

**EVALUASI KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA  
ISLAM BERSERTIFIKAT PENDIDIK  
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PACITAN**

**Tesis**



Diajukan oleh :  
**SITI ANISAH**  
172603763

**Kepada  
MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA  
2019**

**EVALUASI KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA  
ISLAM BERSERTIFIKAT PENDIDIK  
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PACITAN**

**Tesis**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S-2  
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh :  
**SITI ANISAH**  
172603763

**Kepada**  
**MAGISTER MANAJEMEN**  
**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**  
**2019**



**MAGISTER MANAJEMEN**  
**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

---

**PENGESAHAN**

**Nomor :**

Direktur Pascasarjana Universitas Widya Wiwaha Yogyakarta mengesahkan Tesis mahasiswa :

Nama : **SITI ANISAH**  
NIM : 172603763  
Prodi : Magister Manajemen  
Judul : **EVALUASI KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM BERSERTIFIKAT PENDIDIK SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PACITAN**

Telah disidangkan pada tanggal 29 September 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) oleh Sidang Dewan Penguji Tesis

Yogyakarta, .....

Direktur

.....



**MAGISTER MANAJEMEN**  
**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

---

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama : **SITI ANISAH**  
NIM : 172603763  
Prodi : Magister Manajemen  
Judul : **EVALUASI KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM BERSERTIFIKAT PENDIDIK SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PACITAN**

Tesis ini telah dimunaqisyahkan, direvisi dan diperiksa sesuai ketentuan Sidang Munaqosyah Program Magister Manajemen STIE WIDYA WIWAHA Yogyakarta dan dinyatakan Lulus sebagai syarat memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM) pada tanggal

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Yogyakarta, September 2019

Direktur

.....

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth

Direktur .....

Assalamu'Alaikum Wr. Wb.

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

Nama : **SITI ANISAH**

NIM : 172603763

Prodi : Magister Manajemen

Judul : **EVALUASI KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM BERSERTIFIKAT PENDIDIK SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PACITAN**

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut diatas dapat disidangkan dalam ujian tesis

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

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, September 2019

Direktur

.....

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2019

**SITI ANISAH**

**STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat**

## MOTTO

Artinya : Kamu (umat Islam) adalah umat ter-baik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. yang memberikan segala kenikmatan sehingga Penulis diberi petunjuk dan jalan terang dalam menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW. pembawa risalah kebenaran, semoga tercurah juga kepada keluarganya, sahabatnya dan pengikutnya yang setia sampai akhir zaman. Aamiin.

Dalam proses penulisan tesis ini, banyak pihak yang telah membantu, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini kami menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, atas segala kebijakan, perhatian dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
2. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan tesis ini hingga selesai dan berhasil dengan baik.
3. Suhartono, SE., M.Si., Asisten Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
4. Dra Suci Utami W, MM,. Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan tesis ini hingga selesai dan berhasil dengan baik.
5. Kepala Kantor Kementerian Agama, Dr. Moh. Nurul Huda, M.Pd yang telah memberikan ijin penelitian dan kesediannya meluangkan waktu untuk berdiskusi

6. Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam, Ramelan MSI yang juga telah memberikan ijin penelitian dan kesediannya meluangkan waktu untuk berdiskusi
7. Suami Tercinta, Harijanto. S,IP yang selalu memberikan ijin dan support dalam penyusunan tesis ini
8. Kedua orang tua tercinta, H. Tamsir dan Hj. Sri Utami yang telah membantu do'a dalam menyelesaikan tesis ini
9. Anak-anak tersayang, Alamsyah Ilham P, Dimas Al Hakim, dan Fahri Al Ghozali yang telah menjadi semangat dalam penyusunan tesis ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu namun telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini

Semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada mereka semua yang telah membantu penyelesaian penulisan tesis ini.

Akhir kata berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

Yogyakarta, September 2019

**SITI ANISAH**  
**NIM : 172603763**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN . .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
HALAMAN INTISARI .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	5
C. Pertanyaan Penelitian .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Evaluasi Kinerja .....	8
1. Pengertian Evaluasi .....	8
2. Evaluasi Kinerja .....	10
3. Tujuan Evaluasi Kinerja .....	11
4. Manfaat Penilaian Kinerja .....	13

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	19
6. Indikator Kinerja Guru .....	21
7. Metode Penilaian Kinerja .....	23
<b>B. Guru Pendidikan Agama Islam .....</b>	<b>25</b>
1. Pengertian Guru .....	25
2. Pendidikan Agama Islam.....	26
3. Guru Pendidikan Agama Islam .....	26
4. Bersertifikat Pendidik .....	26
5. Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik .....	27
<b>C. Telaah Pustaka .....</b>	<b>27</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Desain Penelitian .....	30
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Waktu Penelitian .....	30
D. Subjek Penelitian .....	31
E. Tehnik Pengumpulan Data .....	33
F. Metode Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Gambaran Umum MGMP PAI SMP wilayah Kecamatan Pacitan	
1. Letak dan Keadaan Geografis .....	38
2. Guru Pendidikan Agama Islam .....	39
3. Tugas, Visi dan Misi .....	40

4. Struktur Organisasi .....	41
B. Deskripsi Data .....	43
1. Diskripsi Data Penelitian .....	48
2. Diskripsi Informan Penelitian .....	48
C. Pembahasan dan Analisa Hasil Penelitian .....	44
1. Pembahasan .....	49
1) Hasil Wawancara.....	45
2) Mengapa kinerja guru PAI belum optimal .....	50
3) Bagaimana Proses Pembelajaran PAI .....	55
4) Bagaimana cara meningkatkan kinerja guru PAI .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

### Tabel Halaman

Tabel 1	Format Pantauan Kinerja Guru .....	15
Tabel 2	Kualifikasi Penilaian Kinerja Guru .....	18
Tabel 3	Pedoman Wawancara .....	35
Tabel 4.1	Daftar Guru PAI Negeri dan Swasta Kabupaten Pacitan .....	42
Tabel 4.2	Daftar Nama Guru PAI SMP Kecamatan Pacitan Bersertifikasi. ..	43
Tabel 4.3	Data Informan Penelitian .....	44
Tabel 4.4	Pembahasan Kinerja Guru PAI .....	62

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, betapapun bagusnya sebuah kurikulum dirancang namun kurang berarti apabila tidak didukung oleh keberadaan guru yang berkualitas. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Singkatnya, guru merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu pemerintah selalu berusaha agar kualitas guru semakin meningkat dari hari ke hari.

