah sesuai dengan ajaran Islam seperti dalam firman Allah swt pada Surah Al-Hasyar ayat 18:

¹⁷Djaali, *Psikologi Pendidikan.*, h. 113-114

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹⁸

Tabel 4.36 pada bab IV, menggambarkan bahwa terdapat 21 orang responden (75,00%) menyatakan “setuju”, dan 7 orang (25,00%) menyatakan “sangat setuju” terhadap item guru melaksanakan pembelajaran dan evaluasi setiap akhir pembelajaran (X_{2.22}). Data ini menunjukkan bahwa guru MAN se Kabupaten Tapin senantiasa melaksanakan pembelajaran dan evaluasi setiap akhir pembelajaran.

Dalam melaksanakan suatu pembelajaran seorang guru haruslah melakukan berbagai tahapan-tahapan penting, yakni tahap awal: perencanaan; tahap inti: kegiatan pokok pembelajaran; dan terakhir adalah kegiatan evaluasi dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan tabel 4.37 pada hasil penelitian, terlihat sebagian besar responden, yaitu sebanyak 20 orang (71,43%) menyatakan “setuju” terhadap item para guru aktif mengikuti berbagai kegiatan seperti KKG dan MGMP (X_{2.23}). Selanjutnya terdapat tanggapan responden sebesar 7,14% atau sebanyak 2 orang yang menyatakan ”sangat setuju”. Adapun tanggapan responden lainnya adalah sebanyak 5 orang (17,86%) menyatakan ”tidak setuju” dan 1 orang responden (3,57%) yang menyatakan ”sangat tidak setuju” terhadap item X_{2.23} tersebut.

¹⁸Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an , *Ibit*, h. 922

Data tersebut menunjukkan bahwa para guru MAN se Kabupaten Tapin senantiasa aktif mengikuti berbagai kegiatan seperti KKG dan MGMP. Kegiatan KKG dan MGMP dimaksudkan dalam rangka meningkatkan pengetahuan serta wawasan para guru terkait dengan dunia pendidikan pada umumnya dan pembelajaran pada khususnya.

Dari data tabel 4.38 pada bab IV hasil penelitian, terlihat bahwa mayoritas responden sebanyak 21 orang (75,00%) menyatakan “setuju” terhadap item guru senantiasa mengupdate pengetahuan saya lewat membaca buku dan internet (X_{2.24}). Tanggapan reseponden yang menunjukkan ”sangat setuju” sebanyak 6 orang responden (21,43%) dan ”sangat tidak setuju” dinyatakan oleh 1 orang responden (3,57%). Dengan demikian ini menggambarkan bahwa para guru senantiasa mengupdate pengetahuannya lewat membaca buku dan internet.

Data di atas senada dengan data tabel 4.39 sesudahnya, terlihat bahwa mayoritas responden sebanyak 18 orang (64,29%) menyatakan “setuju” terhadap item pimpinan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kemampuannya (X_{2.25}). Tanggapan reseponden yang menunjukkan ”sangat setuju” sebanyak 9 orang responden (32,14%) dan ”sangat tidak setuju” dinyatakan oleh 1 orang responden (3,57%). Dengan demikian ini menggambarkan bahwa para pimpinan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kemampuannya dengan cara mengupdate pengetahuannya lewat membaca buku dan internet.

Begitu juga dengan data tabel 4.40 berikutnya, yakni mayoritas responden sebanyak 18 orang (64,29%) menyatakan “setuju” terhadap item guru senantiasa

diberi kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan di luar (X2.26). Tanggapan reseponden yang menunjukkan "sangat setuju" sebanyak 9 orang responden (32,14%) dan "tidak setuju" dinyatakan oleh 1 orang responden (3,57%). Dengan demikian ini menggambarkan bahwa para guru pada MAN se Kabupaten Tapin senantiasa diberi kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan di luar.

Tabel 4.41 pada bab IV yang memuat hasil penelitian, menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan "setuju" terhadap pernyataan bahwa guru tidak pernah terlambat masuk mengajar (X2.27), yaitu sebanyak 15 orang (53,57%) yang merupakan tanggapan terbanyak pertama. Adapun tanggapan terbanyak kedua diberikan oleh responden sebanyak 11 orang (39,29%) yang menyatakan "tidak setuju".

Data tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar para guru MAN se Kabupaten Tapin senantiasa disiplin mengajar di kelas. Kedisiplinan mengajar merupakan salah satu wujud motivasi yang kuat bagi para guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik khususnya di madrasah.

