BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk melengkapi referensi dan pengembangan penelitian ini, peneliti mempelajari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang lain, yang terkait dengn fokus penelitian ini, serta menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan dalam penelitian. Adapun penelitian yang terkakit dengan penelitian penulis adalah:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Dan Sosial Sunan Ampel (YPSSA) Sidoarjo. Oleh Arif Chammad Roja'i (2010), dalam penelitiannya diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh antara variabel X yakni insentif, dan variabel Y yakni semangat kerja adalah cukup berpengaruh. Hal ini berdasarkan dari perhitungan rumus *product moment* bahwa rxy sebesar 0,626 setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sederhana, nilai "r" menunjukkan bahwa antara variabel X (motivasi) dan variabel Y (kinerja karyawan) terdapat pengaruh yang cukup, karena terletak antara 0,600-0,800 yang berarti bahwa insentif mempunyai pengaruh yang cukup dengan semangat kerja karyawan yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo.
2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di SMA Negeri Sidoarjo. Oleh Siti Mas'ula Afif (2011), dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Negeri 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sidoarjo adalah cukup. Hal ini terbukti dari hasil analisis data yang menggunakan rumus Anova sebesar 0,1152272498. Dari hasil perhitungan tersebut kemudian diinterpretasikan ke dalam standart rumus Anova dan disesuaikan dengan harga 5 tabel dengan kesimpulan hasil akhir bahwa pengaruh insentif terhaadap guru dan karyawan SMA Negeri 4 Sidoarjo adalah cukup.

Dalam penelitian pertama dan kedua, variabel bebasnya adalah pengaruh insentif sedangkan dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah pengaruh insentif dan masa kerja.

B. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat merangsang minat pelatihan dan mengukuhkan penguasaan keahlian-keahlian baru.[6] Kompensasi insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan kualitas dan kinerja karyawan.

Dari Ibnu Umair ra bahwa Rasulullah saw bersabda, *"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya!"*[7]

---

[6] Henry Simamora,1997,*Manajemen Sumber Daya manusia Jilid 2*,Bagian Penerbitan STIE YKPN , Yogyakarta,hal.543.

[77] Shahih:Shahih Ibnu Majah no:1980 dan Ibnu Majah II: 817 no: 2443.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam salah satu hadis qudsi orang yang tidak mau membayar upah dinyatakan sebagai musuh Allah sebagaimana dalah hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya: "Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya".[8]

Hadis ini menjadi dalil bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Sebagai pengimbang dari kewajibannya melakukan sesuatu, maka ia mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

Sama halnya dengan upah, insentif juga harus diberikan sesuai dengan kinerja karyawannya. Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finasial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

---

[8] *Tiga golongan musuh Allah*.www.republika.co.id/berita/dunia-islam/hikmah.16 Juni 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Heidjrachman Ranupandoyo, dkk. (1988) memberikan pengertian "insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang". Begitu pula dengan T. Hani Handoko (1985), mengemukakan "insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi".[9]

Program insentif terdiri atas dua jenis, yaitu:

a. Program insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan-penjualan, produktivitas, atau penghematan-penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
b. Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi, atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

Dari pernyataan-pernyataan di atas, sudah jelas bahwa tujuan utama dalam pemberian insentif adalah untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Jadi, dengan adanya pemberian insentif kepada guru-guru TPQ di kecamatan Sidoarjo, diharapkan mampu meningkatkan kualitas guru TPQ dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan Al-Qur'an.

---

[9] Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara,Drs.,M.Si.Psi, 2004,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*Bandung,PT. Rosdakarya,hal.89.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai motivasional dari pemberian insentif dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginan meningkatkan pendapatan karyawan. Beberapa karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda dibanding dengan karyawan lain. Karyawan yang memiliki kebutuhan dan keinginan untuk mendapatkan lebih banyak uang yang tinggi, maka pemberian insentif akan memberikan motivasi atau dorongan yang kuat. Sama halnya dengan karyawan dalam kelompok gaji yang rendah. Semakin cepat insentif dibayarkan kepada mereka, semakin besar pengaruh motivasional yang dimilikinya terhadap kalangan karyawan tersebut.