Akhir-akhir ini pengakuan dan penghargaan terhadap profesi guru semakin meningkat, diawali dengan dilahirkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang segera diikuti dengan peraturan perundang-undangan yang terkait. Guru adalah jabatan profesi sehingga seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Guru professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan ketrampilan professional, baik yang bersifat pribadi, sosial maupun akademis. Dengan kata lain, pengertian guru professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Guru yang professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Selanjutnya, bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Betapa berat beban dan banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ironisnya, usaha Pemerintah itu akan sia-sia manakala kinerja guru yang telah disertifikasi (guru profesional) tidak menjadi lebih baik bila dibandingkan dengan kinerja guru sebelum disertifikasi. Hal ini dapat terjadi bila setelah disertifikasi, kinerja guru menurun karena merasa tidak dinilai, dan tidak ada sanksi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Guru yang profesional dituntut untuk terus-menerus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional, ataupun internasional. Hal ini dipertegas kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebut profesi guru sebagai profesi yang sejajar dengan dosen di perguruan tinggi.

Mengutip dari Jalal (2001: 221) Mulyasa menyatakan bahwa kesejahteraan guru dapat diukur dari gaji dan insentif yang diperoleh. Gaji guru di Indonesia ini masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara lain. Rendahnya kesejahteraan guru bisa mempengaruhi kinerja guru, semangat pengabdian, dan juga upaya mengembangkan profesionalismenya. Kenaikan gaji dilakukan bersamaan dengan perbaikan pada aspek-aspek kesejahteraan lain yaitu prosedur kenaikan pangkat, jaminan rasa aman, kondisi kerja, kepastian karir, penghargaan terhadap tugas atau peran keguruan.

Bagi Guru Pendidikan Agama Islam yang belum bersertifikat pendidik apabila dijumpai kekurangan dalam administrasi mengajarnya barangkali bisa dimaklumi namun pada kenyataannya walaupun seorang guru telah mendapat predikat guru profesional yang dibuktikan dengan keberadaan sertifikat pendidik dalam dirinya, ada saja guru yang terkadang belum lengkap secara administrasi

dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Komponen seperti silabus, RPP, Promes, KKM pada sebagian guru sudah lengkap tapi pada sebagian lainnya belum, bahkan walaupun ada kelengkapan seperti silabus, RPP dan lain-lainnya itu tidak lebih dari hasil copy paste dari internet atau dari file tahun sebelumnya.

Selain itu penelitian Khodijah (2010) menghasilkan (1) kinerja guru pasca sertifikasi, baik secara keseluruhan, maupun dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan pengembangan profesi, semuanya menunjukkan masih di bawah standar, (2) tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru madrasah dan guru PAIS di sekolah umum setelah memperoleh tunjangan profesional melalui program sertifikasi guru, (3) tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru yang tinggal di lingkungan perkotaan dan tinggal di pedesaan setelah memperoleh tunjangan profesional melalui program sertifikasi guru, dan (4) tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru yang lulus sertifikasi melalui jalur portofolio dan guru yang lulus melalui jalur PLPG.

Kabupaten Pacitan meliputi 12 kecamatan yaitu, Pacitan, Arjosari, Nawangan, Bandar, Tegalombo, Pringkku, Punung, Donorojo, Kebonagung, Tulakan, Ngadirojo dan Sudimoro. Dari 12 kecamatan mengambil sample 1 kecamatan, yaitu kecamatan Pacitan, informan yang dikumpulkan untuk guru PAI yang ada di wilayah tersebut meliputi 1 Kepala Seksi PAIS, 1 Pengawas Pendidikan Agama Islam dan Guru Pendidikan Agama Islam dengan Rincian 6 Guru PAI sudah bersertifikat Pendidik.

Dari sekian pemaparan tersebut diatas maka tertarik untuk meneliti Kinerja GPAI bersertifikat Pendidik di Kecamatan Pacitan dengan judul

penelitian,”Evaluasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Bersertifikat Pendidik Sekolah Menengah Pertama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang terdahulu maka memfokuskan pembahasan pada rumusan masalah berikut “Belum optimalnya Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) bersertifikat Pendidik di Kementerian Agama Kabupaten Pacitan,

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah terdahulu pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor apa saja yang menyebabkan kinerja guru PAI jenjang SMP belum optimal ?
- 2) Bagaimana proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam jenjang SMP ?
- 3) Bagaimana cara meningkatkan kinerja guru PAI jenjang SMP ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi kinerja guru Pendidikan Agama Islam
2. Untuk menganalisis kinerja guru Pendidikan Agama Islam
3. Untuk mengevaluasi kinerja guru Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan

## E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

### 1. Manfaat Bagi Akademisi

Manfaat yang dapat diterima akademisi dari penelitian ini diantaranya

- a. Menjadi bahan referensi riset dan kajian bidang pendidikan khususnya mengenai pengembangan kinerja Guru Pendidikan Agama Islam
- b. Menjadi referensi pembandingan dalam menentukan strategi pengembangan kinerja Guru Pendidikan Agama Islam
- c. Menjadi referensi penelitian untuk masalah evaluasi kinerja Guru Pendidikan Agama Islam pada peneliti selanjutnya

### 2. Manfaat Bagi Tenaga Pendidik

Manfaat yang dapat diperoleh bagi tenaga pendidik khususnya GPAI adalah sebagai berikut :

- a. Menjadi bahan pedoman guna meningkatkan kinerja Guru Pendidikan Agama Islam
- b. Menjadi bahan pertimbangan skala prioritas masing-masing Guru Pendidikan Agama Islam untuk meningkatkan kinerja
- c. Menjadi bahan masukan dan kritik bagi Guru Pendidikan Agama Islam dalam melaksanakan kinerja di tempat masing-masing

### 3. Manfaat bagi peneliti

Sedangkan manfaat bagi peneliti antara lain :

- a. Menjadi bahan informasi dan kajian dalam bidang evaluasi pendidikan

- b. Menjadi bahan referensi untuk melakukan kajian lebih lanjut guna meningkatkan kinerja GPAI di tempat peneliti mengajar.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Evaluasi Kinerja

##### 1. Pengertian Evaluasi

Menurut Norman E. Gronlund. (1976: 6) menyatakan bahwa “*evaluasi bukanlah sekumpulan teknik semata-mata, tetapi evaluasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan yang mendasari keseluruhan kegiatan belajar mengajar yang baik*”.

