

## BAB V PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

### A. Data Analisis Statistik

#### 1. Analisis Data Deskriptif

Deskripsi data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan variabel efektivitas sertifikasi (X), variabel komitmen kerja ( $Y_1$ ) dan variabel kemampuan kerja ( $Y_2$ ) yang meliputi; (a) ukuran pemusatan data atau ukuran tendensi sentral meliputi harga rata-rata hitung (*mean*) median dan modus, (b) ukuran penyebaran atau dispersi penyebaran data meliputi *range* (jarak), simpangan baku (standar deviasi) dan varians, dan (c) penyajian data, untuk lebih mudah dipahami dan lebih informatif maka data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi menurut aturan Sturges yang meliputi banyaknya kelas, interval kelas, frekuensi absolut dan frekuensi kumulatif dan dalam bentuk gambar grafik histogram.

##### a. Hasil data penilaian efektivitas sertifikasi

Distribusi data efektivitas sertifikasi (X) terlebih dahulu diurutkan mulai nilai data terendah sampai nilai tertinggi. kemudian dikelompokkan ke dalam interval kelas. Dalam penelitian ini, dari responden berjumlah 267 orang diperoleh rentang empiris antara 84 (data terendah) sampai 245 (data tertinggi) dengan jangkauan data (*range*)  $245 - 84 = 161$ . Kemudian dari hasil analisis data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 173,61, varians 916,80, standar deviasi 30,28, median sebesar 168 dan modus 166.

Jumlah butir instrumen untuk variabel efektivitas sertifikasi (X) sebanyak 49. Dengan begitu rentang skor teoretik adalah  $49 - 245$ . Selanjutnya dari perhitungan di atas dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor (*mean*) empirik

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi, sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan *mean* empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi menggambarkan posisi harga data teoretik yang dapat dinyatakan di lapangan.

Hasil pengumpulan data variabel efektivitas sertifikasi (X) diketahui bahwa skor 49 – 114 efektivitas sertifikasi berada pada tingkatan rendah, skor 114 – 180 efektivitas sertifikasi berada pada tingkatan sedang, dan skor 180– 245 efektivitas sertifikasi berada pada tingkatan tinggi. Hasil perhitungan data mentah diperoleh bahwa nilai rata-rata skor (*mean*) empirik data variabel efektivitas sertifikasi (X) yaitu 173,61. Hal ini mencerminkan bahwa data variabel efektivitas sertifikasi (X) berada pada rentang kategori tinggi jadi efektivitas sertifikasi MTs se-Kota Pekanbaru memiliki kategori sedang.

Untuk lebih memperjelas penyajian data distribusi variabel efektivitas sertifikasi (X), maka data efektivitas sertifikasi (X) perlu divisualisasikan dalam bentuk gambar grafik histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 80 sampai 245. Grafik histogram dari sebaran data instrumen efektivitas sertifikasi (X) tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

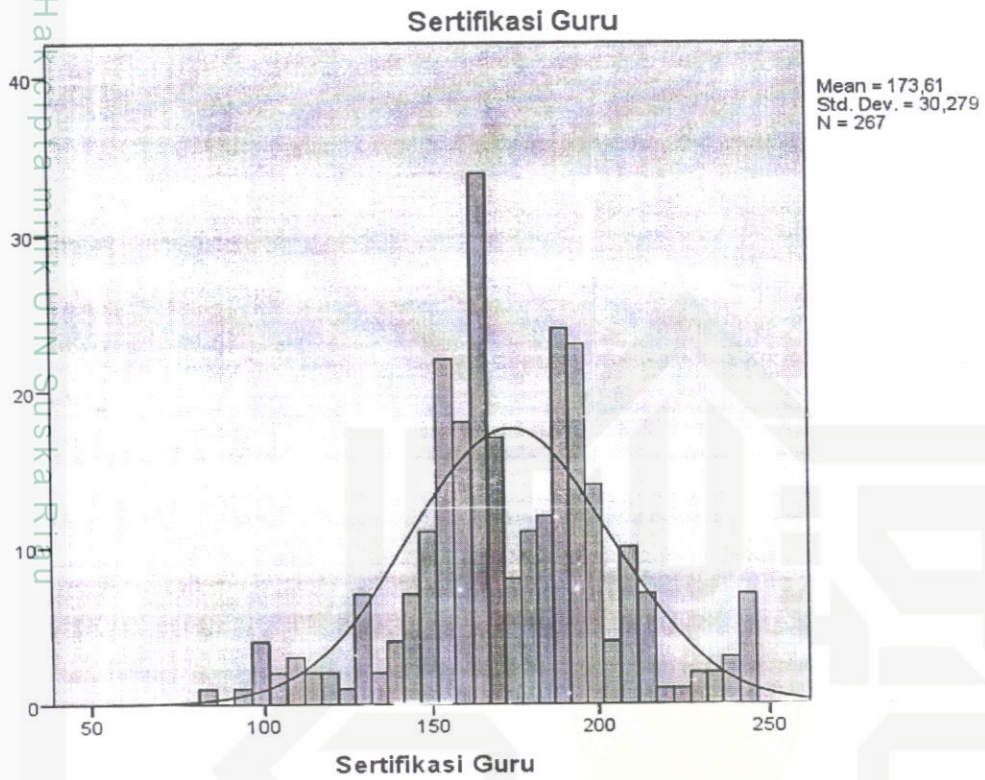
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 5.1** Grafik Histogram Skor Efektivitas Sertifikasi (X)

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui 40 responden atau 15 persen dari total responden berada puncak tertinggi batang histogram, yang secara rinci dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi di bawah ini.

**Tabel 5.1** Distribusi Frekuensi Variabel Efektivitas Sertifikasi Guru

Sertifikasi Guru				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	84	1	,4	,4
	95	1	,4	,7
	98	3	1,1	1,9
	101	1	,4	2,2
Valid	105	1	,4	2,6
	106	1	,4	3,0
	108	1	,4	3,4
	110	2	,7	4,1
	112	1	,4	4,5
	115	1	,4	4,9

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

120	1	,4	,4	5,2
121	1	,4	,4	5,6
124	1	,4	,4	6,0
127	2	,7	,7	6,7
130	3	1,1	1,1	7,9
131	2	,7	,7	8,6
136	2	,7	,7	9,4
137	1	,4	,4	9,7
140	2	,7	,7	10,5
141	1	,4	,4	10,9
144	1	,4	,4	11,2
145	4	1,5	1,5	12,7
146	2	,7	,7	13,5
147	4	1,5	1,5	15,0
148	4	1,5	1,5	16,5
149	1	,4	,4	16,9
150	2	,7	,7	17,6
153	20	7,5	7,5	25,1
155	1	,4	,4	25,5
156	1	,4	,4	25,8
157	6	2,2	2,2	28,1
158	6	2,2	2,2	30,3
159	2	,7	,7	31,1
160	4	1,5	1,5	32,6
162	2	,7	,7	33,3
163	3	1,1	1,1	34,5
164	2	,7	,7	35,2
166	27	10,1	10,1	45,3
168	13	4,9	4,9	50,2
171	4	1,5	1,5	51,7
175	6	2,2	2,2	53,9
176	2	,7	,7	54,7
177	4	1,5	1,5	56,2
178	1	,4	,4	56,6
179	1	,4	,4	56,9
180	1	,4	,4	57,3
181	4	1,5	1,5	58,8
182	3	1,1	1,1	59,9
184	2	,7	,7	60,7
185	5	1,9	1,9	62,5
186	2	,7	,7	63,3

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

187	11	4,1	4,1	67,4
188	5	1,9	1,9	69,3
189	4	1,5	1,5	70,8
190	2	,7	,7	71,5
191	2	,7	,7	72,3
192	5	1,9	1,9	74,2
193	3	1,1	1,1	75,3
194	4	1,5	1,5	76,8
195	4	1,5	1,5	78,3
196	7	2,6	2,6	80,9
197	3	1,1	1,1	82,0
198	2	,7	,7	82,8
199	3	1,1	1,1	83,9
200	1	,4	,4	84,3
201	5	1,9	1,9	86,1
202	1	,4	,4	86,5
203	1	,4	,4	86,9
204	2	,7	,7	87,6
207	1	,4	,4	88,0
208	2	,7	,7	88,8
209	3	1,1	1,1	89,9
210	4	1,5	1,5	91,4
212	1	,4	,4	91,8
213	1	,4	,4	92,1
214	2	,7	,7	92,9
216	3	1,1	1,1	94,0
219	1	,4	,4	94,4
226	1	,4	,4	94,8
227	1	,4	,4	95,1
230	1	,4	,4	95,5
234	2	,7	,7	96,3
239	3	1,1	1,1	97,4
243	1	,4	,4	97,8
245	6	2,2	2,2	100,0
Total	267	100,0	100,0	

Jadi, kelas tertinggi pada tabel frekuensi di atas menandakan bahwa nilai kelompok rata-rata, dengan kata lain rerata efektivitas sertifikasi berada pada

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkatan sedang. Maka secara umum dapat dimaknai bahwa efektivitas sertifikasi guru di MTs se-Kota Pekanbaru berada pada tingkat efektivitas sedang.

**b. Hasil data penilaian komitmen kerja**

Distribusi data komitmen kerja ( $Y_1$ ) terlebih dahulu diurutkan mulai nilai data terendah sampai nilai tertinggi. kemudian dikelompokkan ke dalam interval kelas. Dalam penelitian ini, dari responden berjumlah 267 orang diperoleh rentang empiris antara 79 (data terendah) sampai 155 (data tertinggi) dengan jangkauan data (*range*)  $155 - 79 = 76$ . Kemudian dari hasil analisis data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 110,68, varians 310,94, standar deviasi 17,63, median sebesar 107 dan modus 102.

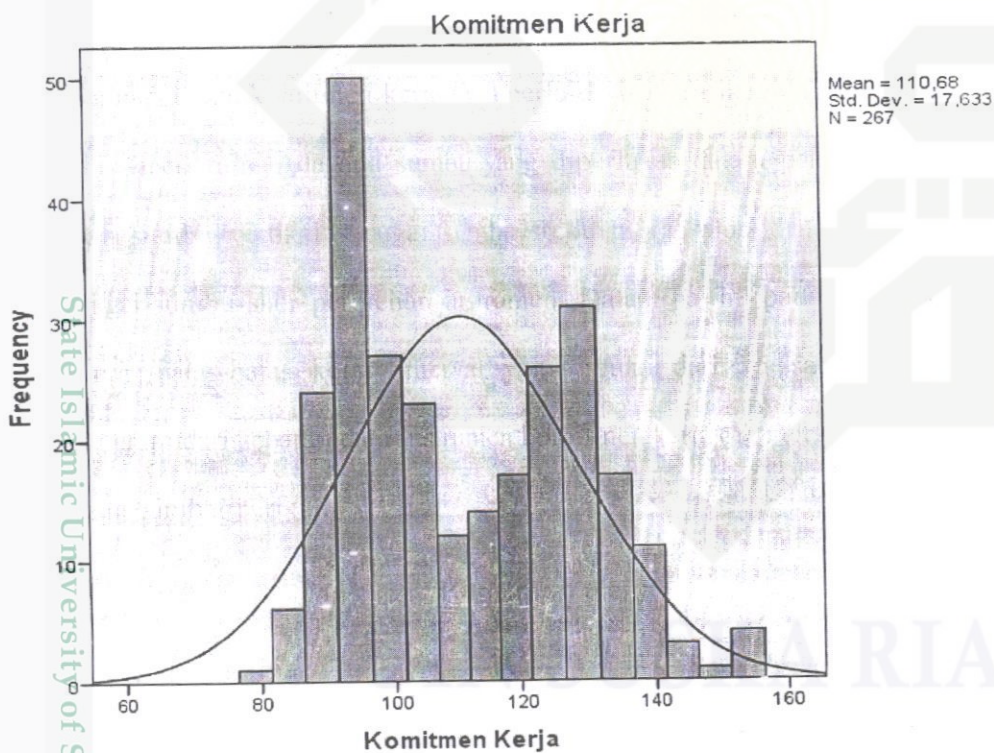
Jumlah butir instrumen untuk variabel komitmen kerja ( $Y_1$ ) sebanyak 32, dengan begitu rentang skor teoretik adalah  $32 - 160$ . Selanjutnya dari perhitungan di atas dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor (*mean*) empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi, sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan *mean* empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi menggambarkan posisi harga data teoretik yang dapat dinyatakan di lapangan.

Hasil pengumpulan data variabel komitmen kerja ( $Y_1$ ) diketahui bahwa skor  $32 - 75$  komitmen kerja guru berada pada tingkatan rendah, skor  $75 - 117$  komitmen kerja guru berada pada tingkatan sedang, dan skor  $117 - 160$  komitmen kerja guru berada pada tingkatan tinggi. Hasil perhitungan data mentah diperoleh bahwa nilai rata-rata skor (*mean*) empirik data variabel komitmen kerja guru yaitu 110,68. Hal ini mencerminkan bahwa data variabel komitmen kerja ( $Y_1$ ) berada



pada rentang kategori sedang. Jadi komitmen kerja guru MTs se-Kota Pekanbaru memiliki kategori sedang.

Untuk lebih memperjelas penyajian data distribusi variabel komitmen kerja ( $Y_1$ ), maka data komitmen kerja ( $Y_1$ ) perlu divisualisasikan dalam bentuk gambar grafik histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 75 sampai 155. Grafik histogram dari sebaran data instrumen komitmen kerja ( $Y_1$ ) tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 5.2 Grafik Histogram Skor Komitmen Kerja ( $Y_1$ )

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui 42 responden atau 15,7 persen dari total responden berada puncak tertinggi batang histogram, yang secara rinci dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi di bawah ini.

**Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	,4	,4	,4
79	3	1,1	1,1	1,5
82	3	1,1	1,1	2,6
85	6	2,2	2,2	4,9
87	12	4,5	4,5	9,4
88	5	1,9	1,9	11,2
89	1	,4	,4	11,6
90	2	,7	,7	12,4
92	17	6,4	6,4	18,7
93	8	3,0	3,0	21,7
94	15	5,6	5,6	27,3
95	8	3,0	3,0	30,3
96	10	3,7	3,7	34,1
97	4	1,5	1,5	35,6
98	2	,7	,7	36,3
99	7	2,6	2,6	39,0
Valid 100	4	1,5	1,5	40,4
101	19	7,1	7,1	47,6
102	1	,4	,4	47,9
105	3	1,1	1,1	49,1
106	3	1,1	1,1	50,2
107	3	1,1	1,1	51,3
108	5	1,9	1,9	53,2
110	1	,4	,4	53,6
111	2	,7	,7	54,3
112	3	1,1	1,1	55,4
113	3	1,1	1,1	56,6
114	4	1,5	1,5	58,1
115	2	,7	,7	58,8
116	5	1,9	1,9	60,7
117	2	,7	,7	61,4
118	2	,7	,7	62,2
119				



120	3	1,1	1,1	63,3
121	5	1,9	1,9	65,2
122	6	2,2	2,2	67,4
123	6	2,2	2,2	69,7
124	2	,7	,7	70,4
125	3	1,1	1,1	71,5
126	9	3,4	3,4	74,9
127	7	2,6	2,6	77,5
128	10	3,7	3,7	81,3
129	8	3,0	3,0	84,3
130	6	2,2	2,2	86,5
132	7	2,6	2,6	89,1
133	4	1,5	1,5	90,6
134	3	1,1	1,1	91,8
135	1	,4	,4	92,1
136	2	,7	,7	92,9
137	3	1,1	1,1	94,0
138	4	1,5	1,5	95,5
139	2	,7	,7	96,3
141	2	,7	,7	97,0
145	2	,7	,7	97,8
146	1	,4	,4	98,1
149	1	,4	,4	98,5
153	2	,7	,7	99,3
155	2	,7	,7	100,0
Total	267	100,0	100,0	

Jadi, kelas tertinggi pada tabel frekuensi di atas menandakan bahwa nilai kelompok rata-rata, dengan kata lain rerata komitmen kerja berada pada tingkatan sedang. Maka secara umum dapat dimaknai bahwa komitmen kerja guru di MTs se-Kota Pekanbaru berada pada tingkat komitmen sedang.