Tabel 4.42 pada bab yang memuat hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menyatakan "tidak setuju" terhadap pernyataan bahwa guru akan semangat bekerja, apabila pimpinan dan teman sejawat juga bersemangat (X2.28) sebanyak 17 orang atau sebesar 60,71%. Sebaliknya terdapat 6 orang responden (21,43%) menyatakan "sangat setuju" dan "setuju" masing-masing sebanyak 5 orang (17,86%) dan 6 orang responden (21,43%), tetapi tidak ada responden yang menyatakan dan "sangat tidak setuju".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para guru MAN se Kabupaten Tapin tetap akan semangat bekerja walaupun pimpinan dan teman sejawat tidak bersemangat. Dorongan untuk bekerja dapat berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Keinginan pribadi yang kuat dari seorang guru untuk bekerja merupakan motivasi yang dapat membuat guru kreatif dan bekerja dengan maksimal. Motivasi yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu pekerjaan ada beberapa macam. Menurut Hadari Nawawi motivasi terbagi dua, pertama motivasi intrinsik dan yang kedua adalah motivasi ekstrinsik¹⁹.

Berdasarkan tabel 4.43 pada bab IV, terlihat mayoritas responden menanggapi “setuju” terhadap item saya menekuni pekerjaan karena ingin meningkatkan karier (X2.29), yaitu sebanyak 14 orang atau 50,00%. Tanggapan terbanyak kedua adalah ”sangat setuju” yang diberikan oleh 9 responden (32,14%). Responden yang menyatakan ”tidak setuju” sebanyak 5 orang (17,86%), dan tidak ada responden yang menyatakan ”sangat tidak setuju”. Hal tersebut berarti terdapat keinginan yang kuat dalam diri responden untuk meningkatkan karir melalui pekerjaan yang sedang ditekuninya. Guru yang mempunyai keinginan untuk meningkatkan karirnya, misalnya menjadi kepala madrasah atau pengawas, maka guru tersebut akan senantiasa melaksanakan tugasnya dengan penuh kegairahan. Hadari Nawawi menyebutkan motivasi kerja yang berasal dari luar diri guru sebagai motivasi ekstrinsik).²⁰

¹⁹Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 124

²⁰Hadari Nawawi, *ibid*, h. 124

Hal tersebut senada dengan hasil penelitian pada tabel 4.44 berikutnya, menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan “setuju” terhadap pernyataan bahwa harapan guru untuk meningkatkan karier mendorong saya untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dalam melaksanakan pekerjaan (X_{2.30}), yaitu sebanyak 18 orang (64,28%) yang merupakan tanggapan terbanyak pertama. Adapun tanggapan terbanyak kedua diberikan oleh responden sebanyak 5 orang (17,86%) masing-masing yang menyatakan ”sangat setuju” dan ”tidak setuju”. Data tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar para guru MAN se Kabupaten Tapin senantiasa berusaha mencapai prestasi yang setinggi-tingginya.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik suatu simpulan bahwa 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. Variabel motivasi kerja 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. Dari variabel motivasi kerja yang diteliti menunjukkan bahwa motivasi kerja guru bersertifikasi pada MAN se Kabupaten Tapin berada pada kategori sedang.

C. Kinerja Guru

Organisasi atau lembaga dapat mewujudkan keberhasilannya dengan usaha-usaha yang telah dilakukan oleh pengelolanya. Usaha-usaha yang dilakukan berbentuk pengembangan organisasi, perbaikan sistem kerja, prestasi kerja (kinerja) dan sebagainya. Istilah kinerja dimaksudkan bahwa seseorang agar dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian, yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan hati.

Kinerja baik secara individu maupun organisasi mempunyai peran yang besar dalam keberlangsungan organisasi menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat, setiap organisasi perlu memperhatikan bagaimana upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberi kontribusi optimal bagi meningkatnya kinerja organisasi²¹.

Menurut Patricia King dalam Makhfud, menyatakan bahwa, kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensial dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh²².

Tabel 4.45 pada bab IV, menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan “setuju” dan “sangat setuju” terhadap item guru mengembangkan

²¹*Pengembangan Kinerja Guru*, diunduh tanggal 4 Agustus 2013 dalam <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru/>

²²Muhammad Makhfud, *op.cit.* h. 64

pembelajaran sesuai dengan GBPP (Y1), yaitu masing-masing sebanyak 24 orang (85,71%) yang merupakan tanggapan terbanyak dan 4 orang responden (14,29%). Adapun sebaliknya tidak ada responden atau 0,00% yang menyatakan "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju". Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru pada MAN se Kabupaten Tapin senantiasa mengembangkan pembelajaran sesuai dengan GBPP. Garis-Garis Besar Program Pengajaran (GBPP) dibuat sebagai acuan umum dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah/madrasah. Oleh karena itu, ketika guru akan mengembangkan pembelajarannya hendaknya menyesuaikan dengan GBPP tersebut.