Edwin Wand dan Gerald W. Brown (1957: 1) menyatakan bahwa “*evaluasi berkenaan dengan kegiatan atau proses untuk menentukan nilai dari sesuatu*”.

Secara umum evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam artian yang spesifik evaluasi berkenaan dengan produk informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan pada kenyataannya mempunyai nilai.

Evaluasi memainkan sejumlah fungsi utama dalam analisis kebijakan. Pertama, dan yang paling penting, evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan. Kedua, evaluasi memberikan sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target.

Untuk mengetahui proses pendidikan telah berjalan sesuai program, serta telah mencapai tujuan secara efisien dan efektif, atau proses pendidikan tersebut tidak berjalan sesuai program dan tidak mencapai tujuan yang diharapkan, maka untuk mengetahui hal tersebut diperlukan kegiatan yang disebut evaluasi. Dalam pendidikan Islam evaluasi merupakan salah satu komponen dari sistem pendidikan Islam yang harus dilakukan secara sistematis dan terencana sebagai alat untuk mengukur keberhasilan atau target yang akan dicapai dalam proses pendidikan Islam dan proses pembelajaran.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan kinerja memiliki beberapa arti, diantaranya: 1. sesuatu yang dicapai; 2. prestasi yang diperlihatkan; 3. kemampuan kerja. Sedangkan Guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar.

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan oleh penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Sehubungan dengan pengertian tersebut, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata

performance. Kata performance memberikan tiga arti, yaitu: (1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "high performance car", atau "mobil yang sangat cepat"; (2) "pertunjukan" seperti dalam konteks atau kalimat "Folk dance performance", atau "Pertunjukan tari-tarian rakyat"; (3) "pelaksanaan tugas" seperti dalam konteks atau kalimat "in performing his/her duties". Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja

## 2. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluative atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personil (Kreitner dan Kinicki, 2001: 300). Sementara itu, Newstrom dan Davis (1997: 173) memandang sebagai suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka, dan mencari cara memperbaiki kinerjanya.

Pendapat lain mengemukakan sebagai proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan (Greenberg dan Baron, 2003: 50). Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Evaluasi memberikan masukan untuk keputusan penting seperti promosi, mutasi, dan pemberhentian.

Evaluasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi menunjukkan ketrampilan dan kompetensi pekerja yang ada sekarang ini kurang cukup sehingga dikembangkan program. Efektivitas pelatihan dan pengembangan dipertimbangkan dengan mengukur seberapa banyak pekerja yang berpartisipasi mengerjakan evaluasi kinerja. Evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya, evaluasi kinerja dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan reward. Keputusan tentang siapa yang mendapatkan kenaikan upah dan reward lain sering dipertimbangkan melalui evaluasi kinerja.

### **3. Tujuan Evaluasi Kinerja**

Kinerja yang baik akan terwujud dalam bentuk produktifitas dan kualitas kerja yang diukur. Faham menilai kinerja seseorang, dibutuhkan suatu system, standar, dan tujuan yang jelas. Menurut Darma, untuk dapat menilai kinerja karyawan secara obyektif dan akurat, kita harus dapat mengukur tingkat kinerja mereka.

Tujuan penilaian kinerja dilakukan untuk melihat mencapai sasaran dan tujuan suatu lembaga, terutama bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan. Bila terjadi keterlambatan harus dicari penyebabnya, diupayakan mengatasi dan dilakukan percepatan. Demikian pula bila terjadi penyimpangan, harus segera diperbaiki sehingga dapat mencapai tujuan sebagaimana direncanakan semula.

Menurut Ramayulis, tujuan penilaian kinerja guru adalah:

- a. Untuk menghimpun keterangan yang akan dijadikan sebagai bukti mengenai taraf perkembangan atau taraf kemajuan yang dialami oleh peserta didik maupun pendidik setelah mereka mengikuti proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu.
- b. Untuk mengetahui tingkat eektivitas dari metode-metode pengajaran yang telah dipergunakan dalam proses pembelajaran selama jangka waktu tertentu.
- c. Mengetahui prestasi hasil belajar guna menetapkan keputusan selanjutnya.
- d. Mengetahui sejauh mana kurikulum telah dipenuhi dalam proses kegiatan belajar mengajar.
- e. Mengetahui pembiayaan yang dibutuhkan dalam berbagai kebutuhan baik secara fisik seperti fasilitas ruangan, perpustakaan, honorarium guru maupun kebutuhan nonfisik seperti ketenangan, kedamaian, kesehatan dan sebagainya.

Penilaian kinerja adalah a) mengukur kinerja pegawai, yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaanya, b) melihat seberapa jauh kemajuan pegawai, c) sebagai data yang digunakan untuk mempertimbangkan apabila ada pegawai bagi pegawai yang bersangkutan.

Penilaian kinerja, baik kinerja perorangan maupun kinerja organisasi biasanya digunakan standar kinerja tertentu sebagai acuan normative. Standar kinerja ini merupakan pedoman untuk membandingkan kinerja yang seharusnya dicapai dengan kinerja yang telah dicapai. Dalam hal ini, para

karyawan dapat memanfaatkan sasaran kerja untuk menilai seberapa baik kinerja karyawan dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dengan demikian, tujuan penilai kinerja pada dasarnya untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan personil kedepan.