### c. Hasil data penilaian kemampuan kerja

Distribusi data kemampuan kerja ( $Y_2$ ) terlebih dahulu diurutkan mulai nilai data terendah sampai nilai tertinggi. Kemudian dikelompokkan ke dalam interval kelas. Dalam penelitian ini, dari responden berjumlah 267 orang diperoleh rentang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

empiris antara 120 (data terendah) sampai 277 (data tertinggi) dengan jangkauan data (*range*)  $277 - 120 = 157$ . Kemudian dari hasil analisis data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 190,05, variansi 903,92, standar deviasi 30,07, median sebesar 183, dan modus 183.

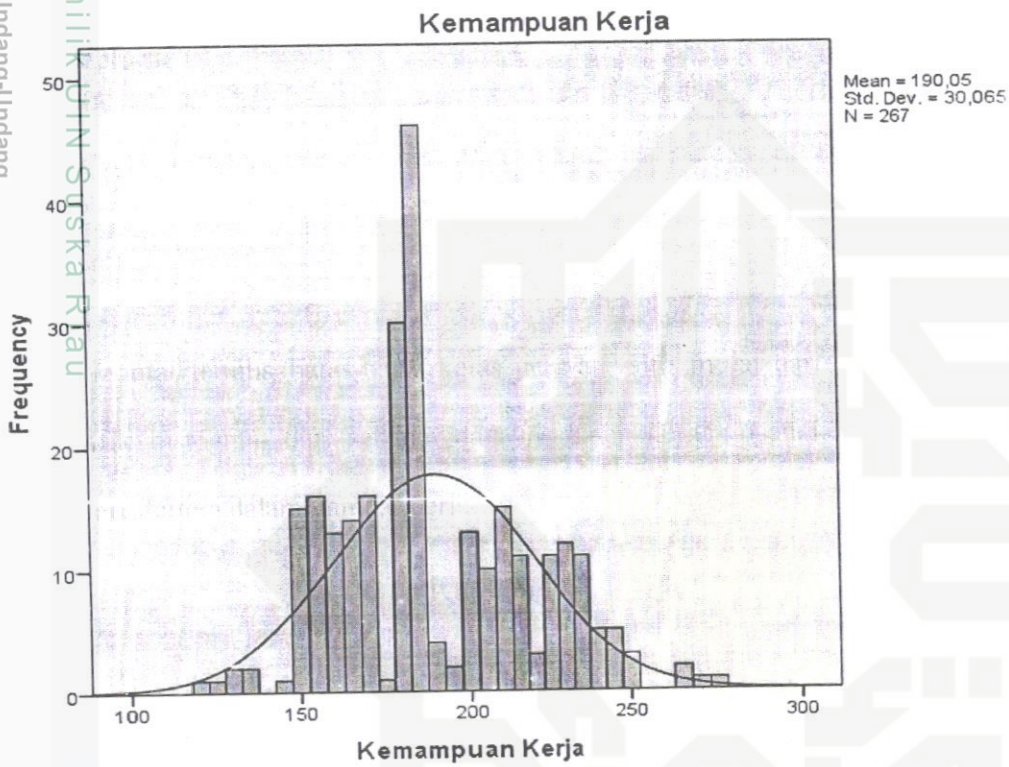
Jumlah butir instrumen untuk variabel kemampuan kerja ( $Y_2$ ) sebanyak 60, dengan begitu rentang skor teoretik adalah  $60 - 300$ . Selanjutnya dari perhitungan di atas dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor (*mean*) empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi, sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan *mean* empirik dengan nilai batas rendah, sedang dan tinggi menggambarkan posisi harga data teoretik yang dapat dinyatakan di lapangan.

Hasil pengumpulan data variabel kemampuan kerja ( $Y_2$ ) diketahui bahwa skor  $60 - 140$  kemampuan kerja guru berada pada tingkatan rendah, skor  $140 - 220$  kemampuan kerja guru berada pada tingkatan sedang, dan skor  $220 - 300$  kemampuan kerja guru berada pada tingkatan tinggi. Hasil perhitungan data mentah diperoleh bahwa nilai rata-rata skor (*mean*) empirik data variabel kemampuan kerja ( $Y_2$ ) yaitu 190,05. Hal ini mencerminkan bahwa data variabel kemampuan kerja ( $Y_2$ ) berada pada rentang kategori sedang. Jadi kemampuan kerja guru MTs se-Kota Pekanbaru memiliki kategori sedang.

Untuk lebih memperjelas penyajian data distribusi variabel kemampuan kerja ( $Y_2$ ), maka data kemampuan kerja ( $Y_2$ ) perlu divisualisasikan dalam bentuk gambar grafik histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu



horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 160 sampai 280. Grafik histogram dari sebaran data instrumen kemampuan kerja ( $Y_2$ ) tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 5.3 Grafik Histogram Skor Kemampuan Kerja ( $Y_2$ )**

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui 40 responden atau 15 persen dari total responden berada puncak tertinggi batang histogram, yang secara rinci dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi di bawah ini.

**Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	120	,4	,4	,4
	126	,4	,4	,7
Valid	131	,7	,7	1,5
	134	,4	,4	1,9
	136	,4	,4	2,2

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

145	1	,4	,4	2,6
148	15	5,6	5,6	8,2
153	2	,7	,7	9,0
154	4	1,5	1,5	10,5
155	4	1,5	1,5	12,0
156	4	1,5	1,5	13,5
157	2	,7	,7	14,2
158	1	,4	,4	14,6
159	7	2,6	2,6	17,2
160	1	,4	,4	17,6
161	4	1,5	1,5	19,1
163	6	2,2	2,2	21,3
164	3	1,1	1,1	22,5
167	5	1,9	1,9	24,3
169	1	,4	,4	24,7
170	15	5,6	5,6	30,3
175	1	,4	,4	30,7
178	20	7,5	7,5	38,2
180	10	3,7	3,7	41,9
183	29	10,9	10,9	52,8
184	1	,4	,4	53,2
186	13	4,9	4,9	58,1
187	3	1,1	1,1	59,2
188	1	,4	,4	59,6
189	2	,7	,7	60,3
192	1	,4	,4	60,7
194	2	,7	,7	61,4
198	11	4,1	4,1	65,5
199	1	,4	,4	65,9
201	1	,4	,4	66,3
203	1	,4	,4	66,7
204	1	,4	,4	67,0
205	1	,4	,4	67,4
206	5	1,9	1,9	69,3
207	2	,7	,7	70,0
208	6	2,2	2,2	72,3
209	1	,4	,4	72,7
210	5	1,9	1,9	74,5
211	2	,7	,7	75,3
212	1	,4	,4	75,7
214	6	2,2	2,2	77,9

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



216	2	,7	,7	78,7
217	3	1,1	1,1	79,8
218	1	,4	,4	80,1
219	1	,4	,4	80,5
220	1	,4	,4	80,9
223	3	1,1	1,1	82,0
224	1	,4	,4	82,4
226	2	,7	,7	83,1
227	5	1,9	1,9	85,0
228	1	,4	,4	85,4
229	5	1,9	1,9	87,3
230	2	,7	,7	88,0
232	4	1,5	1,5	89,5
233	4	1,5	1,5	91,0
234	2	,7	,7	91,8
236	4	1,5	1,5	93,3
237	1	,4	,4	93,6
238	1	,4	,4	94,0
240	1	,4	,4	94,4
241	1	,4	,4	94,8
242	2	,7	,7	95,5
243	1	,4	,4	95,9
244	1	,4	,4	96,3
246	1	,4	,4	96,6
247	2	,7	,7	97,4
248	2	,7	,7	98,1
249	1	,4	,4	98,5
263	2	,7	,7	99,3
272	1	,4	,4	99,6
277	1	,4	,4	100,0
Total	267	100,0	100,0	

Jadi, kelas tertinggi pada tabel frekuensi di atas menandakan bahwa nilai kelompok rata-rata, dengan kata lain rerata kemampuan kerja berada pada tingkatan sedang. Maka secara umum dapat dimaknai bahwa kemampuan kerja guru di MTs se-Kota Pekanbaru berada pada tingkat kemampuan sedang.

Rangkuman dari distribusi data frekuensi ketiga variabel di atas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.4 Rangkuman Distribusi Frekuensi Variabel-variabel**

		Statistics		
		Sertifikasi Guru	Komitmen Kerja	Kemampuan Kerja
N	Valid	267	267	267
	Missing	0	0	0
Mean		173,61	110,68	190,05
Std. Error of Mean		1,853	1,079	1,840
Median		168,00	107,00	183,00
Mode		166	102	183
Std. Deviation		30,279	17,633	30,065
Variance		916,796	310,940	903,922
Range		161	76	157
Minimum		84	79	120
Maximum		245	155	277
Sum		46353	29552	50744

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis Statistik

Pengujian persyaratan analisis yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis statistik. Ada 3 (tiga) yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis statistik, yaitu (1) data berdistribusi normal, yang uji normalitasnya dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, (2) data homogen, yang uji homogenitasnya dilakukan dengan menggunakan uji One-Way ANOVA atau *test of homogeneity of variances* dan (3) data linier, yang uji linieritas datanya dengan menggunakan *means* atau *test for linearity*.

### a. Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov-Smirnov

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Jika data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



nonparametrik. Maka untuk menguji normalitas data dapat menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Perhitungan menggunakan SPSS versi 20. Hipotesis yang diajukan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Data berdistribusi normal

$H_a$ : Data tidak berdistribusi normal

Untuk mengetahui apakah data sudah memenuhi asumsi normalitas *multivariate*, maka persyaratannya adalah bahwa nilai signifikansi pada uji K-S 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil penghitungan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov (KS) adalah sebagai berikut:

a. Uji normalitas data skor komitmen kerja atas efektivitas sertifikasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas data skor komitmen kerja atas efektivitas sertifikasi diperoleh hasil sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.5 Uji Normalitas Data  $Y_1$  atas X**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		267
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	16,38510763
	Absolute	,086
Most Extreme Differences	Positive	,086
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		1,399
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 5.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel komitmen kerja guru atas efektivitas sertifikasi lebih besar dari 0.05 yaitu 0,080. jadi ( $\text{sig} > 0.05$ ), di mana  $0,080 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel komitmen kerja atas efektivitas sertifikasi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji normalitas data skor kemampuan kerja atas efektivitas sertifikasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas data skor kemampuan kerja atas efektivitas sertifikasi diperoleh hasil sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.6 Uji Normalitas Data Y<sub>2</sub> atas X

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		267
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	27,67887656
	Absolute	,080
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,040
Kolmogorov-Smirnov Z		1,305
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 5.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel kemampuan kerja atas efektivitas sertifikasi lebih besar dari 0.05 yaitu 0,096 ( $\text{sig} > 0.05$ ), di mana  $0,096 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel



kemampuan kerja atas efektivitas sertifikasi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**b. Uji Homogenitas dengan uji One-Way ANOVA (*test of homogeneity of variances*)**

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian sama. Bila objek yang diteliti tidak mempunyai varian yang sama, maka uji Anova tidak dapat diberlakukan. Metode yang digunakan dalam melakukan uji homogenitas ini adalah metode varian terbesar dibandingkan dengan varian terkecil.

Hipotesis yang diajukan dalam uji homogenitas adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada perbedaan varian dari beberapa kelompok data

$H_a$  : Ada perbedaan varian dari beberapa kelompok data

Untuk mengetahui apakah data dari objek yang diteliti mempunyai varian sama, maka persyaratannya adalah bahwa nilai signifikansi pada uji *test of homogeneity of variances*  $> 0.05$ .

Hasil penghitungan uji homogenitas untuk semua variabel penelitian adalah mempunyai varian sama, yang uraiannya sebagai berikut:

**a. Uji homogenitas varian komitmen kerja guru atas efektivitas sertifikasi**

**Tabel 5.7 Uji Homogenitas  $Y_1$  atas X**

**Test of Homogeneity of Variances**

KOMITMEN KERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,954	83	182	,108

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari *test of Homogeneity of Varians* dapat diketahui signifikan sebesar 0.108. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0.108 > 0.05$ . Dengan demikian varian komitmen kerja guru atas efektivitas sertifikasi adalah sama. Artinya data variabel komitmen kerja guru berdasarkan variabel efektivitas sertifikasi mempunyai varian yang sama.

b. Uji homogenitas varian kemampuan kerja guru atas efektivitas sertifikasi

**Tabel 5.8 Uji Homogenitas  $Y_2$  atas X**  
Test of Homogeneity of Variances

KEMAMPUAN KERJA			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,893	83	182	,162

Dari *test of Homogeneity of Varians* dapat diketahui signifikan sebesar 0.162. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0.162 > 0.05$ . Dengan demikian varian kemampuan kerja guru atas efektivitas sertifikasi adalah sama. Artinya data variabel kemampuan kerja guru berdasarkan variabel efektivitas sertifikasi mempunyai varian yang sama.

c. Uji linieritas dengan *means (test for linearity)*

Uji linieritas dilakukan melalui *means (test for linearity)*, yaitu uji linieritas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya mempunyai hubungan yang linier antara variabel prediktor dengan variabel kriterium. Uji linieritas ini merupakan prasyarat dalam melakukan uji regresi linier. berdasarkan jalur yang telah dikonstruksikan, linieritas data terjadi pada variabel: (1) efektivitas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sertifikasi (X) dengan komitmen kerja ( $Y_1$ ); (2) efektivitas sertifikasi (X) dengan kemampuan kerja ( $Y_2$ ).