Dalam melakukan pembelajaran yang baik, guru sebelumnya haruslah mempersiapkan perangkat administratif pembelajaran berupa RPP. Dibuatnya RPP tersebut sebagai acuan/pedoman bagi guru dalam melakukan pembelajaran. Berdasarkan tabel 4.46 pada bab IV, diketahui bahwa responden yang menyatakan "tidak setuju" bahwa mereka tidak merancang pembelajaran, apabila diminta oleh pimpinan, sebanyak 25 orang atau sebesar 89,29%, 2 orang responden (7,14%) menyatakan "sangat tidak setuju", dan responden yang menyatakan "sangat setuju" hanya 1 orang (3,57%) saja. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru pada MAN se Kabupaten Tapin dalam melakukan pembelajaran, senantiasa merancang pembelajaran, walaupun tidak diminta oleh pimpinan, sehingga diharapkan pembelajaran yang dilakukan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan tabel 4.47 pada bab sebelumnya, diketahui bahwa responden yang menyatakan "setuju" mereka melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis (Y3), sebanyak 23 orang atau sebesar 82,14%, 5 orang responden (17,86%)

menyatakan “sangat setuju”. Data ini menunjukkan bahwa seluruh guru pada MAN se Kabupaten Tapin senantiasa melakukan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, sehingga diharapkan pembelajaran yang dilakukan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Kemajuan teknologi yang semakin pesat semakin dirasakan manfaatnya di berbagai bidang kehidupan, tidak terkecuali dalam dunia pendidikan. Pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran di era sekarang ini terus digalakkan, agar pembelajaran yang dilaksanakan dapat mencapai hasil yang maksimal. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran oleh guru pada MAN se Kabupaten Tapin secara umum telah berjalan dengan baik, hal tersebut terlihat pada tabel 4.48 pada bab IV hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak 19 orang (67,86%) yang menyatakan “tidak setuju” tidak menggunakan teknologi dalam pembelajaran, 7 orang (25,00%) menyatakan “sangat tidak setuju”, dan hanya 2 orang (7,14%) yang menyatakan “setuju”. Pada tabel yang sama tidak menunjukkan adanya responden yang menyatakan “sangat setuju” terhadap item pernyataan Y4.

Data pada tabel 4.49 bab IV menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki kemampuan untuk mengevaluasi hasil belajar siswa, yakni sebanyak 15 orang (53,57%) menyatakan ”setuju”, 12 orang responden (42,86%) menyatakan ”sangat setuju” dan 1 orang responden (3,57%) menyatakan ”tidak setuju” terhadap item Y5 tersebut. Kemampuan guru pada MAN se Kabupaten Tapin untuk mengevaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan Permen No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.²³.

²³Permen No 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*

Tabel 4.50 pada bab IV menggambarkan bahwa terdapat 23 orang responden (82,15%) menyatakan “setuju” terhadap item guru mampu secara obyektif mengevaluasi kinerjanya sendiri (Y6), 2 responden lainnya (7,14%) menyatakan ”sangat setuju” dan 3 orang responden lainnya atau sebesar 10,71% menyatakan ”tidak setuju”. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengaku bahwa mereka senantiasa mengevaluasi kinerja mereka sendiri secara objektif.

Berdasarkan tabel 4.51 pada bab sebelumnya, diketahui bahwa responden yang menyatakan “setuju” bahwa perangkat pembelajaran para guru tersusun secara rapi (Y7), sebanyak 24 orang atau sebesar 85,71%, 4 orang responden (14,29%) menyatakan “sangat setuju”. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru pada MAN se Kabupaten Tapin senantiasa membuat perangkat pembelajaran yang tersusun secara rapi. Hal ini sesuai dengan Permen No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.²⁴

Data pada tabel 4.52 yang tercantum pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa secara umum responden mempersiapkan perangkat pembelajaran setiap akan masuk kelas (RPP, Silabus), yakni sebanyak 18 orang (64,29%) menyatakan ”setuju”, dan sebaliknya 10 orang responden (35,71%) menyatakan ”tidak setuju” terhadap item Y8 tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru MAN se Kabupaten Tapin sudah melaksanakan amanat dari Permen No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

²⁴Permen No 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*

Berdasarkan tabel 4.53 sebelumnya, diketahui bahwa responden yang menyatakan “setuju” mereka mengembangkan diri dan kemampuan mengajar secara berkelanjutan (Y9), sebanyak 26 orang atau sebesar 92,86%, 2 orang responden (7,14%) menyatakan “sangat setuju”. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru pada MAN se Kabupaten Tapin senantiasa mengembangkan diri dan kemampuan mengajar secara berkelanjutan, sehingga diharapkan pembelajaran yang dilakukan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Tabel 4.54 pada bab IV, menggambarkan bahwa mayoritas responden menyatakan “tidak setuju” terhadap item guru tidak mampu mengembangkan peserta didik (Y10), yaitu sebanyak 23 orang (82,14%) yang merupakan tanggapan terbanyak pertama. Adapun tanggapan terbanyak kedua diberikan oleh responden sebanyak 5 orang (17,86%) yang menyatakan ”sangat tidak setuju”. Adapun sebaliknya tidak ada responden yang menyatakan ”setuju” dan ”sangat setuju” terhadap item tersebut. Data ini jelas menunjukkan bahwa guru MAN se Kabupaten Tapin selain mengajar juga ikut mengembangkan peserta didik dalam proses pendidikan.