#### **4. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah, a) sebagai masukan pokok dalam menetapkan punishment yang bersifat formal, b) sebagai kriteria untuk melakukan validitas tes, c) memberikan umpan balik kepada pegawai sehingga dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan karir, d) menentukan tujuan program pelatihan dan e) membantu dan mendiagnosa masalah-masalah organisasi.

Selain hal tersebut Penilaian Kinerja Guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut:

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan ketrampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai

analisis kebutuhan atau audit ketrampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.

- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atau kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukan pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui apakah seorang karyawan atau guru dalam hal ini dalam melaksanakan tugas telah mencapai kinerja organisasi atau sekolah tempat guru tersebut bertugas. Sementara itu untuk pengambil kebijakan dapat mendeteksi kekeliruan-kekeliruan, mengadakan perbaikan, pembinaan, promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada guru dalam menjalankan tugas.

Pada penelitian ini, pengukuran yang dipakai adalah pantauan dan informasi dari pengawas tentang administrasi guru Pendidikan Agama Islam yang harus dipenuhi sebagai wujud profesionalisme guru. Lebih lanjut, format pantauannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1  
Format Pemantauan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Nama Sekolah :  
 Jumlah Rombel :  
 Jenis Madrasah / Sekolah :  
 Nama Guru :  
 Lulus Sertifikasi Pendidikan :  
 (Pemantauan diharap minta foto copy tanda sertifikasi untuk lampiran)  
 Beban mengajar per Minggu :  
 Mengajar kelas :

KEGIATAN	SENIN	SELASA	RABU	KAMIS	JUM'AT	SABTU	MINGGU
Kegiatan Jam Pelajaran							
Kegiatan Tambahan							

A. Hasil Pemantauan Perangkat Administrasi Guru (1 semester terakhir)

No	Jenis Perangkat Administrasi	Lengkap	Kurang Lengkap	Tidak Lengkap	Tidak ada	Jumlah skor	Nilai Max
<b>SKOR</b>							
1.	Kalender Pendidikan						
2.	Perhitungan Minggu Efektif						
3.	Pengertian SK-KD/KI-KD						
4.	Program Tahunan						
5.	Program Semester						
6.	Silabus						
7.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)						
8.	Agenda Harian (Jurnal)						
9.	Presensi Siswa						
10.	Catatan Hambatan Belajar Siswa						
11.	Buku Pegangan Guru dan Siswa						

KEGIATAN PENILAIAN							
12.	Analisis KKM (Kriteria Ketentuan Minimal)						
13.	Kisi – kisi soal						
14.	Soal – Soal Ulangan (Harus didokumentasikan)						
15.	Buku Informasi Penilaian						
16.	Analisis Hasil Ulangan Harian (UTS)						
17.	Analisis Butir Soal (UAS/ UKK)						
18.	Program / Pelaksanaan Perbaikan						
19.	Program / Pelaksanaan Pengayaan						
20.	Buku Pengembalian Hasil Ulangan						
21.	Buku Ulangan Bergilir						
22.	Buku Daftar Nilai						
23.	Laporan Penilaian Akhlak Mulia & Kepribadian Siswa						
24.	Buku Tugas Terstruktur (TT) / PR Max 40% dari JTM						
25.	Buku Tugas Kegiatan Mandiri tidak terstruktur						
PERANGKAT TAMBAHAN							
26.	SK Pemberian Tugas						
27.	Jadwal Mengajar						

**B. Tugas Tambahan Guru (Sebagai Wakil Kepala, Kepala Perpustakaan, Kepala Laboratorium)**

NO	TUGAS TAMBAHAN	EKUIVALEN JAM TATAP MUKA
1.	Wakil Kepala **	12 Jam Tatap Muka
2.	Kepala Perpustakaan **	12 Jam Tatap Muka
3.	Kepala Lab **	12 Jam Tatap Muka

(Pemantauan diharap meminta foto copy SK Pengangkatan dalam jabatan untuk Kepala Perpustakaan dan Kepala Laboratorium juga diminta foto copy pendidikan dan pelatihan yang mendukung)

**C. Hasil Pemantauan Perangkat Administrasi Tugas Tambahan (1 Semester terakhir diberi tanda centang (√))**

NO	JENIS PERANGKAT ADMINISTRASI	LENGKAP	KURANG LENGKAP	TIDAK LENGKAP	TIDAK ADA
1.	Program Kerja				
2.	Agenda Harian				
3.	Pelaksanaan Kegiatan				
4.	Laporan Pelaksanaan Kegiatan (bulanan)				
5.	Analisis Pelaksanaan kegiatan				
6.	Tindak lanjut				

Kesimpulan :

Nilai Akhir Penilaian = - x 100%



Catatan :

.....

**PENILAIAN**

NILAI	KUALIFIKASI
> 91 – 100	Amat Baik
> 76 – 90	Baik
> 61 – 75	Cukup
> 51 – 60	Sedang
≤ 50	Kurang

Pada pemantauan perangkat administrasi guru bersertifikat di atas, dapatlah diberikan penilaian sesuai dengan tingkat kelengkapannya. Lengkap dinilai 3, kurang lengkap 2, tidak lengkap 1 dan jika tidak ada sama sekali perangkat administrasinya dinilai 0. Sehingga akumulasi dari ke 27 instrumen pemantauan ini menghasilkan nilai dengan kualifikasi :

Tabel 2  
Kualifikasi Penilaian Kinerja Guru

NILAI	KUALIFIKASI
> 91 – 100	Amat Baik
> 76 – 90	Baik
> 61 – 75	Cukup
> 51 – 60	Sedang
≤ 50	Kurang

Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 35 Tahun 2010

Menurut Roggins, yang berhak melakukan penilaian adalah atasan langsung (pimpinan) dan rekan kerja. Hal ini dikarenakan pemimpin bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya. Kemudian rekan kerja, hal ini karena rekan kerja selalu berinteraksi sehari - hari dan ini akan menjadi modal untuk member penilaian menyeluruh terhadap kinerja guru.