Hasil penghitungan uji linieritas untuk masing-masing pasangan variabel tersebut dapat diuraikan di bawah ini:

1) Uji linieritas variabel komitmen kerja ( $Y_1$ ) dengan efektivitas sertifikasi (X)

**Tabel 5.9 Uji Linieritas  $Y_1$  atas X**

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Kerja * Sertifikasi Guru	(Combined)	34397,179	84	409,490	1,543	,008
	Between	11296,454	1	11296,454	42,555	,000
	Linearity					
	Deviation from	23100,725	83	278,322	1,048	,391
	Linearity					
	Within Groups	48312,761	182	265,455		
	Total	82709,940	266			

Pada tabel 5.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikannya sebesar 0,391 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel komitmen kerja guru dengan efektivitas sertifikasi. Selanjutnya dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,048, sedang nilai  $F_{tabel}$  sebesar 1,349. Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi menunjukkan  $0,391 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel komitmen kerja dengan efektivitas sertifikasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Uji linieritas variabel kemampuan kerja ( $Y_2$ ) atas efektivitas sertifikasi (X)

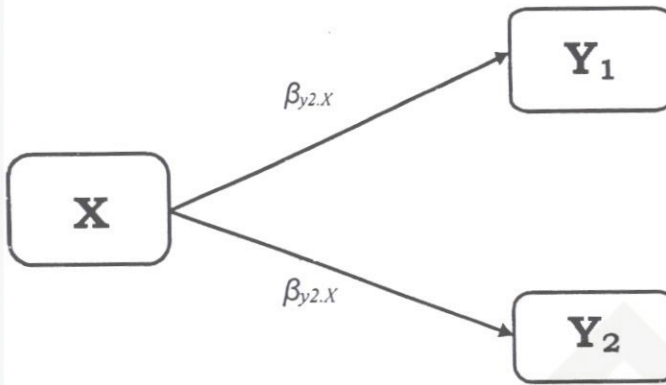
Tabel 5.10 Uji Linieritas  $Y_2$  atas X

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kemampuan Kerja * Sertifikasi Guru	(Combined)	98358,079	84	1170,930	1,500	,013
	Between Groups	36655,291	1	36655,291	46,953	,000
	Linearity	61702,788	83	743,407	,952	,593
	Deviation from Linearity	142085,187	182	780,688		
	Within Groups	240443,266	266			
Total						

Pada tabel 5.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikannya sebesar 0,593 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kemampuan kerja guru dengan efektivitas sertifikasi. Selanjutnya dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,952, sedang nilai  $F_{tabel}$  sebesar 1,349. Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dan nilai signifikansi menunjukkan  $0,593 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kemampuan kerja guru dengan efektivitas sertifikasi.

### 3. Analisis Statistik dengan Regresi

Pada bagian ini perlu dilakukan pengujian model yang diujikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.4 Model Pengaruh Antar-Variabel

Keterangan:

$X$  = Variabel bebas efektivitas sertifikasi

$Y_1$  = Variabel terikat komitmen kerja

$Y_2$  = Variabel terikat kemampuan kerja guru

$\beta_{y_1.x}$  = Koefisien jalur variabel efektivitas sertifikasi ( $X$ ) terhadap komitmen kerja ( $Y_1$ ), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel efektivitas sertifikasi ( $X$ ) terhadap komitmen kerja ( $Y_1$ ).

$\beta_{y_2.x}$  = Koefisien jalur variabel efektivitas sertifikasi ( $X$ ) terhadap kemampuan kerja ( $Y_2$ ), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel efektivitas sertifikasi terhadap kemampuan kerja ( $Y_2$ )

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *coefficient correlation product moment pearson* dapat diketahui bahwa seluruh nilai koefisien antar-variabel bernilai positif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau / State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Tabel 5.11 Harga Kefisien Korelasi antar Variabel

		Correlations		
		Efektivitas Sertifikasi	Komitmen Kerja	Kemampuan Kerja
Sertifikasi Guru	Pearson Correlation	1	,370**	,390**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	267	267	267
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	,370**	1	,120
	Sig. (2-tailed)	,000		,050
	N	267	267	267
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	,390**	,120	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,050	
	N	267	267	267

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil perhitungan pada table 5.11 di atas menggunakan *Coefficient Correlation product Moment Pearson* Perhitungan. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar-variabel. Di samping itu, seluruh nilai koefisien korelasi sangat signifikan pada alpha 0,01. Dengan penjelasan; *Pertama*, besarnya nilai koefisien kausal efektivitas sertifikasi (X) terhadap komitmen kerja (Y<sub>1</sub>) = 0,370, yang dapat dilihat pada perhitungan regresi sebagai berikut:

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.12 Hasil Perhitungan Regresi Pengaruh X Terhadap Y<sub>1</sub>**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	73,317	5,858		12,516	,000
Sertifikasi Guru	,215	,033	,370	6,474	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Begitu juga pada perhitungan manual yang menunjukkan hasil yang sama dengan perhitungan Regresi, sebagai berikut ini:

$$\begin{aligned}
 r_{xy1} &= \frac{SxY_1}{\sqrt{(Sx^2) \cdot (SY_1)^2}} \\
 &= \frac{52486,57}{\sqrt{243867,71 \times 82709,94}} \\
 &= \frac{52486,57}{142022,1233} \\
 &= 0,370
 \end{aligned}$$

Nilai 0,370 menunjukkan terdapatnya pengaruh positif efektivitas sertifikat terhadap komitmen kerja. Untuk menentukan signifikan atau tidaknya pengaruh tersebut, perlu dilakukan uji signifikansi. Uji signifikansi menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebagaimana yang dapat dilihat pada perhitungan di bawah ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,370 \sqrt{265}}{\sqrt{1-0,137}} \\
 &= \frac{6,016}{0,929} \\
 &= 6,474
 \end{aligned}$$

6,474 > 2,59 pada a = 0,01. Hasil perhitungan menggunakan SPSS.20 juga menghasilkan nilai yang sama dengan perhitungan manual di atas.

**Tabel 5.13 Nilai Koefisien Kausal dan Uji-t X Terhadap Y<sub>1</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73,317	5,858		12,516	,000
	Sertifikasi Guru	,215	,033	,370	6,474	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Tingkat kekuatan pengaruh efektivitas sertifikasi (X) terhadap komitmen kerja guru (Y<sub>1</sub>) adalah sangat kuat yaitu sebesar 13,66 persen. Sebagaimana yang terdapat pada tabel di bawah ini

**Tabel 5.14 Koefisien Determinasi X terhadap Y<sub>1</sub>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,370 <sup>a</sup>	,137	,133	16,416

a. Predictors: (Constant), Sertifikasi Guru

Sedangkan 86,34 sisanya disumbangkan oleh variabel selain efektivitas sertifikasi, termasuk di dalamnya kemampuan kerja guru.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Kedua**, besarnya nilai koefisien kausal efektivitas sertifikasi (X) terhadap kemampuan kerja ( $Y_2$ ) = 0,388, yang dapat dilihat pada tabel hasil perhitungan regresi di bawah ini:

**Tabel 5.15 Hasil Perhitungan Regresi Pengaruh X Terhadap  $Y_2$**   
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	122,746	9,896		12,404	,000
1 Sertifikasi Guru	,388	,056	,390	6,904	,000

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Begitu juga pada perhitungan manual yang menunjukkan hasil yang sama dengan perhitungan Regresi, berikut ini:

$$\begin{aligned}
 r_{xy_2} &= \frac{S_{xy_2}}{\sqrt{(Sx^2) \cdot (Sy_2^2)}} \\
 &= \frac{94546,51}{\sqrt{243867,71 \times 240443,266}} \\
 &= \frac{94546,51}{242149,43} \\
 &= 0,390
 \end{aligned}$$

Nilai 0,390 menunjukkan terdapatnya pengaruh positif efektivitas sertifikasi terhadap kemampuan kerja guru. Untuk menentukan signifikan atau tidaknya pengaruh tersebut, perlu dilakukan uji signifikansi. Uji signifikansi menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebagaimana yang dapat dilihat pada perhitungan di bawah ini

$$\begin{aligned}
 t_r &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,390 \sqrt{265}}{\sqrt{1-0,152}} \\
 &= \frac{6,356}{0,921} \\
 &= 6,904
 \end{aligned}$$

Nilai 6,904 > 2,59 pada  $\alpha = 0,01$ . Hasil perhitungan menggunakan SPSS.20 juga menghasilkan nilai yang sama dengan perhitungan manual di atas.

**Tabel 5.16 Nilai Koefisien Kausal dan Uji-t X Terhadap Y<sub>2</sub>**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	122,746	9,896			12,404	,000
1 Sertifikasi Guru	,388	,056	,390		6,904	,000

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Tingkat kekuatan pengaruh efektivitas sertifikasi (X) terhadap kemampuan kerja (Y<sub>2</sub>) adalah sangat kuat yaitu sebesar 15,24 persen. Sebagaimana yang terdapat pada tabel di bawah ini:

UIN SUSKA RIAU

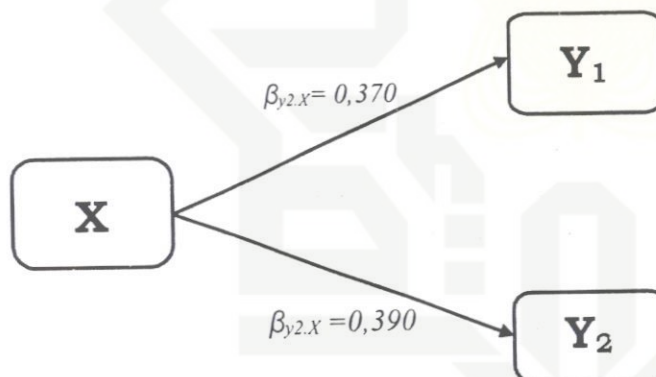
Tabel 5.17 Koefisien Determinasi X terhadap Y<sub>2</sub>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,390 <sup>a</sup>	,152	,149	27,731

a. Predictors: (Constant), Sertifikasi Guru

Sedangkan 84,76 sisanya disumbangkan oleh variabel selain kemampuan kerja guru.

Dengan demikian tingkat kekuatan pengaruh antara efektivitas sertifikasi (X) terhadap komitmen kerja (Y<sub>1</sub>) dan efektivitas sertifikasi (X) terhadap kemampuan kerja guru (Y<sub>2</sub>) adalah sangat kuat.



Gambar 5.5 Nilai Pengaruh Antar-Variabel

X = Variabel bebas efektivitas sertifikasi

Y<sub>1</sub> = Variabel terikat komitmen kerja

Y<sub>2</sub> = Variabel terikat kemampuan kerja

$\beta_{y1.x}$  = Koefisien jalur variabel efektivitas sertifikasi (X) terhadap komitmen kerja (Y<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,370. Nilai tersebut menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel efektivitas sertifikasi (X) terhadap komitmen kerja (Y<sub>1</sub>).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





$B_{y_2, X}$  = Koefisien jalur variabel efektivitas sertifikasi (X) terhadap kemampuan kerja ( $Y_2$ ) adalah sebesar 0,390. Nilai tersebut menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel efektivitas sertifikasi terhadap kemampuan kerja ( $Y_2$ ).

4. Analisis Statistik dengan Uji *T-Test Independent Sample*

a. Perbandingan komitmen kerja guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi

Hasil perhitungan uji *t-test Independent Sampel* dalam rangka membandingkan komitmen kerja guru sertifikasi dengan guru non-sertifikasi adalah sebagi berikut:

Tabel 5.18 Hasil Uji *T-Test Independent Sample* Komitmen Guru

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Komitmen Kerja	Equal variances assumed	,031	,861	1,113	265	,267	2,40214	2,15735	-1,84558	6,64986
	Equal variances not assumed			1,114	264,751	,266	2,40214	2,15704	-1,84498	6,64927

Dari tabel 5.18 di atas menjelaskan bahwa nilai *significant* 0,861 pada *Levene's Test for Equality of Variances* (untuk uji homogenitas/perbedaan varians) lebih besar dari pada 0,05, yang menunjukkan bahwa data adalah homogen. Maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan varians pada data komitmen kerja guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi (data *equal/homogen*). Hal ini juga ditegaskan oleh nilai sig. pada *t-test for Equality of Means* dimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0,267 lebih besar dari pada 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen kerja pada guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi.

Perlu diuraikan sekilas, bahwa komitmen kerja guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi bukannya tidak ada perbedaan sedikitpun. Perbedaan itu sebenarnya ada tapi tidak signifikan. Sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.19 Perbedaan Komitmen Guru Sertifikasi dan Guru Non-Sertifikasi**

Group Statistics					
	Guru	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen	Sertifikasi	133	111,8872	17,28445	1,49875
Kerja	Non-Sertifikasi	134	109,4851	17,95765	1,55130

Dari tabel 5.19 di atas terlihat bahwa rerata komitmen guru sertifikasi (111,8872) sedikit lebih tinggi dari pada rerata komitmen kerja guru non-sertifikasi (109,4851). Artinya secara komitmen kerja guru sertifikasi lebih baik dari pada guru non-sertifikasi. Akan tetapi, karena perbedaan ini tipis maka dapat dianggap tidak ada perbedaan atau sama saja. *95% Confidence Interval of the Difference* pada tabel 5.18 di atas merupakan rentang perbedaan nilai yang dapat ditoleransi. Pada kasus ini toleransi menggunakan kepercayaan 95%. Jadi dengan menggunakan taraf kepercayaan 95%, rentang selisih komitmen kerja guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi dari -1,84558 sampai 6,64986. Sedangkan selisih rerata komitmen kerja guru sertifikasi dan rerata komitmen kerja guru non-sertifikasi adalah  $111,8872 - 109,4851 = 2,4021$ . Jadi secara signifikansi tidak ada perbedaan komitmen kerja guru sertifikasi dan komitmen kerja guru non-sertifikasi, atau dengan kata lain tidak lebih baik

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



komitmen kerja guru sertifikasi dan komitmen kerja guru non-sertifikasi di MTs se-Kota Pekanbaru.

b. Perbandingan kemampuan kerja guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi

Hasil perhitungan uji *t-test Independent Sampel* dalam rangka membandingkan komitmen kerja guru sertifikasi dengan guru non-sertifikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.20 Hasil Uji *T-Test Independent Sample Kemampuan Guru*

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
Kemampuan Kerja	Equal variances assumed	,468	,495	,851	265	,396	3,13152	3,68187	-4,11792	10,38097
	Equal variances not assumed			,851	264,997	,396	3,13152	3,68182	-4,11781	10,38086

Dari tabel 5.20 di atas menjelaskan bahwa nilai *significant* 0,495 pada *Levene's Test for Equality of Variances* (untuk uji: homogenitas/perbedaan varians) lebih besar dari pada 0,05, yang menunjukkan bahwa data adalah homogen. Maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan varians pada data kemampuan kerja guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi (data *equal/homogen*). Hal ini juga ditegaskan oleh nilai sig. pada *t-test for Equality of Means* dimana 0,396 lebih besar dari pada 0,05 yang menunjukkan bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tidak ada perbedaan kemampuan kerja pada guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi.

Perlu diuraikan sekilas, bahwa kemampuan kerja guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi bukannya tidak ada perbedaan sama sekali. Perbedaan itu sebenarnya ada tapi tidak signifikan. Sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.21 Perbedaan Kemampuan Guru Sertifikasi dan Guru Non-Sertifikasi**  
 Group Statistics

	Guru	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kemampuan	Sertifikasi	133	191,6241	30,01782	2,60288
Kerja	Non-Sertifikasi	134	188,4925	30,14345	2,60400

Dari tabel 5.21 di atas terlihat bahwa rerata kemampuan guru sertifikasi (191,6241) sedikit lebih tinggi dari pada rerata kemampuan kerja guru non-sertifikasi (188,4925). Artinya secara signifikansi kemampuan kerja guru sertifikasi lebih baik dari pada guru non-sertifikasi. Namun, karena perbedaan ini tipis maka dapat dianggap tidak ada perbedaan atau sama saja. *95% Confidence Interval of the Difference* pada tabel 5.20 di atas merupakan rentang perbedaan nilai yang dapat ditoleransi. Pada kasus ini toleransi menggunakan kepercayaan 95%. Jadi dengan menggunakan taraf kepercayaan 95%, rentang selisih komitmen kerja guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi dari -4,11792 sampai 10,38097. Sedangkan selisih rerata kemampuan kerja guru sertifikasi dan rerata kemampuan kerja guru non-sertifikasi adalah  $191,6241 - 188,4925 = 3,1316$ . Jadi secara signifikansi tidak ada perbedaan kemampuan kerja guru sertifikasi dan kemampuan kerja guru non-sertifikasi,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau dengan kata lain tidak lebih baik kemampuan kerja guru sertifikasi dan kemampuan kerja guru non-sertifikasi di MTs se-Kota Pekanbaru.