Tabel 4.55 sebelumnya, menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan “tidak setuju” terhadap item guru tidak dapat memahami dan mempunyai wawasan mengenai landasan kependidikan (Y11), yaitu sebanyak 22 orang (78,57%) yang merupakan tanggapan terbanyak pertama. Adapun tanggapan terbanyak kedua diberikan oleh responden sebanyak 4 orang (14,29%) yang menyatakan ”sangat tidak setuju”. Adapun sebaliknya responden yang menyatakan ”setuju” terhadap item Y11 adalah 2 orang (7,14%) dan tidak ada responden atau

0,00% yang menyatakan "sangat setuju". Data tersebut menjelaskan bahwa guru MAN se Kabupaten Tapin dalam melaksanakan profesinya sebagai pendidik telah dibekali dengan pemahaman dan wawasan mengenai landasan pendidikan.

Tabel 4.56 pada bab yang memuat hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat 20 orang responden (71,43%) menyatakan "tidak setuju" terhadap item guru tidak dapat menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam (Y12). Selanjutnya ada 7 orang responden (25,00%) menyatakan "sangat tidak setuju" dan 1 orang responden (3,57%) menyatakan "sangat setuju". Hal ini menunjukkan bahwa para guru sebelum memberikan pelajaran kepada peserta didik di ruang kelas, mereka sebelumnya telah menguasai secara luas dan mendalam terhadap pelajaran yang akan disampaikannya tersebut.

Tabel 4.57 pada bab sebelumnya menunjukkan tanggapan beragam responden pada MAN se Kabupaten Tapin terhadap item guru dapat mengembangkan media pembelajaran (Y13), yakni sebanyak 20 orang (71,43%) menyatakan "setuju", 5 orang responden (17,86%) menyatakan "sangat setuju". Sedangkan tanggapan sebaliknya terdapat 3 orang responden (10,71%) yang menyatakan "tidak setuju", dan tidak terdapat responden (0,00%) yang menyatakan "sangat tidak setuju". Dengan demikian, data ini menggambarkan bahwa mayoritas responden mengaku mengembangkan media pembelajaran pada MAN se Kabupaten Tapin. Hal ini sesuai dengan Permen No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Data pada tabel 4.58 yang tercantum pada bab IV menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang atau 75,00% menyatakan "setuju" terhadap item guru dapat

memanfaatkan sarana yang ada di sekitar sekolah untuk dijadikan alat peraga (Y14). Tanggapan yang diberikan responden lainnya yakni sebanyak 6 orang (21,43%) menyatakan "sangat setuju", 1 orang responden (3,57%) menyatakan "tidak setuju" terhadap item Y14 tersebut. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengaku telah mampu memanfaatkan sarana yang ada di sekitar sekolah untuk dijadikan alat peraga di lingkungan madrasah.

Tabel 4.59 pada bab IV, menunjukkan bahwa terdapat 21 orang responden (75,00%) yang menyatakan "setuju" terhadap item guru dapat memanfaatkan media pembelajaran yang sudah tersedia (Y15). Selanjutnya ada 5 orang responden (17,86%) menyatakan "sangat setuju" dan 1 orang responden (3,57%) masing-masing menyatakan "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju". Hal ini menunjukkan bahwa para guru dapat memanfaatkan media pembelajaran yang sudah tersedia.

Tabel 4.60 pada bab sebelumnya, menunjukkan data bahwa mayoritas responden pada MAN se Kabupaten Tapin mampu melakukan proses belajar mengajar dengan baik (Y16). Hal itu terlihat dari tanggapan responden terhadap item Y16 yakni sebanyak 20 orang atau sebesar 71,43% menyatakan "setuju", 7 orang (25,00%) menyatakan "sangat setuju". Adapun responden yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 3,57% terhadap item sesulit apapun siswa dalam menerima pelajaran di kelas, saya akan tetap mengajarnya dengan baik.