Sementara menurut As'ad (2008), penilaian kinerja lazimnya dilakukan oleh tiga komponen yaitu: penilaian oleh atasan langsung, penilaian oleh teman sejawat (*peer rating*) dan penilaian oleh diri sendiri (*self rating*).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pihak yang melakukan penilaian kinerja adalah pemimpin organisasi itu sendiri dengan melibatkan pegawai yang berada di lingkungan kerjanya. Hasil dari

masing – masing pihak itu kemudian bisa digabungkan untuk kemudian disimpulkan. Sementara pada penelitian yang dipakai adalah, penilaian kepala sekolah dikomunikasikan atau dicocokkan dengan penilaian pengawas sehingga menghasilkan nilai kerja dari masing – masing guru Pendidikan Agama Islam.

### **5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Panji, kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain, a. Motivasi seseorang dalam memasuki pekerjaan, b. cara pandang seseorang terhadap pekerjaan, c. lingkungan pekerjaan, d. fasilitas dalam bekerja, e. ketenangan dan semangat kerja, f. tugas dan jabatan sesuai dengan kemampuan dan minatnya, g. kesempatan untuk berkarir, h. keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, i. rekan sekerja, j. kompensasi gaji atau imbalan, k. kepribadian dan kehidupan emosional seseorang.

Sementara Steers mengemukakan bahwa kinerja seorang individu sangat dipengaruhi oleh tiga faktor yang satu sama lainnya saling berhubungan, yaitu :

- a. Faktor kemampuan, perangai dan minat seseorang dalam bekerja. Kemampuan perangai dan minat pekerja merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan kemampuan pekerja dan dapat mempengaruhi sepanjang waktu, walaupun mungkin akan timbul beberapa perubahan akibat interaksi dari luar (misalnya latihan).
- b. Faktor kejelasan dan penerimaan atau peranan. Pengertian kejelasan dan penerimaan seorang individu atau tugas yang dibebankan kepadanya semakin jelas bila memuat persyaratan dan sasaran pekerjaannya, sehingga

akan memudahkan dalam menghimpun energi dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

- c. Faktor motivasi dan kinerja. yaitu proses yang dapat mendorong seseorang pekerja agar dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh kepribadian guru itu sendiri, dan merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan tugas dalam membantu anak didik dalam belajar. Syah (2006), menegaskan, bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat bawah), yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah)

Sementara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Mulyasa diantaranya adalah (1) kepribadian dan dedikasi (2) pengembangan profesi yang berisi pembelajaran isi melalui perspektif dan metode-metode inquiri, pengintegrasian pengetahuan, serta pembentukan pemahaman pembelajaran sepanjang masa, serta program profesi harus kohern berkaitan (terpadu), dan yang ke (3) adalah kemampuan mengajar guru.

Berdasarkan uraian pendapat di atas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, maka penulis mengambil faktor-faktor yang memiliki kesamaan dari masing-masing pendapat, diantaranya kemampuan, motivasi, dan kepribadian. Penelitian ini bermaksud meneliti sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru Pendidikan Agama Islam. Penelitian ini dibatasi pada guru PAI SMP Wilayah Kecamatan Pacitan pada tahun pelajaran 2018-2019 semester 1.

## 6. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Kegiatannya dalam proses belajar mengajar meliputi: merencanakan program, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar mengajar. Indikator tersebut lebih jelasnya ada pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Indikator Penilaian Kinerja Guru**

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kinerja Guru	Perencanaan Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengkaji silabus</li> <li>b. Menyusun program tahunan</li> <li>c. Menyusun program semesteran</li> <li>d. Menyusu Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)</li> <li>e. Menyiapkan modul / bahan ajar</li> </ul>
	Pelaksanaan Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Membuka pelajaran dengan menghubungkan materi yang dipelajari sebelumnya</li> <li>b. Memberi petunjuk dan penjelasan berkaitan dengan pembelajaran</li> <li>c. Melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan memperhatikan karakteristik siswa</li> <li>d. Menggunakan media, sumber belajar dan perangkat pembelajaran yang telah dipersiapkan yang disesuaikan dengan siswa, situasi dan lingkungan</li> <li>e. Menanggapi pertanyaan dan respon siswa</li> <li>f. Menggunakan ekspresi lisan, tulisan, isyarat dan gerakan badan</li> <li>g. Memicu dan mengelola keterlibatan siswa</li> <li>h. Penguasaan materi ajar dengan baik</li> <li>i. Mampu menyampaikan materi ajar dengan benar, tepat dan cepat</li> <li>j. Memberi penjelasan / membahas materi pelajaran dengan baik</li> <li>k. Memupuk sifat positif atau apresiasi siswa terhadap materi ajar</li> </ul>

		l. Mengelola waktu pembelajaran secara efisien m. Mengakhiri pelajaran dan memantapkan penguasaan materi pembelajaran
		a. Melaksanakan penilaian selama proses belajar b. Ulangan Blok (beberapa KD)

Sumber: Musyawarah Kerja Guru Bidang Studi Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan Pacitan

Maka indikator-indikator Kinerja Guru yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur penilaian bagi kinerja seorang guru Pendidikan Agama Islam adalah sejauh mana hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam memenuhi berbagai tugas dan tanggung jawabnya serta berbagai kemampuan yang dia miliki di tempat tugasnya.

Kinerja guru dapat diukur melalui Penilaian Kinerja. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009. Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karenakepangkatan dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan penerapan pengetahuan dan ketrampilan sebagai kompetensi yang dibutuhkan saesuai amanat Peraturan Mentri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan.

## 7. Metode Penilaian Kinerja

Dharma dalam Manajemen menyarankan bahwa perlu diperhatikan dua hal dalam mengukur kinerja, yaitu a) standar kerja konsisten, dan b) standar kerja perseorangan.