## 5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis akan membawa kepada kesimpulan untuk menerima hipotesis atau menolak hipotesis. Jadi dengan demikian terdapat dua pilihan<sup>1</sup> kriteria pengujian terdiri dari daerah penerimaan dan daerah penolakan hipotesis. Daerah penolakan hipotesis sering pula disebut dengan nama daerah kritis.

### a. Pengujian Hipotesis I

#### **Terdapat pengaruh positif efektivitas sertifikasi terhadap komitmen kerja**

Untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan pada akhir Bab II, di mana bunyi hipotesisnya adalah terdapat pengaruh efektivitas sertifikasi (X) terhadap komitmen kerja ( $Y_1$ ), perlu diuji hipotesis statistiknya. Hasil perhitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur efektivitas sertifikasi (X) terhadap komitmen kerja ( $Y_1$ ) atau  $\beta_{y_1x}$  sebesar 0.370, dengan nilai uji t 6,474.

Berdasarkan teknik probabilitas penentuan kriteria pengujian pada SPSS adalah:

Jika :  $\text{Sig} \leq \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika :  $\text{Sig} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.

Dari penjelasan di atas diperoleh nilai uji-t adalah 6,474, dan  $\text{sig} = 0.000$ .

Nilai  $\alpha$ , karena uji dua sisi maka nilai  $\alpha$ -nya dibagi 2, sehingga nilai  $\alpha = 0,05/2 = 0.025$ . Hasil perbandingan  $t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}}$  ternyata  $\text{sig} = 0.000 < 0.025$ , maka  $H_0$  ditolak. Keputusan yang dibuat adalah terdapat pengaruh positif yang

<sup>1</sup>Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: Penerbit Tarsito, 1996), h. 221.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

signifikan efektivitas sertifikasi terhadap komitmen kerja guru. Hasil perhitungan ini telah signifikan.

**b. Pengujian Hipotesis II**

**Terdapat pengaruh positif efektivitas sertifikasi terhadap kemampuan kerja guru**

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh efektivitas sertifikasi (X) terhadap kemampuan kerja ( $Y_2$ ), perlu diuji hipotesis statistiknya yang dirumuskan. Hasil perhitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur efektivitas sertifikasi (X) terhadap kemampuan kerja ( $Y_2$ ) atau  $\beta_{y2x}$  sebesar 0.390, dengan nilai uji t 6,904. Berdasarkan teknik probabilitas penentuan kriteria pengujian pada SPSS adalah:

Jika :  $\text{Sig} \leq \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika :  $\text{Sig} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.

Dari penjelasan di atas diperoleh nilai uji-t 11,202, dan  $\text{sig} = 0.000$ . Nilai  $\alpha$ , karena uji dua sisi maka nilai  $\alpha$ -nya dibagi 2, sehingga nilai  $\alpha = 0,05/2 = 0.025$ . Hasil perbandingan  $t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}}$  ternyata  $\text{sig} = 0.000 < 0.025$ , maka  $H_0$  ditolak. Keputusan yang dibuat adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan efektivitas sertifikasi terhadap kemampuan kerja guru. Hasil perhitungan ini telah signifikan.

**Pengujian Hipotesis III**

**Komitmen kerja guru sertifikasi lebih baik dari pada komitmen kerja guru non-sertifikasi di MTs se-Kota Pekanbaru**



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa komitmen kerja guru sertifikasi lebih baik dari pada komitmen kerja guru non-sertifikasi di MTs se-Kota Pekanbaru, perlu diuji hipotesis statistiknya yang dirumuskan. Berdasarkan penentuan kriteria pengujian pada SPSS adalah:

Jika :  $\text{Sig} \leq \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika :  $\text{Sig} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.

Hasil perhitungan mendapatkan bahwa rerata komitmen kerja guru sertifikasi ( $\mu_1$ ) lebih besar dari pada alpha 0.05, dimana nilai sig. sebesar 0.861 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa data homogen antara kedua variabel. Selanjutnya, pada *t-test for Equality of Means* diperoleh nilai *significant (2-tailed)* lebih besar dari pada alpha 0.05, dimana nilai sig. sebesar 0,267 > 0,05.

Ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan data di antara kedua variabel.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa  $H_0 : \mu_1 = \mu_2$ , maka  $H_0$  diterima. Keputusan yang dibuat adalah tidak ada perbedaan pada rerata guru non-sertifikasi ( $\mu_2$ ) di MTs se-Kota Pekanbaru. Artinya, komitmen kerja guru sertifikasi tidak lebih baik dari pada komitmen kerja guru non-sertifikasi di MTs se-Kota Pekanbaru.

#### Pengujian Hipotesis IV

#### **Kemampuan kerja guru sertifikasi lebih baik dari pada kemampuan kerja guru non-sertifikasi di MTs se-Kota Pekanbaru**

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa kemampuan kerja guru sertifikasi lebih baik dari pada kemampuan guru non-sertifikasi di MTs se-Kota Pekanbaru, perlu diuji hipotesis statistiknya yang dirumuskan. Berdasarkan penentuan kriteria pengujian pada SPSS adalah:

Jika :  $\text{Sig} \leq \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika :  $\text{Sig} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.

Hasil perhitungan mendapatkan bahwa rerata kemampuan kerja guru sertifikasi ( $\mu_1$ ) lebih besar dari pada alpha 0.05, dimana nilai sig. sebesar 0.495 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa data homogen antara kedua variabel. Selanjutnya, pada *t-test for Equality of Means* diperoleh nilai *significant (2-tailed)* lebih besar dari pada alpha 0.05, dimana nilai sig. sebesar 0,396 > 0,05. Ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan data di antara kedua variabel.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa  $H_0 : \mu_1 = \mu_2$ , maka  $H_0$  diterima. Keputusan yang dibuat adalah tidak ada perbedaan pada rerata guru non-sertifikasi ( $\mu_2$ ) di MTs se-Kota Pekanbaru. Artinya, kemampuan kerja guru sertifikasi tidak lebih baik dari pada kemampuan kerja guru non-sertifikasi di MTs se-Kota Pekanbaru.

Hasil pengujian hipotesis penelitian baik efektivitas sertifikasi terhadap komitmen kerja guru, maupun efektivitas sertifikasi terhadap kemampuan kerja guru, semuanya menunjukkan pengaruh yang signifikan. Adapun pengujian hipotesis komparatif untuk hipotesis ke-3 dan ke-4 menunjukkan tidak adanya perbedaan antara guru sertifikasi dan guru non-sertifikasi baik komitmen kerjanya maupun kemampuan kerjanya. Berikut ini penulis kemukakan rangkuman hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Tabel 5.22 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis Statistik	Nilai Koefisien	Hasil uji-t	Signifikansi	Keputusan	Kesimpulan
$H_0 : \beta_{y1.x} \geq 0$ $H_1 : \beta_{y1.x} < 0$	0,370	6,474	0,000 < 0,05	$H_0$ ditolak, $H_1$ diterima	Efektivitas sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja
$H_0 : \beta_{y2.x} \geq 0$ $H_1 : \beta_{y2.x} < 0$	0,390	6,904	0,001 < 0,05	$H_0$ ditolak, $H_1$ diterima	Efektivitas sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja
$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ $H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$	0,031	1,113	0,861 > 0,05	$H_0$ diterima, $H_1$ ditolak	Tidak ada perbedaan komitmen kerja antara guru sertifikasi dan guru non sertifikasi
$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ $H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$	0,468	0,851	0,495 > 0,05	$H_0$ diterima, $H_1$ ditolak	Tidak ada perbedaan kemampuan kerja antara guru sertifikasi dan guru non sertifikasi

**B. Pembahasan**

Deskripsi data kuantitatif dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi kategorik dan bentuk grafik histogram. Variabel penelitian yang dideskripsikan tersebut adalah: (1) variabel efektivitas sertifikasi (X), (2) variabel komitmen kerja (Y<sub>1</sub>), dan (3) variabel kemampuan kerja (Y<sub>2</sub>). Setiap variabel penelitian diuraikan dalam beberapa indikator yang terkait dengan variabel yang tersebut.

**1. Efektivitas sertifikasi**

Efektivitas sertifikasi guru dapat diukur dari (1) Meningkatnya penguasaan guru tentang materi bidang studi dan pembelajarannya sesuai dengan bidang sertifikasi masing-masing (2) Meningkatnya pemahaman guru tentang prinsip-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Diizinkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



prinsip pembelajaran bidang studi yang efektif (3) Meningkatnya kemampuan guru dalam mengembangkan perangkat pembelajaran berdasarkan hasil analisis kurikulum yang berlaku dan teori-teori pedagogik yang relevan, (4) Meningkatnya kemampuan melaksanakan perencanaan pembelajaran, dan (5) Meningkatnya kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran karakteristik kurikulum yang berlaku dan karakteristik peserta didik, mencakup: pra pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran dan penutupan.

Dari penarikan data di lapangan, total skor butir tertinggi adalah indikator ke-4 (meningkatnya kemampuan guru dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran), pada nomor butir instrumen 13 (Dengan proses sertifikasi yang diikuti guru, dalam menyusun perencanaan pembelajaran terjadi kesesuaian rumusan indikator pencapaian dengan kompetensi dasar (dari KI1, KI2, KI3, dan KI4) yang akan dicapai) dengan capaian nilai 548 dari jumlah responden 132 atau dengan rata-rata 4,2. Sedangkan total butir skor terendah adalah indikator ke-5 (Meningkatnya kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran karakteristik kurikulum yang berlaku dan karakteristik peserta didik pada penguasaan materi pelajaran), pada nomor butir instrumen 31 (Guru mengaitkan materi dengan realitas kehidupan) dengan capaian nilai 486 atau dengan rata-rata 3,7.

Dari data di atas menjelaskan bahwa dengan dilaksanakannya program sertifikasi guru menyebabkan adanya peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran terutama pada penyusunan perencanaan pembelajaran yang sesuai rumusan indikator pencapaian dengan kompetensi dasar (dari KI1, KI2, KI3, dan KI4) yang akan dicapai. Namun, dalam melaksanakan proses pembelajaran (peer teaching) masih terdapat kelemahan, utamanya dalam

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

upaya guru mengaitkan materi pembelajaran dengan realitas kehidupan atau dengan istilah pembelajaran berbasis CTL (*contextual teaching and learning*). Pembelajaran berbasis CTL ini merupakan topik hangat dalam dunia pendidikan dewasa ini. CTL adalah suatu sistem belajar yang didasarkan pada filosofi bahwa siswa mampu menyerap pelajaran apabila mereka menangkap makna dalam materi akademik yang mereka terima, dan mereka menangkap makna dalam tugas-tugas sekolah jika mereka bisa mengaitkan informasi baru dengan pengetahuan dan pengalaman yang sudah mereka miliki sebelumnya.<sup>2</sup> CTL ini terdiri dari delapan komponen yaitu: membuat keterkaitan yang bermakna, pembelajaran mandiri, melakukan pekerjaan yang berarti, bekerja sama, berpikir kritis dan kreatif, membantu individu untuk tumbuh dan berkembang, mencapai standar tinggi, dan menggunakan penilaian autentik.<sup>3</sup>

Selanjutnya, untuk menggambarkan secara lebih detail keadaan efektivitas sertifikasi guru pada setiap indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya penguasaan guru tentang materi bidang studi dan pembelajarannya sesuai dengan bidang sertifikasi masing-masing. Pada indikator ini membahas aspek pendalaman materi bidang studi. Data penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya skor yang mencolok.
- b. Meningkatnya pemahaman guru tentang prinsip-prinsip pembelajaran bidang studi yang efektif. Pada indikator ini terdapat total skor butir yang mencolok, dimana pada butir instrumen ke-5 (Guru memahami teori belajar dan pembelajaran) yaitu jumlah skor 490, atau dengan rata-rata 3,7.

<sup>2</sup> Elaine B. Johnson, *Contextual Teaching and Learning: Menjadikan Kegiatan Belajar-Mengajar Mengasyikkan dan Bermakna*. (Bandung: Penerbit MLC, 2007), h. 14

<sup>3</sup> *Ibid.*, h. 15.



Teori belajar merupakan hukum-hukum/prinsip-prinsip umum yang melukiskan terjadinya belajar. Teori belajar ini sangat membantu pengajar dalam menyampaikan bahan pelajaran kepada peserta didik. Dengan memahami teori belajar, pengajar akan memahami proses terjadinya belajar manusia. Pengajar dalam hal ini guru mengerti bagaimana seharusnya memberikan stimulasi sehingga peserta didik menyukai belajar.

Guru sebagai seorang yang profesional di bidang pendidikan, diharapkan dapat menguasai berbagai teori belajar yang ada. Hal ini dimaksudkan untuk membantu guru mencari cara terbaik untuk membantu siswa belajar. Sebagaimana yang kita ketahui ada banyak perbedaan pada diri masing-masing siswa. Sebuah kelas yang terdiri atas siswa yang heterogen dengan berbagai keanekaragaman, baik dari latar belakang keluarga, sosial, ekonomi, kemampuan dan lain-lain. Akan sangat sulit untuk mengelola dan mengarahkan sekian anak untuk belajar di dalam sebuah kelas, jika masing-masingnya mengemukakan keinginannya. Namun guru dituntut untuk bisa mengelola kelas baik secara klasikal maupun individual.

Beberapa teori belajar yang relevan dan dapat diterapkan dalam kegiatan pembelajaran yang akan dikembangkan antara lain:<sup>4</sup>*Pertama*, menurut teori belajar behaviorisme, manusia sangat dipengaruhi oleh kejadian-kejadian di dalam lingkungannya yang akan memberikan pengalaman-pengalaman belajar. Teori ini menekankan pada apa yang dilihat yaitu tingkah laku. *Kedua*, menurut teori belajar kognitif, belajar adalah pengorganisasian aspek-aspek kognitif dan persepsi untuk memperoleh pemahaman. Teori ini menekankan

<sup>4</sup> Indah Kosmiyah, *Belajar dan Pembelajaran* (Yogyakarta: Teras, 2012), h. 34-43

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada gagasan bahwa bagian suatu situasi saling berhubungan dalam konteks situasi secara keseluruhan. *Ketiga*, menurut teori belajar humanisme, proses belajar harus dimulai dan ditunjukkan untuk kepentingan memanusiakan manusia, yaitu mencapai aktualisasi diri peserta didik yang belajar secara optimal. *Keempat*, menurut teori belajar sibermetik, belajar adalah mengolah informasi (pesan pembelajaran), proses belajar sangat ditentukan oleh sistem informasi. *Kelima*, menurut teori belajar konstruktivisme, belajar adalah menyusun pengetahuan dari pengalaman konkret, aktivitas kolaborasi, refleksi serta interpretasi.