Tabel 4.61 sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat 17 orang responden (60,71%) menyatakan "setuju" terhadap item guru mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya (Y17). Selanjutnya ada 11 orang responden

(39,29%) menyatakan "sangat setuju". Hal ini menunjukkan bahwa para guru melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Mengajar dengan baik adalah salah satu pekerjaan yang baik, dan akan menghasilkan yang baik pula, hal demikian dijelaskan dalam al-Qur'an Surah Al-Isra ayat 7 :

إِن أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ
الْآخِرَةِ لِيَسْتَوُوا وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا
دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبَرُوا مَا عَلَوْا تَتَبَرًا

Artinya : Jika kamu berbuat baik berarti kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri, dan jika kamu berbuat buruk, maka keburukan itu bagi dirimu sendiri.²⁵

Berdasarkan tabel 4.62 sebelumnya menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang (71,43%) yang menyatakan "setuju", 3 orang (10,71%) menyatakan "sangat setuju", dan hanya 5 orang (17,86%) yang menyatakan "tidak setuju". Pada tabel yang sama tidak menunjukkan adanya responden yang menyatakan "sangat tidak setuju" atau 0,00%, terhadap item pernyataan Y18 tersebut. Dengan demikian dapat dipahami bahwa mayoritas guru pada MAN se Kabupaten Tapin dalam bekerja mereka lebih mengutamakan kepentingan sekolah dari pada kepentingan pribadi.

Berdasarkan tabel 4.63 pada bab IV, diketahui bahwa responden yang menyatakan "setuju" mereka bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar, sebanyak 16 orang atau sebesar 57,14%, 12 orang responden (42,86%) menyatakan "sangat setuju". Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas guru pada

²⁵Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an , *Ibit*, h. 429

MAN se Kabupaten Tapin senantiasa dapat bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Berdasarkan tabel 4.64 pada bab sebelumnya, diketahui bahwa 19 orang responden atau sebesar 67,85% yang menyatakan “setuju” bahwa guru mampu bergaul secara dengan siapapun (Y20), sebanyak 5 orang atau sebesar 17,86% menyatakan “sangat setuju”, 4 orang responden (14,29%) menyatakan “tidak setuju”. Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas guru pada MAN se Kabupaten Tapin senantiasa mampu bergaul dengan siapapun khususnya di lingkungan madrasah dan umumnya di masyarakat.

Tabel 4.65 sebelumnya menunjukkan tanggapan responden pada MAN se Kabupaten Tapin terhadap item Y21, yakni sebanyak 16 orang (57,14% menyatakan ”setuju”, 12 orang responden (42,86%) menyatakan ”sangat setuju”. Sedangkan tanggapan ”tidak setuju” dan ”sangat tidak setuju” tidak ada satu pun responden memilihnya. Dengan demikian, data ini menggambarkan bahwa mayoritas responden mengaku telah dapat menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan dan semangat kebersamaan.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi kepribadian. Salah satu indikatornya adalah guru mampu menjadikan dirinya sebagai teladan bagi peserta didik maupun bagi masyarakat. Mengenai pernyataan ini ditanggapi beragam oleh seluruh responden, yakni sebanyak 23 orang (82,14%) menyatakan “setuju”, 4 orang (14,29%) menyatakan “sangat setuju”. Sebaliknya, responden yang menyatakan “tidak setuju” hanya 1 orang responden saja (3,57%) dan tidak ada responden yang menyatakan “sangat tidak setuju”.

Data tersebut mengindikasikan bahwa guru pada MAN se Kabupaten Tapin disamping memiliki kompetensi pedagogik atau kemampuan dalam menyampaikan pelajaran, juga memiliki kompetensi kepribadian. Dengan adanya kepribadian yang baik dimiliki para guru tersebut, diharapkan materi pelajaran yang diberikan di ruang kelas dapat diserap oleh para siswa, karena berkesesuaian dengan kepribadian yang dia miliki. Hal demikian juga sesuai dengan Permen No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.²⁶

Tabel 4.67 sebelumnya menggambarkan bahwa terdapat 19 orang responden (67,86%) menyatakan “tidak setuju” terhadap item guru tidak akan hadir rapat sekolah di luar jam kerja (Y23), 3 responden lainnya (10,71%) menyatakan ”tidak setuju” dan 6 orang responden lainnya atau sebesar 21,43% menyatakan ”setuju”. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengaku bahwa mereka dapat hadir rapat sekolah di luar jam kerja.

Tabel 4.68 pada bab terdahulu menunjukkan bahwa para guru pada MAN se Kabupaten Tapin senantiasa akan berhadir dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab kepada tugas yang dibebankan kepadanya. Hal itu ditunjukkan oleh banyaknya tanggapan responden yang menyatakan “tidak setuju” sebesar 71,43% atau sebanyak 20 orang terhadap pernyataan item guru akan hadir rapat sekolah kalau ada biaya transportnya (Y24). Tanggapan lainnya yakni sebanyak 6 orang responden atau sebesar 21,43% yang menyatakan ”sangat tidak setuju”. Adapun

²⁶Permen No 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*

sebaliknya, terdapat 1 orang responden (3,57%) masing-masing yang menyatakan "setuju" dan "sangat setuju" terhadap item tersebut.