“Standar kerja konsisten adalah, standar kerja yang mengacu pada suatu standar yang telah diterapkan bagi semua karyawan yang memiliki kedudukan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi, standar ini menggambarkan proses kerja. Sedangkan standar kerja perseorangan merupakan standar kerja yang mengacu pada sasaran yang harus ditetapkan bagi semua orang. Penetapan sasaran ini sering harus dilakukan melalui suatu proses negosiasi antara atasan dari bawahan. Biasanya sasaran ini menggambarkan keluaran (output) atau hasil yang diharapkan dari pelaksanaan pekerjaan seseorang.”

Cara mengukur kinerja karyawan sangat tergantung pada jenis suatu pekerjaan. Beberapa situasi yang memerlukan standar yang sama bagi semua karyawan yang melakukan pekerjaan serupa. Sebaliknya, bagi setiap orang. Menurut Siagian, kinerja sama dengan prestasi kerja, dan prestasi kerja ini harus dinilai secara berkala dengan metode yang obyektif dan rasional.

Penilaian kerja dapat dilaksanakan dengan baik apabila dalam pelaksanaannya senantiasa berpegang pada tiga prinsip dasar berikut ini:

- a. Prinsip keseluruhan atau biasa disebut dengan prinsip komprehensif, maksudnya evaluasi dapat dikatakan terlaksana dengan baik apabila evaluasi tersebut dilaksanakan secara bulat, utuh dan menyeluruh.

- b. Prinsip kesinambungan, dengan prinsip ini dimaksudkan agar penilaian yang dilaksanakan secara teratur dan berkesinambungan dari waktu ke waktu.
- c. Prinsip objektivitas, dimaksud agar dalam pelaksanaan penilaian kinerja, seseorang yang melakukan penilaian harus senantiasa berfikir dan bertindak secara wajar menurut keadaan yang senyatanya tidak dicampuri oleh kepentingan – kepentingan yang bersifat subyektif

Metode penilaian kinerja pada suatu lembaga pendidikan pada umumnya yang sering digunakan terdiri dari tiga macam, yaitu :

- a. Angket dan wawancara, yaitu untuk memperoleh data dan pendapat dari orang lain atau bawahannya mengenai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan
- b. Observasi, dilakukan secara langsung yang dilaksanakan oleh supervisor
- c. Pengisian daftar nilai sendiri, maksudnya bawahan memberikan tanggapan secara jujur, sampai di mana ia merasa puas dalam bekerja, merasa berhasil, kurang berhasil atau tidak berhasil dalam suatu pekerjaan.

Berbagai metode penilaian kinerja ini dapat disesuaikan dengan keadaan organisasi yang ingin menilai anggotanya. Metode tersebut disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang ada. Pada penelitian ini metode penilaian kinerja menggunakan prinsip-prinsip seperti keseluruhan, kesinambungan dan obyektivitas. Artinya pantauan dari pengawas GPAI berlaku bagi seluruh guru PAI bersertifikat pendidik pada wilayah kecamatan

Pacitan Pemantauan ini dilaksanakan secara berkesinambungan dalam periode enam bulan sekali atau tiap semester. Pantauan ini juga sangat mengutamakan prinsip obyektifitas apa adanya, berdasar nilai sesuai tingkat kelengkapannya.

## **B. Guru Pendidikan Agama Islam**

### **1. Pengertian Guru**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Sedangkan dalam kamus wikipedia disebutkan guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi forma. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

### **2. Pendidikan Agama Islam**

Definisi lain dari pendidikan agama Islam yaitu usaha yang diarahkan kepada pembentukan kepribadian anak yang sesuai dengan ajaran Islam atau suatu upaya dengan ajaran Islam, memikir, memutuskan dan berbuat berdasarkan nilai-nilai Islam, serta bertanggung jawab sesuai dengan nilai-nilai Islam.

### **3. Guru Pendidikan Agama Islam**

Berdasarkan beberapa uraian tentang definisi guru dan pendidikan agama Islam di atas dapat kita pahami bahwa guru Pendidikan Agama Islam yaitu guru atau tenaga pendidik yang secara berkelanjutan

mentrasformasikan ilmu dan pengetahuannya terhadap siswa di sekolah, dengan tujuan agar para siswa tersebut menjadi pribadi-pribadi yang berjiwa Islami dan memiliki sifat, karakter dan perilaku yang di dasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam. Guru pendidikan agama Islam tidak hanya bertugas mengajarkan materi materi ajaran di sekolah, tapi lebih dari itu guru pendidikan agama memiliki tugas mendidik, mengarahkan dan menanamkan ajaran dan nilai ajaran Islam kepada siswa.

#### 4. Bersertifikat Pendidik

Agar pemahaman tentang sertifikasi lebih jelas dan mantap, berikut ini dikutipkan beberapa pasal yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut:

- a. Pasal 1 butir 11: sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen
- b. Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- c. Pasal 11 butir 1: sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
- d. Pasal 16: guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

Dari kutipan tersebut dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan

tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

#### **5. Evaluasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Bersertifikat Pendidik**

Berdasarkan uraian dan deskripsi mengenai pengertian evaluasi, pengertian guru, pendidikan agama Islam, guru pendidikan agama Islam dan sertifikat pendidik dapat dibuat sintesa yang dimaksud evaluasi kinerja guru agama Islam bersertifikat pendidik adalah suatu tindakan untuk mengetahui kemampuan guru pendidikan agama Islam dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan dengan indikator-indikator bisa menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengadakan evaluasi pembelajaran beserta tindak lanjutnya yang ditujukan pada guru pendidikan agama Islam yang sudah memiliki sertifikat pendidik.

#### **C. Telaah Pustaka**

Penelitian terdahulu dicantumkan untuk mengetahui perbedaan penelitian terdahulu sehingga tidak terjadi plagiasi karya ilmiah dan memudahkan fokus apa yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun hasil beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain

1. Tesis Program Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2011, Ikhdha Amiroh yang berjudul "Kompetensi Profesional Guru Bersertifikat di MI se Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas. Adapun hasil penelitiannya adalah Penulis menemukan guru MI yang telah bersertifikat tidak mempunyai kualifikasi akademik yang sesuai dengan tugas mengajarnya sebagai guru

kelas. Hal ini berpengaruh pada profesionalitas guru bersertifikat. Dari 10 guru yang lulus sertifikasi hanya 40 % yang menguasai lima mata pelajaran. Guru bersertifikasi belum mengembangkan profesionalisme melalui refleksi kinerjanya dan juga belum memanfaatkan teknologi Informasi dan komunikasi, dikarenakan sarana yang belum mereka miliki dan kurangnya perhatian mereka terhadap pemanfaatan teknologi tersebut.