- c. Meningkatnya kemampuan guru dalam mengembangkan perangkat pembelajaran berdasarkan hasil analisis kurikulum yang berlaku dan teori-teori pedagogik yang relevan. Pada indikator ini terdapat jumlah skor butir instrumen yang mencolok yaitu butir instrumen ke-9 (Guru mampu menetapkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang dirancang). Pada butir ke-9 ini jumlah nilai butir adalah 490 atau dengan rata-rata 3,7.

Bahan ajar adalah seperangkat sarana atau alat pembelajaran yang berisikan materi pembelajaran, metode, batasan-batasan, dan cara mengevaluasi yang didesain secara sistematis dan menarik dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu mencapai kompetensi atau subkompetensi dengan segala kompleksitasnya. Bahan ajar memiliki beragam jenis, ada yang cetak maupun non-cetak. Menurut Ali bahan ajar dapat dibedakan menjadi 4 jenis, yakni: 1.) Bahan ajar pandang (Visual) Terdiri dari bahan cetak (printed) antara lain handout, buku, modul, lembar kerja siswa, brosur, leaflet, wallchart, booklet, foto atau gambar, dan bahan ajar non-cetak



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti model atau market. 2.) Bahan ajar dengar (Audio) Yang termasuk kedalam bahan ajar audio ini adalah kaset, radio, piringan hitam, dan compact disk audio. 3.) Bahan ajar pandang dengar (Audio Visual) Yang termasuk kedalam bahan ajar ini yakni, Compact Disk dan film. 4.) Bahan ajar multimedia interaktif Terdiri dari CAI (*Computer Assisted Interactive*) dan bahan ajar web (*web based learning materials*).<sup>5</sup>

Meningkatnya kemampuan melaksanakan perencanaan pembelajaran. Pada indikator ini membahas aspek persiapan pembelajaran. Data penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya skor yang mencolok. Bahkan dari 14 butir instrumen pada indikator ini butir ke-13 merupakan capaian skor tertinggi pada pengukuran variabel efektivitas sertifikasi.

Meningkatnya kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran karakteristik kurikulum yang berlaku dan karakteristik peserta didik, mencakup: pra pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran dan penutupan. Pada indikator ini ditandai oleh beberapa hal: (a) memiliki butir instrumen yang paling banyak dalam penelitian ini, dengan 24 butir instrumen tentang pelaksanaan pembelajaran (peer teaching) yang pengukurannya mencakup; kegiatan pra pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran (penguasaan materi pelajaran, pendekatan/strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, penilaian proses dan hasil belajar, dan penggunaan bahasa), dan kegiatan penutupan; (b) memiliki capaian nilai butir instrumen terendah pada variabel

<sup>5</sup> Mohammad Ali, dkk., *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan* (Bandung: Pedagogiana Press, 2007). h.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efektivitas sertifikasi. Sebagaimana telah dijelaskan di atas, nilai terendah terdapat pada pengukuran penguasaan materi pelajaran dengan nomor butir instrumen 31 (Guru mengaitkan materi dengan realitas kehidupan) dengan capaian nilai 486 atau dengan rata-rata 3,7.

Selain nomor butir ke-31, nilai rendah lainnya pada pengukuran penilaian proses dan hasil belajar dengan nomor butir 45 (Guru melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)), yang capaian jumlah skor butirnya 493 atau rata-rata 3,7. Menurut Eko Putro Widoyoko mengatakan bahwa kegiatan penilaian dalam pendidikan memiliki dua ciri, yaitu:<sup>6</sup> penilaian dilakukan secara tidak langsung dan menggunakan ukuran kuantitatif.

Penilaian yang dilakukan secara tidak langsung digunakan untuk mengukur ketercapaian peserta didik dari indikator yang tampak (observable indicator) terhadap mata pelajaran. Sedangkan penilaian yang dilakukan dengan menggunakan ukuran kuantitatif artinya menggunakan simbol bilangan sebagai hasil pertama pengukuran. Setelah itu lalu diinterpretasikan ke bentuk kualitatif. Bentuk kuantitatif ini dapat berupa pengukuran skala ketercapaian peserta didik berdasarkan indikator.

Selain itu, Eko Putro Widyoko telah mengklasifikasikan tentang karakteristik dan prinsip penilaian hasil belajar. Beliau mengatakan bahwa penilaian belajar peserta didik pada Kurikulum 2013 memiliki lima karakteristik, yaitu: belajar tuntas, autentik, berkesinambungan, berdasarkan acuan kriteria dan menggunakan teknik penilaian yang bervariasi. Sedangkan untuk penilaian hasil

<sup>6</sup> Eko Putro Widoyoko, *Penilaian Hasil Pembelajaran di Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 10-12



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

belajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah didasarkan pada prinsip-prinsip: sahih (valid), reliabel, objektif, adil, terpadu, terbuka, menyeluruh dan berkesinambungan, sistematis, akuntabel dan edukatif.<sup>7</sup>

Dari hasil pengamatan peneliti di lapangan diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar guru termasuk dalam kategori sangat baik, namun masih ada juga beberapa yang cukup baik dan kurang baik. Hal ini menunjukkan masih perlunya pembinaan dan pemberdayaan guru produktif MTs di Kota Pekanbaru. Melalui pembinaan dalam hal penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, seorang guru MTs akan berdaya dalam memilih dan menentukan materi yang relevan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Sofian (Kepala MTs Al-Fajar Kota Pekanbaru), beliau menyampaikan bahwa guru sertifikasi di madrasahny sebagian besar sudah bekerja sesuai harapan dan sudah sangat meningkat dibandingkan sebelum sertifikasi. Baik dalam persiapan guru sebelum masuk kelas, ketika di kelas dan setelah keluar kelas untuk memberi penilaian dan evaluasi hasil belajar. Penyampaian materi apakah guru-guru bapak ini menyampaikan dengan jelas, kemudian sesuai dengan hirarki belajar yang runtun, kemudian yang bisa menyampaikan materi melihat karakter siswa, kira-kira bisa gak? “Ada, ada yang belum mengenakan betul, itulah yang tugas saya membina memanggil tadi, hasil seperti si saya panggil guru tu kan, kamu ini-ini kelemahannya”. Tapi kira-kira menyampaikan materi dengan jelas itu, persentasenya bisa gak bapak gambarkan? “Itu dikatakan 80 %”.

<sup>7</sup>*Ibid.*, h. 14-17



Berdasarkan aspek kompetensi kualitas diperoleh informasi bahwa sebagian besar 79,55% termasuk kategori sangat baik; 18,94% termasuk kategori baik; dan cukup baik serta kurang baik masing-masing 0,76%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas sebagai guru telah didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi berkualitas di masa depan. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Kepribadian guru yang tercermin dari norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, akan mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kuantitas kerja guru pasca sertifikasi memberikan informasi bahwa sebagian besar (87,88%) termasuk dalam kategori sangat baik, dan sisanya (10,61%) termasuk kategori kurang baik. Secara keseluruhan kuantitas kerja guru MTs pasca sertifikasi telah memiliki kuantitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Berarti kebutuhan berprestasi, kebutuhan eksistensi dan berkuasa, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan aktualisasi dan kemandirian, serta harapan pertumbuhan sebagian besar guru telah terpenuhi.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dalam hal ini guru dituntut menguasai kompetensi-kompetensi yang telah ditentukan untuk menjalankan tugasnya.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs N Bukit Raya “Mohon maaf juga pak saya menyampaikan, tentukan saya tak membohongi, karena kami sarana kurang pak, dalam arti kata saya untuk infokus itukan baru 1 yang bisa dipakai, jadi kadang-kadang contoh bapak ni dulu yang bawa, tentu bapak yang satu tak bisa bawak, sedangkan kita yang media sekarang ni yang cepat ni kan lewat komputer, jadi itu yang kendalapak, Cuma kalau pas dia yang satu misalnya membawak, yang satu manual, ha itu berjalan pak”.

Dari aspek kehandalan mengajar guru, sebagian besar (83,33%) guru termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar guru MTs memperoleh kesempatan yang adil dari sekolah untuk meraih prestasi kerja optimal dan pengembangan profesionalismenya. Selanjutnya dari aspek sikap sebagian besar (75,76%) termasuk dalam kategori sangat baik. Guru memiliki kesempatan yang sama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pembelajaran dan menentukan solusinya, memiliki kebebasan yang bertanggung jawab dalam membimbing peserta didik, dan keberhasilan dalam memperoleh penghargaan atas pekerjaan yang diselesaikan.

Dalam hal ini guru MTs se-Kota Pekanbaru telah melalui berbagai pengalaman belajar, baik pendidikan formal maupun diklat pengembangan untuk dapat melaksanakan tugasnya sebagai guru, meskipun dalam beberapa aspek masih ada yang perlu dikembangkan lagi, sehingga bisa mencapai kompetensi yang lebih maksimal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah MTsN Bukit Raya : dan hasil bapak selama ini kepada guru sertifikasi kita ketercapaiannya berapa? “Tercapai, ya... wajib tercapai tu target target dengan guru sertifikasi harus tercapai, kecuali kalau seandainya kita kekurangan waktu, harus cari tempat lain, Cuma beberapa tu sudah diatur, mulai awal tahun sudah diatur”.

Hasil wawancara dengan Pak Sofian (Kepala MTs Alfajar Kota Pekanbaru) “Kalau saya lihat pak menguasai kelas, Cuma jangan kita hari ini menganggap kita yang masuk ke kelas yang ribut itu, tidak menguasai kelas, jadi ada kelas yang ribut tapi justru hidupnya menguasai materi tadi, sehingga kan ada anak yang membuat kelompok-kelompok, gurukan sebagai muderator, tapi kelas yang seperti ini kita juga anggap, tapi kalau dia yang tak memperhatikan apa tujuan di kelas tadi sehingga kata orang yang kelas itu guru menguasai kelas yang tenang, kalau saya tidak, saya menterjemahkan kalualah guruitu diayang menguasai kelas, pertama kelas tu hidup, jangan ribut anak tadi betul-betul dia saya contohkan tadi dia mendiskusikan materi ini, sehingga memang keributan ada, tapi itu saya anggap dia menguasai kelas, yang saya anggap dia tidak menguasai kelas, guru asik menerangkan kata bapak tadi, anak asik main handphone juga di dalam, ha itu kalau saya itu tidak menguasai kelas. Tapi kalau kelas yang ribut dalam arti kata ada kelompok sini, diakan setelah tadi mendiskusikan materi itu baru mempersentasekan, nah waktu dia keributan tadi tentu guru berjalan kesana berjalan kesini, kalau orang yang melihat sekali lintaskan guru tak menguasai kelas, ngapa? Anak ribut, tapi kalau saya tu bukan tak menguasai pak, menguasai. Jadi ada ditempat saya itu nanti ada kelas guru tu tergantung dia, ada yang membuat materi tu berkelompok-kelompok, ada hanya dia masuk ke kelas saja, dia

yang menerangkan, dia tanya jawab dengan siswa tu ada pak, jadi malah tiga metode”.

Hasil penelitian terhadap kompetensi profesional guru MTs se-Kota Pekanbaru yang dipersepsi oleh guru yang bersangkutan, guru tersertifikasi pada aspek kemampuan kerja guru memperoleh nilai rata-rata sebesar 65,15%. Sedangkan dari aspek komitmen berdasarkan indikator *affective commitment*, *continuance commitment* dan indicator *nurmative commitment* termasuk kategori sangat baik 82,58 %. Bila dilihat dari kualitas kerja adalah 79,55% termasuk kategori sangat baik. Nilai tersebut masuk pada kategori tinggi atau sangat baik. Dari nilai tersebut kemudian dilakukan perhitungan statistik untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh sertifikasi yang signifikan.

Perhitungan pada penelitian ini menggunakan program SPSS 21.0 *for windows* dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%. Pada guru tersertifikasi pada indikator kemampuan kerja diperoleh taraf signikansi  $(0.000) < 0,05$ . Adapun hasil perhitungan uji-t pada indikator kemampuan kerja dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh  $t$  hitung  $(12,517) > t$  tabel  $(1.969347)$ . Dengan demikian hasil perhitungan tersebut memenuhi kriteria, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi terhadap kemampuan kerja guru di MTs se-Kota Pekanbaru.

## 2. Komitmen Kerja

Komitmen kerja guru dalam penelitian ini diukur dari (1) Memiliki ikatan emosional terhadap madrasah, (2) Memiliki loyalitas dalam melayani kepentingan siswa, (3) Memiliki inovasi merancang pembelajaran yang baik, (4) Merasa bertanggung jawab terhadap kualitas pembelajaran di kelas, (5) Adanya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 State: Ismi University of Sulthan Syarif Kasim Riau



kesungguhan dalam mewujudkan pembelajaran aktif, (6) Merasa bertanggung jawab melakukan pengelolaan kelas yang baik, (7) Merasa bertanggung jawab memberikan keteladanan kepada siswa di kelas, (8) Berinteraksi sosial dengan siswa agar pembelajaran menyenangkan, (9) Bertanggung jawab terhadap kualitas penilaian belajar siswa, dan (10) Berusaha terlibat aktif terhadap kegiatan madrasah.

Dari penarikan data di lapangan, total skor butir tertinggi adalah indikator ke-1 (Memiliki ikatan emosional terhadap madrasah), pada nomor butir instrumen ke-1 (Saya merasa betah bekerja di madrasah ini) dengan capaian nilai 555 dari jumlah responden 132 atau dengan rata-rata 4,2. Sedangkan total butir skor terendah dimiliki oleh 3 butir instrumen yaitu:

- c. Indikator ke-1 (Memiliki ikatan emosional terhadap madrasah), pada nomor butir instrumen ke-3 (Saya bersedia tetap bekerja di madrasah ini sampai pensiun) dengan capaian jumlah nilai butir 514 dari jumlah responden 132 atau dengan rata-rata 3,9. Sebanyak 41 (31%) responden memilih jawaban “sangat setuju”, 49 responden (37%) memilih jawaban “setuju”, 31 responden (23%) memilih jawaban “ragu-ragu”. 8 responden (6%) memilih jawab tidak setuju, dan 3 responden (2%) memilih jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Artinya lebih dari 68% dari guru MTs di Kota Pekanbaru berkomitmen untuk tetap bertugas di madrasah tempat mereka bertugas sekarang.
- d. Indikator ke-5 (Adanya kesungguhan dalam mewujudkan pembelajaran aktif), pada nomor butir instrumen ke-14 (Saya menghindari menggunakan selain metode ceramah dalam pembelajaran) dengan capaian nilai 514 dari jumlah responden 132 atau dengan rata-rata 3,9. Sebanyak 42 (32%) responden

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



memilih jawaban “sangat tidak setuju”, 54 responden (41%) memilih jawaban “tidak setuju”, 20 responden (15%) memilih jawaban “ragu-ragu”. 12 responden (9%) memilih jawab setuju, dan 4 responden (3%) memilih jawaban “Sangat Setuju”. Artinya lebih dari 73% guru di MTs di Kota Pekanbaru dalam menyampaikan materi ajar dengan menggunakan selain metode ceramah.