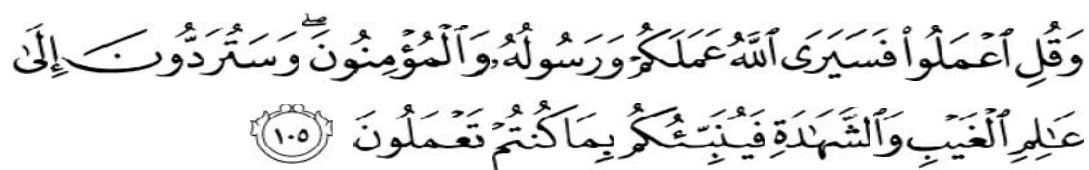
Tabel 4.69 terdahulu menggambarkan bahwa para guru pada MAN se Kabupaten Tapin tetap akan mengerjakan tugas dengan baik walaupun tidak ada insentif tambahan yang diberikan pihak madrasah. Hal itu ditunjukkan oleh tanggapan responden yang mayoritas menyatakan "tidak setuju" sebesar 75,00% atau sebanyak 21 orang terhadap pernyataan item guru mengerjakan tugas dengan baik kalau ada insentif tambahan (Y25). Tanggapan lainnya yakni sebanyak 4 orang responden atau sebesar 14,29% yang menyatakan "sangat tidak setuju". Adapun sebaliknya, terdapat 3 orang responden (10,7%) yang menyatakan "setuju" dan tidak ada responden (0,00%) yang menyatakan "sangat setuju" terhadap item tersebut.

Tabel 4.70 sebelumnya menunjukkan tanggapan responden pada MAN se Kabupaten Tapin terhadap item Y26, yakni sebanyak 17 orang (60,71% menyatakan "setuju", 11 orang responden (39,29%) menyatakan "sangat setuju". Sedangkan tanggapan "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada satu pun responden memilihnya. Dengan demikian, data ini menggambarkan bahwa mayoritas responden mengaku dalam memberikan pelajaran di kelas dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Tabel 4.71 pada bab IV, menunjukkan bahwa terdapat tanggapan beragam yang disampaikan responden terhadap item guru akan mengumpulkan nilai setiap akhir semester kepada wali kelas kalau diminta (Y27), yakni 10 orang responden (35,71%) menyatakan "tidak setuju", 9 orang responden menyatakan "sangat tidak setuju". Selanjutnya ada 3 orang responden (10,71%) menyatakan "setuju" dan 6

orang responden (21,43%) yang menyatakan "sangat setuju" terhadap item Y27 tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa para guru melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, tanpa harus diminta.

Berdasarkan tabel 4.72 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang (57,14%) yang menyatakan "setuju", 7 orang (25,00%) menyatakan "sangat setuju", dan hanya 4 orang (14,29%) yang menyatakan "tidak setuju". Pada tabel yang sama terdapat 1 orang responden yang menyatakan "sangat tidak setuju" atau 3,57%, terhadap item pernyataan Y28 tersebut. Dengan demikian dapat dipahami bahwa mayoritas guru pada MAN se Kabupaten Tapin dalam bekerja mereka sangat kuat komitmennya dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik di madrasah tersebut. Hal ini sesuai dengan perintah agama seperti firman Allah dalam al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105.



Artinya: Dan, katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan". Kata "i'malû" berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti "bekerjalah."²⁷

Tabel 4.73 sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat beberapa tanggapan yang disampaikan responden terhadap item guru terlibat langsung dalam menjaga keselamatan kerja (Y29), yakni 20 orang responden (71,43%) menyatakan "setuju",

²⁷Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Ibit*, h. 304

7 orang responden (28,57%) menyatakan “sangat setuju”. Selanjutnya ada 1 orang responden (3,57%) menyatakan ”tidak setuju” dan tidak ada responden (0,00%) yang menyatakan ”sangat tidak setuju” terhadap item Y29 tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa para guru melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, dan terlibat langsung dalam menjaga keselamatan kerja.

Tabel 4.74 yang tercantum pada bab sebelumnya, menggambarkan bahwa mayoritas para guru pada MAN se Kabupaten Tapin senantiasa menjaga keselamatan siswa terutama pada saat belajar. Hal itu ditunjukkan oleh tanggapan responden yang mayoritas menyatakan “setuju” sebesar 53,57% atau sebanyak 15 orang terhadap pernyataan item (Y30). Tanggapan lainnya yakni sebanyak 13 orang responden atau sebesar 46,43% yang menyatakan ”sangat setuju”. Adapun sebaliknya, tidak terdapat responden (0,00%) yang menyatakan ”tidak setuju” dan ”sangat tidak setuju” terhadap item tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa 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. Variabel kinerja guru 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. Dari variabel kinerja guru yang diteliti menunjukkan bahwa kinerja guru pada MAN se Kabupaten Tapin berada pada kategori sedang.