2. Tesis M Khozinul Huda Program Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011 berjudul “Peranan sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Etos Kerja Guru PAI” Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan ilmu pendidikan dan manajemen, pengumpulan data melalui observasi, dokumen dan wawancara. Analisa menggunakan logika induktif deduktif. Hasil penelitian tesis ini menunjukkan bahwa: Pertama, kebijakan sertifikasi guru telah memiliki peranan terhadap peningkatan etos kerja GPAI di MTsN YogyakartaI namun belum maksimal sebgaimana yang diharapkan pemerintah sebagai guru professional. Peran yang seharusnya terlihat dalam peningkatan etos kerja guru adalah meningkatnya lima kompetensi GPAI yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi social, kompetensi personal, kompetensi profesional dan kompetensi kepemimpinan. Kedua, Faktor yang mempengaruhi etos kerja GPAI tersertifikasi di MTsN Yogyakarta I adalah factor internal dan factor eksternal.
3. Tesis Udik Budi Wibowo berjudul “Proses perumusan Kebijakan Serfikasi Pendidik: Suatu Penelitian Tentang Proses Formulasi Kebijakan Sertifikasi Pendidik bagi Guru Dalam Jabatan Sebagai Tenaga Profesional” Universitas pendidikan Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kebijakan retrospektif atau pemetaan terbalik dengan pendekatan kualitatif. Hasil

penelitian ini menemukan bahwa proses perumusan kebijakan sertifikasi pendidik mengikuti model rasional legal dengan preferensi nilai yang menonjol adalah kesejahteraan.. Permasalahan dan kontroversi terjadi karena sasaran awal adalah calon guru, bukan guru dalam jabatan, kelambanan proses perumusan kebijakan, kemauan politik untuk mengalokasikan anggaran sertifikasi guru dan kurang-komprehensifan dalam mempertimbangkan sumber daya serta dalam mengantisipasi konsekwensi dan resiko kebijakan.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif Kualitatif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Dalam penelitian deskriptif ini tidak diperlukan pengontrolan terhadap suatu tindakan. Penelitian deskriptif tidak dimasukkan untuk menguji hipotesis tetapi hanya menggambarkan keadaan yang sebenarnya, sehingga dalam penelitian ini tidak terdapat hipotesis tindakan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di wilayah Kecamatan Pacitan yang meliputi 4 lembaga, yaitu SMPN 1 Pacitan, SMPN 3 Pacitan, SMPN 4, dan SMP IT Arrahmah Pacitan, khusus yang guru-guru agamanya sudah mendapatkan sertifikat pendidik.

#### **C. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan dimulai pada bulan Juli 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019.

#### D. Subjek Penelitian

Pada penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Spradley (Sugiyono., 2009: 215) mengungkapkan bahwa dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi dinamakan *social situation* atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen, yaitu tempat (place), pelaku (actors), dan aktivitas (activity) yang berinteraksi secara sinergis. Sugiono (2009: 216) mengemukakan bahwa sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian. Selain itu, sampel juga bukan disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis, karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori. Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif dilakukan saat peneliti mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung.

Informan pada penelitian ini terdiri dari orang, dimana 6 orang yang terdiri dari, 4 orang guru Pendidikan Agama Islam, 1 orang Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan dan 1 orang Pengawas Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan.

Dengan 6 guru PAI, KASI Pais Serta Pengawas PAI tersebut sebagai informan, diharapkan mampu mengevaluasi kinerja guru Pendidikan Agama Islam bersertifikat Pendidik jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kementerian Agama Kabupaten Pacitan.

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara mendalam dengan jumlah responden adalah Kepala Seksi PAIS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan, Pengawas PAI Kantor Kementrian Agama dan Guru PAI jenjang SMP yang sudah bersertifikasi, dan dokumentasi.

Variabel dalam penelitian ini yaitu penilaian kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan. Kinerja Guru PAI adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan Pembelajaran
- b. Perumusan Standart kompetensi
- c. Metode Pembelajaran
- d. Kreatifitas pembelajaran
- e. Komunikasi

## **E. Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

### **1. Metode Observasi**

Observasi adalah metode penelitian yang berciri interaksi sosial, dimana memakan waktu cukup lama antara peneliti dengan lingkungan subjek dan selama itu data dalam bentuk catatan lapangan dikumpulkan secara sistematis. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menggunakan metode observasi yaitu dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode ini digunakan untuk menggali data-data langsung dari objek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk mengamati dan mencatat mengenai pelaksanaan evaluasi kinerja Guru Pendidikan Agama Islam bersertifikat pendidik pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan.

### **2. Metode Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, dilakukan dengan dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara ini lebih mendalam, dan jumlahnya sedikit. Faktor yang ikut mempengaruhi wawancara adalah pewawancara, orang yang diwawancarai, pedoman wawancara dan situasi wawancara.

Metode ini sangat berguna dalam menggali informasi secara langsung kepada informan (pemberi informasi), baik kepada Kasi PAIS Kantor Kementerian Agama maupun guru guna mendapatkan informasi tentang evaluasi kinerja Guru Pendidikan Agama Islam bersertifikat pendidik pada wilayah Kecamatan Pacitan, sehingga data dapat terkumpul. *Interview*/wawancara dalam hal ini ditujukan kepada Pengawas Kasi Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama dan Pengawas PAI, guru Pendidikan Agama Islam bersertifikat Pendidik wilayah Kecamatan Pacitan. Wawancara kepada guru bertujuan untuk menggali informasi seputar evaluasi kinerja Guru PAI bersertifikat pendidik.