Indikator ke-6 (Merasa bertanggung jawab melakukan pengelolaan kelas yang baik), pada nomor butir instrumen ke-16 (Saya merasa kehilangan wibawa bila siswa meninggalkan kelas tanpa izin) dengan capaian nilai 514 dari jumlah responden 132 atau dengan rata-rata 3,9. Sebanyak 37 (28%) responden memilih jawaban “sangat setuju”, 59 responden (45%) memilih jawaban “setuju”, 27 responden (20%) memilih jawaban “ragu-ragu”. 5 responden (4%) memilih jawab tidak setuju, dan 4 responden (3%) memilih jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Artinya lebih dari 73% dari guru MTs di Kota Pekanbaru yang akan merasa tersinggung bila ada siswa yang meninggalkan kelas tanpa izin.

Peningkatan komitmen kerja guru merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan guru, diversifikasi tenaga kerja. Peningkatan komitmen kerja diperlukan untuk mempersiapkan guru mengerjakan pekerjaan di masa yang akan datang (proses pendidikan jangka panjang).

Keberhasilan madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru di madrasah. Seberapa jauh komitmen guru terhadap tugas dan pekerjaannya, sangatlah menentukan madrasah itu dalam mencapai tujuannya. jadi, komitmen guru terhadap pekerjaannya di madrasah sangatlah penting.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang guru akan loyal apabila mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta guru yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari lembaga dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan Lembaga memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan saya melalui keikutsertaan dalam macam-macam pelatihan baik dari pusat maupun dari madrasaah pun ada. Misalnya pelatihan penggunaan software, pelatihan atau workshop. Selain itu juga dilakukan evaluasi melalui internal berkala, minimal 2 kali setahun, yang ke dua sekolah itu wajib mengevaluasi melalui KKG, yang ketiga pengawasan dari eksternal, harapan kita bagaimana pengawasan itu melalui ITE.

Hal ini juga diungkapkan oleh Kepala MTs Alfajar kota Pekanbaru mengatakan bahwa guru sertifikasi yang ada ditempatnya (sekolah) menguasai materi pembelajaran. Namun lebih lanjut beliau mengatakan “kalaulah belum tadilah saya mendatangkan adanya instruktur, mitos dulu almarhum pak Lukman, sama juga kita datangkan mintak dengan pak Lubis mau persiapan akreditasi, ha itukan tentu materi-materi harus dikuasai, bagaimana pembuatan perangkat pembelajaran yang bagus itu pak seperti itu”.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila guru dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif bukan hasil kerja individu.

Komitmen kerja guru mengacu pada beberapa format kesetiaan dan loyalitas kepada organisasi itu. *Affective commitment* memiliki hubungan positif antara guru dengan organisasinya untuk berkomitmen terhadap pekerjaan. *Continuance commitment* adalah imbalan atau balasan yang diterima guru atas kinerjanya dalam organisasi sedangkan *normative commitment* merupakan perilaku loyal guru terhadap organisasinya. Selain itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru antara lain gaji atau kompensasi, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan sekerja, dan kondisi tempat kerja. Dengan ini, diharapkan bahwa dengan adanya motivasi seorang guru akan kinerjanya terhadap lembaga dengan memiliki komitmen kerja guru yang kuat.

Guru yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari organisasi. Keberhasilan dari organisasi tidak terlepas dari peran guru yang terlibat di dalamnya, karena dengan adanya komitmen yang baik maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Dari indikator komitmen kerja guru diperoleh taraf signifikansi  $(0.959) > 0.05$ . Adapun hasil perhitungan uji-t pada indikator komitmen kerja dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh  $t$  hitung  $(0,052) < t$  tabel  $(1.969347)$ . Dengan demikian hasil perhitungan tersebut tidak memenuhi kriteria, yang berarti tidak

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi terhadap komitmen kerja guru di MTs se-Kota Pekanbaru.

Komitmen kerja mengacu pada beberapa format kesetiaan dan loyalitas kepada organisasi itu. *Affective commitment* memiliki hubungan positif antara guru dengan organisasinya untuk berkomitmen terhadap pekerjaan. *Continuance commitment* adalah imbalan atau balasan yang diterima guru atas kinerjanya dalam organisasi sedangkan *normative commitment* merupakan perilaku loyal guru terhadap organisasinya. Selain itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru antara lain gaji atau kompensasi, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan sekerja, dan kondisi tempat kerja. Dengan ini, diharapkan bahwa dengan adanya motivasi seorang guru akan kinerjanya terhadap lembaga dengan memiliki komitmen kerja guru yang kuat.

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator komitmen menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikannya antara sertifikasi terhadap komitmen kerja guru disebabkan oleh faktor gaji atau kompensasi, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan sekerja, dan kondisi tempat kerja tersebut.

Selain itu juga bahwa setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya guru yang berkualitas. Untuk menciptakan guru yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pimpinan atau kepala sekolah. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada guru, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Selain motivasi adanya komitmen guru terhadap organisasi juga berperan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



terhadap pencapaian kinerja dari guru. Guru yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi maka guru akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari organisasi tersebut. Keberhasilan dari organisasi tersebut tidak terlepas dari peran guru yang terlibat di dalamnya, karena dengan adanya komitmen yang baik maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen kerja guruonal merupakan suatu bentuk kesetiaan terhadap organisasi. Kesetiaan itu ditandai dengan adanya rasa percaya, rasa menerima, serta adanya keinginan untuk mempertahankan kedudukan yang semata-mata dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan yang telah ditetapkan dalam hal ini tidak hanya untuk kepentingan lembaga saja, melainkan juga untuk kepentingan orang-orang yang bergabung dalam organisasi tersebut, diantaranya adalah guru.

Tercapainya tujuan dari suatu organisasi dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja para guru. Guru yang memiliki tingkat komitmen tinggi maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja. Hal ini disebabkan oleh adanya kecenderungan dimana guru yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi akan lebih aktif dan kreatif di dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan. Selain itu, dengan adanya tingkat kehadiran, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan peningkatan usaha juga akan mampu mendorong dalam meningkatkan kinerja yang tinggi.

Seorang guru yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi maka akan memiliki kepedulian yang tinggi pula terhadap organisasi atau lembaga. Dengan demikian akan menciptakan kinerja yang baik bagi guru. Tingkat komitmen baik komitmen lembaga terhadap guru, maupun antara guru terhadap lembaga sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas guru terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan guru tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Guru dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, guru dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Guru yang memiliki komponen *normative* tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pimpinan agar guru memiliki komitmen kerja guru profesional, motivasi terhadap organisasi sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Organisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, sedangkan guru memberikan dukungan pada organisasi tidak hanya dalam keahlian dan kemampuan saja, tetapi komitmen pada organisasi. Secara umum, kinerja individual diyakini dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen dari atasan terhadap

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



guru itu sendiri, yang pada akhirnya faktor-faktor tersebut juga berdampak pada kinerja organisasi.

Setiap guru memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen kerja guruonal yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen kerja guruonal dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan guru yang berdasarkan *continuance*. Guru yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normative yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki guru. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada guru untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bagi para guru adalah penting untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, bagi para pimpinan (kepala sekolah) hendaknya memberikan motivasi kepada para gurunya agar kinerja guru menjadi lebih baik dan optimal. Sebaliknya, guru yang melakukan pelanggaran terhadap lembaga hendaknya diberikan *punishment* sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Guru yang mempunyai komitmen dan loyal terhadap lembaga pendidikan pasti memiliki motivasi yang tinggi untuk bisa menjadi guru yang lebih baik dan berprestasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Kemampuan Kerja Guru

Kemampuan kerja guru dalam penelitian ini diukur dari: (1) Memahami peserta didik secara mendalam, (2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, (3) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, (4) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, (5) Kepribadian yang mantap dan stabil, (6) Kepribadian yang dewasa, (7) Kepribadian yang arif, (8) Kepribadian yang berwibawa, (9) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan, (10) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, (11) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, (12) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar, (13) Kemampuan merencanakan program belajar mengajar, (14) Menguasai bahan pelajaran, (15) Melaksanakan/mengelola proses belajar mengajar, dan (16) Menilai kemajuan proses belajar mengajar.

Dari penarikan data di lapangan, total skor butir tertinggi adalah indikator ke-16 (Menilai kemajuan proses belajar mengajar), pada nomor butir instrumen ke-59 (Guru mampu memberikan hasil penilaian (rapor)) dengan capaian nilai 581 dari jumlah responden 132 atau dengan rata-rata 4,4. Sedangkan total butir skor terendah dan sangat mencolok di antara semua butir instrumen pada variabel-variabel dalam penelitian ini, yang dimiliki oleh 2 butir instrumen yaitu:

- a. Kompetensi Profesional pada indikator ke-13 (Kemampuan merencanakan program belajar mengajar), pada nomor butir instrumen ke-44 (Guru melakukan pembaharuan rencana program pembelajaran (RPP) setiap

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

pergantian tahun pelajaran) dengan capaian jumlah nilai butir 514 dari jumlah responden 132 atau dengan rata-rata 3,9. Sebanyak 11 (8%) responden memilih jawaban “selalu”, 21 responden (16%) memilih jawaban “sering”, 11 responden (8%) memilih jawaban “kadang-kadang”, 51 responden (39%) memilih jawab “jarang”, dan 38 responden (29%) memilih jawaban “tidak pernah”. Artinya lebih dari 67% dari guru MTs di Kota Pekanbaru yang jarang atau bahkan tidak pernah melakukan pembaharuan rencana program pembelajaran (RPP) setiap pergantian tahun pelajaran.

b. Kompetensi Profesional pada indikator ke-13 (Kemampuan merencanakan program belajar mengajar), pada nomor butir instrumen ke-42 (Guru mampu membuat rencana program pembelajaran (RPP)) dengan capaian nilai 353 dari jumlah responden 132 atau dengan rata-rata 2,7. Sebanyak 11 (8%) responden memilih jawaban “sangat setuju”, 24 responden (18%) memilih jawaban “setuju”, 32 responden (24%) memilih jawaban “ragu-ragu”, 44 responden (33%) memilih jawab “tidak setuju”, dan 21 responden (16%) memilih jawaban “sangat tidak setuju”. Artinya lebih dari 49% dari guru MTs di Kota Pekanbaru yang jarang atau bahkan tidak mampu membuat rencana program pembelajaran (RPP) secara baik.

Dari sampel guru sebanyak 132 orang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja adalah 65,15% termasuk kategori sangat baik, 32,58% termasuk kategori baik dan 2,27% termasuk kategori cukup baik.

Hasil analisis deskriptif terhadap kemampuan guru produktif MTs di Kota Pekanbaru memberikan informasi bahwa sebagian besar guru (65,15%) telah memiliki kemampuan yang tinggi pada aspek kompetensi pedagogis, professional,



kepribadian dan sosial. Seorang guru harus mempunyai kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas. Penguasaan ini meliputi konsep dan struktur, serta metoda keilmuan atau teknologi atau seni yang sesuai dengan materi ajar. Guru profesional mengenal karakteristik dari peserta didik, meluangkan waktu untuk memberi perhatian pada siswa di setiap pelajaran atau diskusi yang dilakukan serta memiliki kepekaan mendengar keluhan siswanya.

Hal didukung oleh pernyataan dari Kepala Sekolah MTs Negeri Bukit Raya yang menyatakan bahwa "Jadi guru-guru yang sertifikasi itu, semenjak ada digulirkan sertifikasi nampaknya dah jauh mulai nampak gebrakan-gebrakan mutu guru terutama dalam bentuk administrasi guru dah mulai ditingkatkan, kemudian di segi administrasi tentu perannya bagaimana...perannya proses pembelajaran lebih baik sekarang mulai terwujud dibuktikan dengan sertifikasi, itu ya...Madrasah sudah mulai mengikuti sarana prasarana yang menunjang itu, sebagai contoh dulu banyaknya guru kita itu hanya seperti mengajar seperti biasa, sekarang sudah kita mengarahkan kapada ITE, artinya sudah menggunakan setiap kelas itu Infokus, jadi kita pancing untuk itu".

Pada penelitian ini diperoleh informasi terkait kompetensi pedagogis guru produktif MTs bahwa dari 132 orang guru sebagian besar guru produktif 65,15% termasuk kategori sangat baik dan 32,58% termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru MTs Kota Pekanbaru telah memiliki kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Seperti yang dituturkan oleh Pak Sofian (Kepala Mts Alfajar Kota Pekanbaru) bagaimana guru-guru mempersiapkan siswa untuk belajar "Yang pertama saya selaku kepala sekolah, sebelum libur pak, kami mengadakan rapat guru dalam arti kata langsung pembagian tugas, dan setelah libur saya masuk sudah menandatangani perangkat pelajaran, jadi mereka didalam itu ada lakukan contoh kurikulum 2013, inikan tak semua guru paham dan dalam arti kata tak semua guru mendapatkan ilmu, tentu saya yang pertama memanggil pengawas, nah setelah saya panggil pengawas dan dikumpulkan guru dan diberikan oleh pengawas ilmu kepada guru-guru sehingga memahami betul bagaimana tentang kurikulum, setelah guru itu memahami tentang kurikulum, barulah mereka bisa membuat perangkat pelajaran sesuai apa yang kita lakukan nanti misalnya materi itu apa, kemudian setelah materi sesuai, sesuai pula dengan alat perangkat pelajaran, setelah perangkat sesuai barulah kita bisa masuk ke kelas".

### C. Temuan Penelitian

Penelitian ini menghendaki adanya temuan baru (*novelty*), yang merupakan ide, konsep, gagasan, dan pendapat baru yang belum dikenal sebelumnya, baik baru secara keseluruhan atau sebagiannya saja, yang dikemukakan oleh peneliti. Secara teori posisi guru dapat dikatakan sebagai profesi apabila memiliki ciri-ciri suatu profesi: (a) suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crusial*), (b) Jabatan yang menuntut keterampilan/keahliantertentu, (c) Keterampilan/keahlian yang dituntut jabatan itu didapat melalui memecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah, (d) Jabatan itu berdasarkan pada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekadar pendapat khalayak umum, (e) Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama, (f) Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri, (g) Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi. (h) Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan Judgement terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya. (i) Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar. (j) Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula.

Beberapa kriteria di atas kita bisa menegaskan jabatan guru sebagai profesi. Selanjutnya kriteria profesi guru yang disarankan oleh National Education Association (NEA) adalah sebagai berikut: (a) Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual. (b) Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus. (c) Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama (bandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan latihan umum belaka). (d) Jabatan yang memerlukan 'latihan dalam jabatan' yang bersinambungan. (e) Jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen. (f) Jabatan yang menentukan baku (standarnya) sendiri. (g) Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi. (h) Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.

Guru sebagai profesi telah dicanangkan oleh Presiden RI tanggal 02 Desember 2004. Pencanaan tersebut merupakan pengakuan formal atas profesi guru sebagai profesi yang bermartabat. Hal ini diharapkan menjadi tonggak awal bangkitnya apresiasi tinggi pemerintah dan masyarakat terhadap profesi guru, ditandai dengan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





adanya reformasi pengembangan profesi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan kompetensi, sertifikasi, pemberian penghargaan, perbaikan kesejahteraan, dan perlindungan hukum. Kelahiran Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, yang diikuti dengan peraturan perundang-undangan yang terkait, merupakan usaha Pemerintah untuk menumbuhkan pengakuan terhadap profesi guru. Dikatakan pada pasal 1 Undang-Undang tersebut bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan 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.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat tersebut membawa makna bahwa guru adalah jabatan profesi sehingga seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugas dengan selalu berpegang teguh pada etika profesi, independen, produktif, efektif, efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat, dan kode etik yang regulatif.