D. Hubungan Sertifikasi Dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi Product Moment, diperoleh bahwa hubungan variabel sertifikasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,396 dan $SIG = 0,037$. Oleh karena angka $SIG = 0,037 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis yang berbunyi “Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin” ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin.

Berdasarkan hasil perhitungan hubungan variabel sertifikasi (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) di atas, maka H_0 yang menyatakan “Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin” dinyatakan ditolak, sedangkan H_a yang berbunyi “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin” dinyatakan dapat diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa variabel sertifikasi (X_1) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Variabel sertifikasi dalam penelitian ini berhubungan secara positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja guru pada MAN se Kabupaten Tapin. Karena sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkat kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan Zaini sebelumnya dengan judul “*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*”. 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 sertifikasi.²⁸

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu guru dan oleh karenanya guru yang lulus sertifikasi dan mendapatkan sertifikat pendidik harus dapat menjamin (mencerminkan) bahwa guru yang bersangkutan telah memenuhi standar kompetensi guru yang telah ditentukan sebagai guru profesional. Sertifikasi guru yang dilaksanakan melalui berbagai pola, yaitu penilaian portofolio, PLPG, dan PSPL, dipersiapkan secara matang dan diimplementasikan sebaik-

²⁸Zaini, *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*. H. v

baiknya sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Guru yang lulus sertifikasi dengan proses sebagaimana tersebut di atas akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional.

Tujuan yang ingin dicapai pemerintah melalui proses sertifikasi guru tidak hanya peningkatan kesejahteraan guru sebagai tenaga pendidik. Tujuan sertifikasi guru dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa dengan adanya peningkatan kesejahteraan guru diharapkan akan terjadi peningkatan mutu pendidikan nasional dari segi proses yang berupa layanan dan hasil yang berupa luaran pendidikan²⁹. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara eksplisit mengisyaratkan adanya standarisasi isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional³⁰.

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 guru³¹. 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.

²⁹Untuk lebih jelasnya lihat UU. No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*

³⁰Lih. PP. No. 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*

³¹Zuliati Fitria, *Studi Komparasi Antara guru yang Telah Mengikuti Sertifikasi dan yang Belum Terhadap Kompetensi Profesional*.h. 27

Berdasarkan hal tersebut, maka sertifikasi akan membawa dampak positif, yaitu meningkatnya kinerja guru.

E. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel lain yang diteliti hubungan terhadap kinerja guru pada MAN se Kabupaten Tapin adalah motivasi kerja (X_2). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi Product Moment, nilai koefisien korelasi sebesar 0,580 dan $SIG = 0,001$. Oleh karena angka $SIG = 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja guru (Y). Dengan demikian maka H_0 ditolak, dan H_a diterima atau mempunyai hubungan secara positif dan signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan bahwa “Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin” dinyatakan ditolak. Sebaliknya hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa “terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin” dapat diterima, artinya signifikan.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja (X_2) pada MAN se Kabupaten Tapin berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja guru. Apabila motivasi kerja tersebut dijaga dan terus ditingkatkan, maka akan meningkat pula kinerja guru tersebut. Tinggi dan rendahnya kinerja guru berkaitan dengan motivasi kerjanya.

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 batin³². 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.

Temuan penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang dilakukan Muhammad Toha, dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru SMKN di Kabupaten Banjar*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar sebesar 10,6%³³. Diantara variabel bebas yang diteliti Muhammad Toha tersebut yakni motivasi kerja juga memberikan pengaruh terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar di samping variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah maupun iklim kerja.

Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan Maryono dengan judul *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolaan Pembelajaran dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Banjar*. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa ada

³²Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, h. 54

³³Muhammad Toha, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru.*, h. 270-271

hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,292³⁴.

Hal serupa juga ditulis H. Muhammad Sadik, dalam hasil penelitiannya yang berjudul “*Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah se Kabupaten Tanah Laut*”. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa: Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah se Kabupaten Tanah Laut³⁵.

Dalam dunia kerja (madrasah) peranan motivasi sangat penting, orang akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan, setidaknya ada kebutuhan dalam dirinya yang hendak dicapainya. Sehingga motivasi merupakan perilaku yang akan menentukan kebutuhan (*needs*) atau wujud perilaku mencapai tujuan

Agama Islam memandang bahwa motivasi kerja ini adalah sangat penting dalam kehidupan, hal ini disebutkan dalam al-Qur’an pada surah Ar Ra’ad ayat 11 berbunyi:

لَهُ، مَعْقِبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ، يُحَفِّظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ أَفْلًا
مَرَدَّهُ، وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ، مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

³⁴Maryono, *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolaan Pembelajaran dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Banjar*, Tesis, Banjarmasin: PPs Unlam, 2010, h. 198-199

³⁵H. Muhammad Sadik, *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru.*, h. v

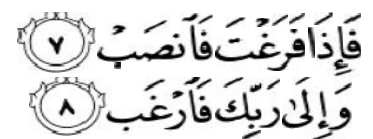
Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. ³⁶.