### **3. Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini, digunakan untuk mencari data-data mengenai hal-hal yang perlu diteliti yang terwujud dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran PAI, sehingga memungkinkan data-data yang perlu diteliti dapat terkumpul. Data-data yang diperlukan terkait hasil dan catatan-catatan pendukung bagi terlaksananya evaluasi kinerja GPAI bersertifikat pendidik.

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen (data sekunder). Fungsinya sebagai pendukung dan pelengkap data primer yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara mendalam.

Wawancara digunakan untuk mempermudah dalam proses

wawancara dengan sumber data, agar penelitian terarah, peneliti terlebih dahulu menyusun kisi-kisi instrumen penelitian. Adapun kisi-kisi untuk wawancara adalah sebagai berikut:

Tabel 3

Pedoman Wawancara

No	Aspek Kinerja	Soal	Jumlah
1	Ketepatan Perencanaan pembelajaran	1,2,3	3
2	Inovasi pembelajaran	4,5,6	3
3	Kedisiplinan	7,8,9	3
4	Keberhasilan peserta didik	10,11,12	3
Jumlah			12

Sumber: Pedoman Wawancara (Setiawan, 2014:1477)

Menurut Sugiyono (2010: 335) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

#### **F. Metode Analisis Data**

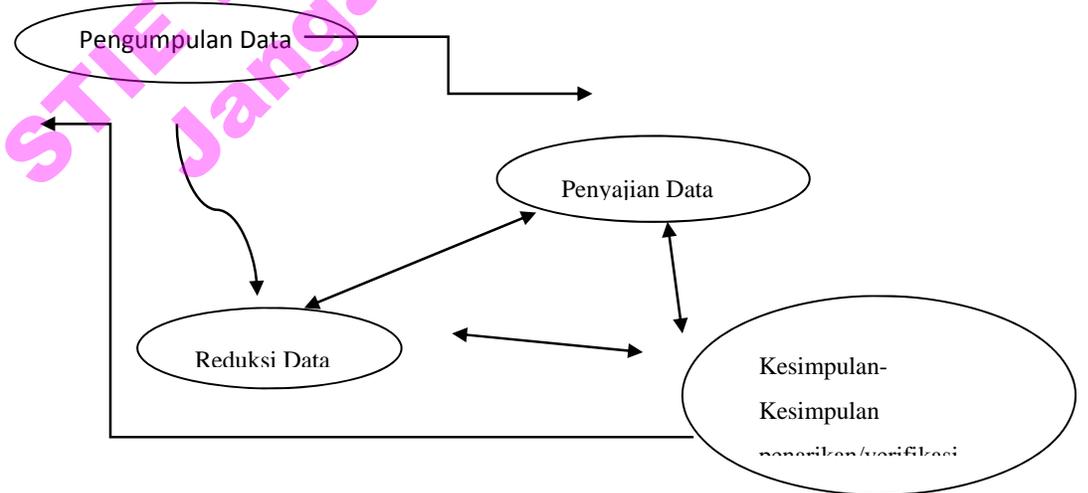
Alat analisis data dalam penelitian ini yakni:

1. Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk mengidentifikasi faktor-

faktor yang menyebabkan kinerja Guru Pendidikan Agama Islam pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan belum optimal.

2. Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan belum optimal
3. Analisis Komparatif digunakan untuk mengevaluasi kinerja Guru Pendidikan Agama Islam pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pacitan.

Hal ini dilakukan dengan membandingkan senyatanya dengan standar, membandingkan senyatanya dengan peraturan, membandingkan senyatanya dengan idealnya. Semua analisis tersebut diatas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisis Interaktif *Miles and Huberman* dalam Sugiyono (2010: 337-345) sebagai berikut:



Gambar 1 : Komponen analisis data model interaksi *Miles and Huberman*

a. Pengumpulan data

Suatu kegiatan mengumpulkan atau menghimpun data untuk

memperoleh informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan penelitian. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sebaiknya dicatat dalam catatan lapangan. Peneliti melaksanakan pengumpulan data yang dibutuhkan sesuai dengan judul penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

b. Reduksi data

Data di lapangan dituangkan dalam uraian data atau laporan lengkap dan terinci. Laporan lapangan akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari pola dan temanya.

c. Penyajian data

Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu bagi peneliti. Oleh karena itu dalam penelitian ini dalam penelitian ini menyajikan data dalam bentuk uraian naratif.

d. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dari penyajian data dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, *Psikologi kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998)
- Arifin Imron, *Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Keagamaan*, (Malang: Kalimashadah Press, 1996)
- Arikunto Suharsimi, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, 1988)
- Arikunto Suharsimi, *Penilaian Program Pendidikan*, (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek Pembangunan Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 1998)
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008, 2008)
- Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru (PKG) 2010*
- E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Suatu Panduan Praktis*, cet. Ke-2, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- <http://gentongedukasi.blogspot.co.id/2013/02/definisi-guru-pendidikan-agama-islam.html>
- <http://mgmpkwugunkid.blogspot.co.id/2014/01/landasan-hukum-mgmp.html>
- <http://niaagustina34.blogspot.co.id/2016/01/evaluasi-kinerja4.html>
- <https://id.wikipedia.org/wiki/guru>
- <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-pendidikan-agama-islam/>
- Iskandar Agung, M.Si dkk, *Mengembangkan profesionalitas Guru (Upaya meningkatkan Kompetensi dan Profesionalitas Kinerja Guru)*, (Jakarta: Bee Media Pustaka, 2014)

- John M. Ivancevish, *Perilaku dan manajemen Organisasi, jilid 1*, terjemahan Gina Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik Gania,(Jakarta: Erlangga, 2006)
- Lexi J Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif, cet. 13* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000)
- M Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Jemmars, 1982)
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010)
- Moch. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2000)
- Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000)
- Mulyasa, E, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakartya, 2013)
- Muslich mansur, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik* , (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007)
- P. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: FF UI, 2005)
- P. Soagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Numi Aksara, 1999)
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2006)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014)
- Undang-undang RI Nomoer 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-undang RI Nomoer 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Uzer Usman, *Menjadi Guru Yang Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1994)