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

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



penghargaan atas dasar prestasi. Hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya sertifikasi guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. (2) peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) peningkatan profesionalisme guru.

Konsep tentang guru profesional yang diungkap dari berbagai literatur lebih banyak menyorot tentang indikator kemampuan kerja. Berikut ini penulis kemukakan tentang konsep guru profesional tersebut:

1. Asmal May, menegaskan pula bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi keguruan berkat pembelajaran dan latihan di lembaga pembelajaran guru dalam jangka waktu tertentu. Tidak hanya itu, guru profesional adalah guru yang memiliki kecakapan dalam manajemen kelas dalam rangka pembelajaran yang efektif dan efisien.<sup>8</sup>
2. Sri Banun Muslim menyebutkan ciri-ciri yang dimiliki oleh guru profesional. Ciri-ciri profesi tersebut antara lain adalah 1) pekerjaan itu memiliki fungsi dan signifikansi sosial, 2) dimilikinya sekumpulan bidang ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik dan prosedur kerja, 3) diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang melaksanakan pekerjaan profesional, 4) dimilikinya mekanisme untuk penyaringan secara efektif, sehingga hanya mereka yang dianggap kompeten yang diperbolehkan bekerja memberikan layanan ahli yang dimaksud, dan 5) dimilikinya organisasi profesi.<sup>9</sup> Ciri-ciri guru profesional yang diungkapkan di atas lebih menekankan pada penguasaan keilmuan yang berkaitan dengan tugas profesi yang dilakoninya.

<sup>8</sup> Asmal May, *op.cit.*, h. 106

<sup>9</sup> Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 114.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Omar Hamalik menyebutkan teori tentang guru professional telah banyak dikemukakan oleh para pakar manajemen pendidikan. Oemar Hamalik mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.<sup>10</sup> Pendapat yang dikemukakan Hamalik tersebut lebih menekankan pada kemampuan yang dimiliki seseorang yang memungkinkannya untuk mengajar dengan baik dengan bekal ilmu yang dimilikinya. Lebih lanjut, Oemar Hamalik menjelaskan seperti yang dikutip Martinis Yamin<sup>11</sup>, guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi; (a) Memiliki bakat sebagai guru, (b) Memiliki keahlian sebagai guru, (c) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, (d) Memiliki mental yang sehat, (e) Berbadan sehat, (f) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, (g) Guru adalah manusia berjiwa Pancasila, dan (h) Guru adalah seorang warga negara yang baik.
4. Rice dan Bishoprick sebagaimana di kemukakan Bafadal, mengemukakan guru professional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Profesionalisasi guru oleh kedua pakar tersebut dipandang sebagai suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (*ignorance*) menjadi tahu, dari ketidak matangan (*immaturity*) menjadi matang,

<sup>10</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), Cet. Ke-4, h. 27

<sup>11</sup> Martinis Yamin. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. (Jakarta: Gaung Persada, 2007), h. 5-7.



dari diarahkan oleh orang lain (*otherdirectedness*) menjadi mengarahkan diri sendiri.<sup>12</sup>

5. Glickman menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara professional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara professional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas. Jadi, betapa pun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang ia tidak akan sempurna dalam menyelesaikan tugas-tugasnya bilamana tidak didukung oleh kemampuan.<sup>13</sup> Glickman, sesuai dengan pemikirannya di atas, seseorang guru dapat dikatakan profesional bilamana memiliki kemampuan tinggi (*highlevel of abstract*) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*). Komitmen lebih luas daripada *concern* sebab komitmen itu mencakup waktu dan usaha. Tingkat komitmen guru terbentang dalam garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah menuju yang paling tinggi. Guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkannya untuk meningkatkan mutu pembelajaran pun sangat sedikit. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatiannya

<sup>12</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008) cet.ke-4, h. 4

<sup>13</sup> Carl D. Glickman, *Revolutionizing America's School* (New York: Willey, 1998), h. 48.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





kepada murid, demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak.

6. Menurut Surya sebagaimana dikutip oleh Kunandar, guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun dalam metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual.<sup>14</sup>

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan dalam literatur di atas dapat dipahami bahwa guru profesional selalu dipahami pada aspek kecakapan, keahlian atau kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan pembelajaran. Kalau melihat pada keadaan riil dilapangan pada unit analisis penelitian ini di madrasah, penulis lebih cenderung bahwa profesionalitas seorang guru tidak lah berhenti pada kecakapan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru. Guru profesional juga harus mencerminkan pribadi yang komitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Keahlian dan kemampuan yang tinggi bukan tolok ukur semata dalam menentukan profesionalitas seorang guru.

Perlu ditegaskan bahwa secara filosofis pendidikan bukanlah transfer pengetahuan, tetapi pengembangan potensi peserta didik. Dengan kata lain, tugas seorang guru sejatinya bukan hanya bertanggung jawab dan berhenti sampai pada

<sup>14</sup> Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), h. 198

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dan Milik UIN Suska Riau  
Sta Islami University of Sultan Sarif Kasim Riau

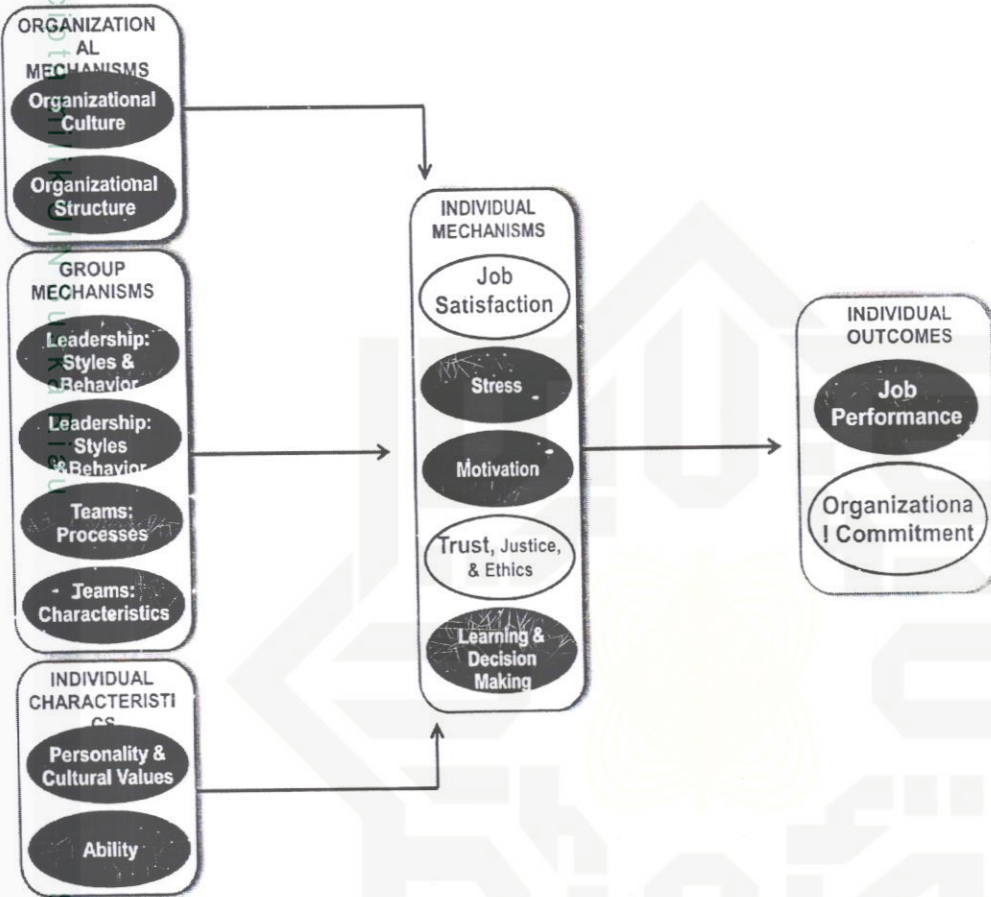
tersalurkannya ilmu (*transfer of knowledge*) atau dalam pemahaman yang lebih sempit mengajar di kelas saja. Jauh lebih penting dari itu, bagaimana seorang guru mampu melakukan perubahan perilaku siswa menuju kedewasaan dan kebaikan melalui kegiatan *transfer of value* (nilai). Transfer ilmu dapat dilakukan dengan kegiatan pengajaran dan tatap muka di kelas, sedangkan mendidik siswa merupakan kegiatan terus menerus di dalam dan diluar kelas. Kemampuan kerja hanya menjawab tuntutan dalam kelas dan komitmen kerja sebagai guru menghendaki peran tidak hanya di kelas tapi juga di luar kelas. Apalagi madrasah di Kota Pekanbaru sebagiannya merupakan pondok pesantren. Maka peran guru profesional melalui penguatan aspek komitmen kerja sangat diperlukan. Sehingga guru itu bisa digugu dan ditiru.

Dalam perkembangan perilaku organisasi akhir-akhir ini, komitmen telah menjadi output utama berdampingan dengan kinerja seperti yang dikemukakan oleh Colquitt sebagaimana yang terlihat pada gambar di bawah ini.

- Hak cipta dilindungi Undang-undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 5.6**  
*Integrative Model of Organizational Behavior*<sup>15</sup>



Komitmen merupakan syarat mutlak bagi kemajuan organisasi dewasa ini, termasuk untuk kemajuan madrasah. Tanpa komitmen yang tinggi kemampuan kerja tidak menjamin majunya pendidikan di madrasah. Bahkan guru yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi bila tidak memiliki komitmen kerja yang kuat akan menimbulkan rasa jengkel dan prustasi bagi madrasah.

Komitmen guru merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan sekolah dan pendidikan di masa depan. Komitmen guru erat hubungannya dengan kinerja guru dan kemampuannya dalam inovasi dan integrasi gagasan baru ke dalam pekerjaan,

<sup>15</sup> Colquitt, Lepine, and Wesson, *op.cit.*, h. 8.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tingkat ketidakhadiran, pergantian (turnover), prestasi siswa, dan sikap terhadap sekolah. Terdapat hubungan yang kuat antara komitmen guru dan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan mengajar. Berarti tingkat komitmen guru merupakan faktor kunci bagi suksesnya agenda reformasi pendidikan yang akan meningkatkan kesediaan guru dalam bekerjasama, melakukan refleksi dan melakukan tindakan secara kritis. Berbagai riset menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru, komitmen profesional dan perilaku organisasi merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja sekolah.

Seorang guru yang memiliki komitmen tinggi adalah guru yang memiliki keyakinan yang kuat untuk menerima tujuan sekolah, kesiapan untuk bekerja keras bagi sekolah dan keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi sekolah tersebut. Komitmen guru dapat diukur melalui tiga aspek komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. *Pertama*, komitmen afektif akan menjawab seberapa tinggi taraf keterikatan guru secara psikologis terhadap sekolah atau seberapa besar keinginan guru untuk memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi sekolah. *Kedua*, komitmen kontinuitas akan menjawab seberapa banyak guru menerima manfaat dari keterlibatannya dalam sekolah. *Ketiga*, sedangkan komitmen normatif akan menjawab bagaimana perasaan guru untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya secara bertanggung jawab.

Glickma<sup>16</sup> menggambarkan ciri-ciri komitmen guru, antara lain: *pertama*, tingginya perhatian terhadap siswa-siswi. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada siswa dan siswinya, antara lain sebagai

<sup>16</sup> Burhanuddin. *Analisis Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara 1995), h. 124

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





berikut: 1) Memberikan bimbingan. salah satu tugas guru adalah membimbing siswa-siswi. Membimbing berarti mengarahkan siswa-siswi yang mempunyai kemampuan kurang, sedang dan tinggi. Disini arti bimbingan yang sebenarnya bagi guru. Guru harus memahami masing-masing siswa-siswinya dari kondisi fisik dan psikisnya agar mampu melaksanakan pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Dalam proses bimbingan, guru menyatu dalam jiwa siswa-siswinya tidak boleh egois atau memaksakan kehendak dengan tujuan agar pengajaran cepat sesuai dengan target waktu. Akan tetapi guru dituntut untuk menghargai kemampuan siswa siswinya, dengan tidak melupakan batasan waktu. 2) Mengadakan komunikasi yang intensif terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik. Komunikasi dalam segala hal sangat dibutuhkan, apalagi berkaitan dengan aktifitas sebagai guru. Guru yang bijaksana adalah guru yang peduli terhadap keadaan siswa-siswinya. Perbedaan-perbedaan yang terdapat pada peserta didik hendaknya dijadikan landasan dalam memberikan pengajaran. Oleh karenanya, guru harus selalu menjalin komunikasi intensif dengan orang tua dan masyarakat terkait dengan keadaan keluarga, lingkungan dan pergaulan peserta didiknya. Disinilah peran guru sebagai pengganti orang tua didalam menyiapkan siswa-siswinya menjadi anggota masyarakat.

*Kedua*, banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan. Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, melatih, membimbing dan sebagainya. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya yaitu sebagai berikut: 1) Guru tidak hanya pendidik didalam kelas, tetapi juga disela-sela waktu di luar jam mengajar. 2) Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Ketiga*, bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain. Pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa. Terkait dengan tugas tersebut, para guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut: 1) Guru memiliki tugas profesional. Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan meskipun kenyataannya masih banyak dilakukan orang diluar kependidikan. 2) Guru memiliki tugas kemanusiaan. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mapu menarik simpati sehingga ia menjai idola para siswa-siswinya. 3) Guru memiliki tugas kemasyarakatan. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan.

Guru yang memiliki komitmen terhadap tugas setidaknya dari dalam dirinya terpancar beberapa sikap:

- 1) Tugas sebagai guru merupakan pancaran sikap bathin. Melaksanakan tugas sebagai guru hendaknya merupakan panggilan jiwa yang lahir dari ketulusan hati untuk menjalankan tugas tersebut dengan sungguh-sungguh tanpa paksa dan dipaksakan.
- 2) Siap sedia dimanapun. Dengan modal kompetensi sosial yang dimiliki oleh para guru, tempat tugas dimana pun tidaklah menjadi penghalang untuk menunaikan kewajibannya sebagai pendidik. Dengan kompetensi tersebut seorang guru mampu beradaptasi dimanapun dan dengan siapapun.
- 3) Tanggap terhadap perubahan. Guru yang profesional adalah yang terus menerus membudayakan diri dengan memiliki cukup waktu luang untuk mempertajam



daya intelektualnya. Dengan demikian segala bentuk perubahan yang terjadi di tengah masyarakat terutama yang berkaitan dengan pengetahuan harus mendapat perhatian.

Jadi berdasarkan pandangan tentang komitmen kerja di atas, penulis mengusulkan suatu pandangan atau konsep baru tentang guru profesional di madrasah yang komponen utamanya di samping adanya pengakuan dari organisasi profesi juga harus memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan komitmen kerja yang tinggi juga.