Selain ayat tersebut di atas, dalam surah an-Najm ayat 39 Allah swt juga berfirman :



Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. ³⁷.

Dari keterangan ayat diatas maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme dan optimisme yang tinggi. Dalam ayat lain Allah berfirman :



Artinya : Maka apabila telah menyelesaikan suatu urusan, kerjakanlah urusan yang lain, dan kepada Tuhanmu gemar dan berharaplah. ³⁸.

³⁶Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Sinar Baru Algensindo, Bandung, 2007, h. 376

³⁷Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Ibit*, h. 877

³⁸Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Ibit*, h. 1055

Selain ayat-ayat al-Qur'an tersebut diatas, juga diperjelas dalam hadits nabi berikut ini :

رضي الله عنه قال : : . . يقول : اللهم أعوذ بك من
العجز والكسل والجبن وأعوذ بك من عذاب القبر وفتنة المحيا والممات.)

(
Artinya : Dari Anas ra. Berkata Rasulullah SAW bersabda : Ya Allah sesungguhnya aku ini berindung kepada-Mu (agar terhindar) dari sifat-sifat lemah, malas dan penakut, dan aku berindung pula kepada-Mu dari siksa kubur, ujian hidup dan mati. (H.R. Muslim)

Sifat lemah dan malas dalam hadits tersebut merupakan sifat yang harus dihindari, karena menjadikan motivasi kerja seseorang sangat rendah, bahkan tidak ada mempunyai motivasi kerja sama sekali.

F. Hubungan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi Product Moment sebelumnya, secara parsial dapat dibuktikan bahwa nilai SIG = 0,003, oleh karena angka SIG = 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak. Hai ini menunjukkan bahwa variabel sertifikasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) mempunyai hubungan dengan variabel kinerja guru (Y). Selanjutnya, pada perhitungan yang sama juga dapat diterima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel sertifikasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi “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” ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada MAN se Kabupaten Tapin.

Sertifikasi dan motivasi kerja dalam penelitian ini berhubungan secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja guru pada MAN se Kabupaten Tapin. Dua variabel bebas tersebut berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja guru dalam penelitian ini.

Sertifikasi merupakan suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Apabila seorang guru telah sertifikasi tentu dia sudah dinyatakan layak untuk menjalankan tugas pokoknya, dengan kata lain guru yang sudah sertifikasi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang belum lulus sertifikasi.

Tujuan yang ingin dicapai pemerintah melalui proses sertifikasi guru selain peningkatan kesejahteraan guru sebagai tenaga pendidik, juga terjadinya peningkatan mutu pendidikan nasional dari segi proses yang berupa layanan dan hasil yang berupa luaran pendidikan. Salah satu indikatornya adalah meningkatnya motivasi guru dalam melakukan kerjanya sebagai tenaga pendidik. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan guru agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru tertentu.

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau *performance* seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi, akan tetapi ada juga yang mempunyai motivasi kerja rendah, apabila motivasi kerja seseorang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah yang berimplikasi pada tidak tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, atau paling tidak, tidak ada perubahan berarti dari hasil kerjanya tersebut..

Sementara kinerja guru merupakan penampakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Di samping itu masih terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sebagaimana yang dikemukakan Sedarmayanti, antara lain: (a) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (b) pendidikan; (c) ketrampilan; (d) manajemen kepemimpinan; (e) tingkat penghasilan; (f) gaji dan kesehatan; (g) jaminan sosial; (h) iklim kerja; (i) sarana prasarana; (j) teknologi; (k) kesempatan berprestasi³⁹.

³⁹Malayu Hasibuan SP., *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, h.93

Menurut Gibson, et al ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: (a) Variabel individual, yang terdiri dari: Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik; Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian; Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin, (b) Variabel organisasional, terdiri dari: Sumberdaya, Kepemimpinan, Imbalan, Struktur, Desain pekerjaan, dan (c) Variabel psikologis, yang terdiri dari: Persepsi, Sikap, Kepribadian, Belajar dan Motivasi⁴⁰.

Ketiga variabel tersebut berkontribusi satu sama lain dan saling mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru mempunyai hubungan banyak dengan berbagai faktor diantaranya yang telah dibuktikan dalam penelitian ini, yakni: sertifikasi dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru secara bersama-sama (simultan). Di samping itu, masih banyak faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru seperti variabel individu, organisasi, dan psikologis. Kesemuanya itu apabila dipadukan akan mempunyai korelasi yang sangat tinggi dengan kinerja seseorang.

⁴⁰<http://cindoprameswari.blogspot.com/2009/02/kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang.html>
Diunduh tanggal 20 Desember 2013