Komitmen kerja guru sebagai bagian konsep guru professional di madrasah perlu dikonsultasikan dengan konsep komitmen menurut Islam. Komitmen kerja seorang guru tidak lah dapat dipisahkan dengan komitmennya terhadap madrasah sebagai entitas di mana eksistensinya diakui.

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, sangat diperlukan adanya kerjasama antar anggota dengan komitmen yang telah mereka buat kepada organisasi yang mereka tempati, dengan usaha keras dan tekad yang kuat, tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal, dan tentunya dengan membawa nilai tersendiri bagi tiap anggotanya. Pada saat kondisi apapun yang terjadi dengan organisasi, sikap anggota menjadi tolak ukur pembuktian ikrar janji komitmen yang dibuat untuk bertahan pada organisasi itu sendiri. Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi.<sup>17</sup>

Menurut Mulyadi, seseorang tidak boleh bekerja dengan *sebrono* (seenaknya) dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam Al Qur'an:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ بُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمْ إِلَهٌ وَجِدْ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ۝ ١١٠

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya". (QS. Al-Kahfi: 110)

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (*al Haq*), yang menjadi sumber nilai intrinsik pekerjaan manusia.<sup>18</sup>

Tidak hanya komitmen di dalam suatu organisasi yang dibutuhkan, tetapi juga dalam kehidupan beragama. Sebagai seorang muslim juga harus berkomitmen pada diri sendiri untuk selalu menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi segala larangan Allah sehingga untuk dapat menjalankan segala larangan-Nya, maka kita harus istiqomah dalam menjalaninya.

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi

<sup>17</sup>Ibid.

<sup>18</sup>Mulyadi *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. (Malang: UIN Press, 2010), h. 80.



larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Seperti dalam firman Allah dalam Al-Qur'an:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ  
وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “kecuali orang-orang yang taubat dan Mengadakan perbaikan<sup>19</sup> dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar” (QS. An-Nisa: 146)

Pada ayat tersebut menerangkan bahwa pahala yang besar adalah balasan bagi yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada agama Allah dan tulus ikhlas mengerjakan agama karena Allah SWT. yang dimaksud dengan mengadakan perbaikan disini adalah berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan.

Allah juga berfirman dalam Al-Qur'an, komitmen digambarkan sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ  
وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهُ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا ١٠

Artinya: “bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah.<sup>20</sup> tangan Allah di atas tangan

<sup>19</sup>Mengadakan perbaikan berarti berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahankesalahan yang dilakukan.

<sup>20</sup>Pada bulan Zulkaidah tahun keenam Hijriyyah Nabi Muhammad s.a.w. beserta pengikut-pengikutnya hendak mengunjungi Mekkah untuk melakukan 'umrah dan melihat keluarga-keluarga mereka yang telah lama ditinggalkan. Sesampai di Hudaibiyah beliau berhenti dan mengutus Utsman bin Affan lebih dahulu ke Mekah untuk menyampaikan maksud kedatangan beliau dan kamu muslimin. mereka menanti-nanti kembalinya Utsman, tetapi tidak juga datang karena Utsman ditahan oleh kaum musyrikin kemudian tersiar lagi kabar bahwa Utsman telah dibunuh. karena itu Nabi menganjurkan agar kamu muslimin melakukan bai'ah (janji setia) kepada beliau. mereka pun Mengadakan janji setia kepada Nabi dan mereka akan memerangi kamu Quraisy bersama Nabi sampai kemenangan tercapai. Perjanjian setia ini telah diridhai Allah sebagaimana tersebut dalam ayat 18 surat ini, karena itu disebut Bai'atur Ridwan. Bai'atur Ridwan ini menggetarkan kaum musyrikin, sehingga mereka melepaskan Utsman dan



mereka,<sup>21</sup> Maka Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah Maka Allah akan memberinya pahala yang besar. (QS. al-Fath: 10)

Dalam ayat itu dijelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah, dan barang siapa menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah SWT. Allah SWT juga telah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَفْتَمُوا تَنْزَلَ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا  
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ٣٠

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (QS. Fushshilat: 30)

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama.

Pertanggungjawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah. Persoalan amanah merupakan hasil transaksi dengan Allah SWT. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi yang dibebani amanah untuk menjalankan fungsi-fungsi kekhalfahannya.<sup>22</sup> Firman Allah dalam Al-Qur'an:

mengirim utusan untuk Mengadakan Perjanjian damai dengan kaum muslimin. Perjanjian ini terkenal dengan Shulhul Hudaibiyah.

<sup>21</sup>Orang yang berjanji setia biasanya berjabatan tangan. Caranya berjanji setia dengan Rasul ialah meletakkan tangan Rasul di atas tangan orang yang berjanji itu. Jadi maksud tangan Allah di atas mereka ialah untuk menyatakan bahwa berjanji dengan Rasulullah sama dengan berjanji dengan Allah. Jadi seakan-akan Allah di atas tangan orang-orang yang berjanji itu. hendaklah diperhatikan bahwa Allah Maha suci dari segala sifat-sifat yang menyerupai makhluknya.

<sup>22</sup>A. Jamil, *op.cit.*, h. 32.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رُغُونَ ۚ وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَتِهِمْ قَائِمُونَ ۚ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ۚ ۳۴ أُولَٰئِكَ فِي جَنَّاتٍ مُّكْرَمُونَ ۚ ۳۵

Artinya: “Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.33. dan orang-orang yang memberikan kesaksiannya.34. dan orang-orang yang memelihara shalatnya.35. mereka itu (kekal) di syurga lagi dimuliakan”. (Q.S. al-Ma’arij: 32-35)

Penafsiran kata amanah dalam Al-Qur’an menurut Tabataba’I dan Sayyid Qutub dengan menggunakan metode muqarram (perbandingan) skripsi yang ditulis oleh Diah Rahmawati ini memberikan sebuah kesimpulan bahwa antara Tabataba’I dan Sayyid Qutub terdapat persamaan dan perbedaan dalam menafsirkan amanah. Di dalam surah Al-Anfal ayat 27, Tabataba’I dan Sayyid Qutub sama-sama mengartikan amanah dengan suatu kewajiban yang telah dibebankan kepada manusia dan kewajiban itu harus dilaksanakan. Jika manusia melaksanakan kewajiban tersebut akan mendapatkan pahala, namun apabila itu tidak dilaksanakan berarti telah berdosa. Namun dalam surah Al-Ahzab ayat 72, mereka berbeda dalam menafsirkan amanah. Tabataba’I menafsirkan amanah adalah sesuatu yang dipercayakan Allah kepada manusia untuk memeliharanya demi keselamatannya, kemudian amanah itu dikembalikan kepada Allah sebagaimana yang dikehendakinya. Sedangkan Sayyid Qutub mengartikan amanah secara umum sebagai amanah baik amanah dalam kehidupan manusia maupun amanah dalam kehidupan agama.<sup>23</sup>

Dari beberapa uraian di atas dapat ditegaskan bahwa sebuah komitmen merupakan komponen yang penting pula menurut Islam, Islam memandang suatu komitmen dalam diri merupakan kesanggupan dalam diri untuk menjalankan

<sup>23</sup>F Rohmah, *Konsep dan Metode Penanaman Nilai Amanah dalam Al Qur'an (Studi Tematik Ayat-ayat Amanah)*, (Yogyakarta: Program Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011) h. 9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau  
Satel Islamic University of Sunan Kalijaga Kasim Riau



sebuah amanah yang diembankan untuk dipertanggung jawabkan dikemudian hari. Dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama. Bahkan dalam ayat di atas Allah berfirman barang siapa yang setia kepada seseorang maka dia setia kepada Allah, dan barang siapa yang menepati janjinya maka dia akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah.

Komitmen sebagai unsur penting dalam memahami guru professional di madrasah dapat juga dilihat dari posisi guru sebagai pendidik yang mencerminkan nilai-nilai keislaman yang menjadi ciri khas guru madrasah selama ini. Menurut Al Ghazali, sebagaimana dikutip oleh iman An-Nahlawi, Tugas utama pendidik adalah menyempurnakan, membersihkan, dan menyucikan hati manusia untuk mendekati diri kepada Allah SWT (*taqarrub ila Allah*). Sejalan dengan pendapat ini. Al Nahlawi mengatakan bahwa tugas pendidik ada 2 yaitu:

- 1) Berfungsi sebagai penyucian, yakni berfungsi sebagai pembersih, pemelihara, dan pengemban fitrah manusia.
- 2) Berfungsi sebagai pengajaran, yakni menginternalisasikan dan mentransformasikan pengetahuan dan nilai-nilai agama kepada manusia.

Pendidik haruslah bertanggung jawab untuk mendidik individu supaya beriman kepada Allah dan melaksanakan syariat-Nya. Mendidik diri supaya beramal sholeh, dan mendidik masyarakat untuk saling menasehati dalam melaksanakan kebenaran, saling menasehati agar tabah dalam menghadapi kesusahan, beribadah kepada Allah, dan menegakkan kebenaran. Maka tidak salah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

jika Islam memosisikan guru (pendidik) sebagai bapak rohani (*spiritual Father*) bagi anak didik yang memberikan santapan jiwa dengan ilmu pembinaan akhlak mulia (al akhlakul karimah) dan meluruskannya.

Imam Al Ghazali menguatkan kedudukan tinggi pendidik yang menempatkannya di barisan para nabi. Beliau mengatakan bahwa Makhluk yang paling mulia dimuka bumi adalah manusia, sedang bagian paling mulia dari substansinya adalah qalbu\_nya. Guru adalah orang yang sibuk menyempurnakan, memuliakan, mensucikan dan menuntunnya untuk mendekati diri kepada Allah. Atas dasar itu, mengajarkan ilmu tidak hanya mengejawentahkan peran ibadah kepada Allah, tetapi juga kekhalifahan bagi Allah. Bahkan pengajaran ilmu merupakan bentuk pengejawentahan paling nyata dari kekhalifahan, sebab Allah membukakan qalbu orang alim untuk menerima ilmu yang merupakan sifat-Nya. Dengan demikian orang alim ibarat bendaharawan bagi kahasane Allah yang paling berharga. Selanjutnya diizinkan untuk menafkahkan isi khasane itu kepada yangmembutuhkannya. Maka perhatikanlah, adakah kedudukan yang paling mulia dibanding dengan kedudukan hamba yang menjadi perantara Allah dengan makhluk untuk mendekati diri mereka sedekat mungkin serta membimbing mereka menuju surga tempat kembali yang abadi.

Karena kedudukan yang begitu mulia ini, maka pendidik mempunyai tugas yang sangat mulia juga. Pendidik mempunyai tugas utama dalam menyempurnakan, membersihkan, dan menyucikan serta membawa hati manusia untuk mendekati diri (bertaqarrub) kepada Allah. Hal ini berdasarkan bahwa "mendidik adalah upaya mendekati diri kepada Allah".

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di era modern ini peran guru bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pengajar (*mu'allim, transfer of knowledge*) saja, tetapi mempunyai tugas sebagai motivator dan fasilitator proses belajar mengajar, yaitu relasi dan aktualisasi sifat-sifat illahi manusia, dengan cara aktualisasi potensi-potensi manusia untuk mengimbangi kelemahan-kelemahan yang dimiliki. Selain itu, tugas pendidik juga sebagai pengelola (*manajer of learning*), pengarahan (*director of learning*), fasilitator dan perencanaan (*the planer of futuresociety*). Oleh karena itu tugas pendidik dapat disimpulkan menjadi:

- 1) Sebagai pengajar (*mu'allim, instructional*), yang bertugas merencanakan program-program yang disusun serta mengakhiri dengan pelaksanaan penilaian (*evaluation*) setelah program dilaksanakan.
- 2) Sebagai pendidik (*murrabi, educator*), yang mengarahkan anak didik pada tingkat kedewasaan yang kepribadian insan kamil, seiring dengan tujuan Allah menciptakannya.
- 3) Sebagai pemimpin (*manager*), yang memimpin dan mengendalikan diri sendiri dan anak didik serta masyarakat terkait, yang menyangkut upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, dan antisipasi atas program yang telah dilakukan.

Menurut Said Hawa, menjelaskan penjelasan lebih rinci tentang tugas seorang guru atau pendidik sebagai berikut:

- 1) Guru harus berbelas kasih kepada muridnya dan memperlakukannya sebagai anaknya sendiri. Sebagaimana sabda Rosulullah “Sesungguhnya aku bagi kamu sekalian adalah bagaikan bapak dengan anaknya.”



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- 2) Guru hendaknya meneladani Rosulullah dengan tidak meminta upah mengajar, dan semata-mata karena Allah SWT. Seorang guru yang baik, harus mengamalkan ilmunya untuk banyak orang. Hal ini sesuai dengan hadits Nabi yang menjelaskan jika kita mampu mengamalkan ilmu yang kita miliki dengan ikhlas, dan jika ilmu itu diamalkan oleh orang yang kita ajari, maka kita juga akan mendapat pahala yang sama besarnya dengan orang yang mengamalkan ilmu itu, tanpa harus mengurangi sedikitpun pahala mereka.
  - 3) Guru hendaknya tidak meninggalkan nasihat kepada muridnya sama sekali. Dimana seorang guru yang baik haruslah menasehati muridnya jika memang ia melanggar norma-norma yang telah ditetapkan. Saat di lingkungan sekolah, seorang guru adalah orang tua bagi para siswa, sehingga berkewajiban untuk melindungi murid-muridnya.
  - 4) Guru yang menekuni sebagian ilmu hendaknya tidak mencela ilmu yang tidak ditekuninya. Sesama guru tidak boleh mencela guru yang lain, terutama guru yang mengajar mata kuliah yang berbeda dengannya. Selain itu, guru juga harus tetapsaling menghormati antara teman sejawat.
  - 5) Membatasi materi pelajaran sesuai dengan kemampuan pemahaman anak didiknya. Guru harus menyampaikan materi pada anak didiknya dengan bahasa yang mudah dimengerti oleh anak, agar anak lebih mudah untuk menerimanya. Selain itu materi yang disampaikan juga harus sesuai dengan kemampuan anak didik
  - 6) Bagi murid yang kemampuannya terbatas hendaknya, disampaikan hal-hal yang jelas dan cocok dengannya. Guru hendaknya mengamalkan ilmu yang telah didapatnya, dan menerapkannya dalam kehidupan nyata.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Akcipa maliki UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 7) Memberi contoh yang baik pada anak didiknya, sesuai dengan syariat agama yang ada ajaran agama islam. Guru haruslah memberikan contoh yang baik pada anak didiknya. Karena setiap apa yang dikatakan dan dilakukan oleh gurunya akan diamati dan ditiru oleh si anak, sehingga seorang guru haruslah memberi contoh yang baik kapan pun dan di mana pun, terutama saat di depan anak didiknya.
- 8) Mengayomi dan melindungi anak didiknya. Seorang pendidik yang baik haruslah dapat mengayomi dan memberi rasa nyaman pada anak didik. Bilamana suasana yang mendukung sangatlah mendukung untuk mempermudah dalam proses belajar mengajar, begitu pula sebaliknya, bilamana suasana dikelas yang gaduh dan guru pun juga acuh pada muridnya, maka pelajaran tidak dapat berjalaml mulus sesuai dengan yang diharapkan.