Sedangkan kelompok karyawan yang memperoleh gaji lebih tinggi, biasanya mampu menerima penangguhan gaji mereka dan dapat dimotivasi oleh fakta bahwa uang insentif ditambahkan pada rekening mereka. Selain itu, motivasi yang akan diberikan kepada karyawan dalam kelompok ini akan dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan akan pengakuan, untuk realisasi diri, dan untuk bentuk-bentuk pencapaian lainnya.

Sistem penentuan insentif dapat dilakukan berdasarkan jenisnya, yaitu:

a. Sistem Penentuan Insentif Berdasarkan Produktivitas Individu

Pemberian insentif individu kerap dilakukan di beberapa industri (garmen, baja, tekstil) dan pekerjaan-pekerjaan lainnya (penjualan dan produksi). Sistem ini hanya akan berhasil dalam situasi, di mana kinerja dapat dispesifikasikan dalam bentuk keluaran atau nilai penjualan yang dihasilkan dan jumlah item yang berhasil dibuat. Program insentif individu meliputi:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Piece-rate incentive

Piece-rate incentive (insentif tarif satuan) adalah bentuk rangsangan individual yang paling lazim untuk pekerja-pekerja produksi. Karyawan dibayarkan suatu tarif tetap untuk setiap unit keluaran yang dihasilkannya. Jumlah bayaran per unit keluaran ditentukan sebagai berikut: *pertama*, ditentukan tarif gaji tertentu untuk pekerjaan, bisa dilakukan melalui survei gaji. *Kedua*, diukur keluaran tertentu per hari. Untuk mendapatkan harga yang dibayarkan per satuan, maka upah harian rata-rata dibagi dengan unit rata-rata perhari.

Kelemahan dari sistem insentif ini adalah sinyal yang dikirimkannya. Metode ini menyiratkan bahwa sebenarnya organisasi tidak mempercayai individu. Akibatnya, karyawan mungkin membatasi keluarannya karena kemungkinan konsekuensi merugikan yang berkaitan dengan produktivitas yang tinggi. Misalnya, karyawan mengkhawatirkan pemberhentian jika semua karyawan secara dramatis meningkatkan keluaran mereka. Dan dimungkinkan lagi, karyawan yang meningkatkan kelurannya, akan dikucilkan karyawan lain dikarenakan mencoba untuk menghasilkan keluaran yang lebih banyak.[10]

---

[10] Henry Simamora,1997,*Manajemen Sumber Daya manusia Jilid 2*,Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta,hal.638-640.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi tujuan kinerja. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya-biaya, melainkan juga memperbaiki kepuasan karyawan. Perusahaan yang memberikan kenaikan gaji kepada seorang karyawan akan membuat perubahan permanen yang meningkatkan bayarannya sekarang, di masa yang akan datang dan juga pada saat pensiun. Hal itu jauh lebih mahal dibandingkan pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan, karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan sangat fleksibel.

b. Sistem Penentuan Insentif Berdasarkan Produktivitas Kelompok

Program insentif kelompok membutuhkan determinan yang sama seperti halnya program insentif individu. Namun perbedaannya adalah program insentif kelompok didasarkan pada ukuran kinerja atau produktivitas kelompok. Penggunaan program kelompok sangat efektif pada saat kerja sama dan kerja tim. Program ini sangat berdaya guna manakala tugas-tugas sedemikian terkaitnya sulit untuk ditentukan atau diidentifikasi ukuran keluaran individu.

Program insentif kelompok harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1) Adanya saling ketergantungan yang kuat di antara individu dalam sebuah kelompok.
2) Sulit menentukan individu mana yang bertanggung jawab terhadap tingkat pencapaian yang ada.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Perusahaan ingin mengukuhkan pemecahan masalah dan perencanaan kelompok.

Insentif kelompok memiliki kelebihan yaitu menggalang kerja sama, bukannya kompetisi di antara karyawan. Selain kelebihan, program insentif kelompok juga mempunyai kelemahan sebagai berikut:

1) Kompetisi di antara kelompok
2) Jika kelompoknya terlalu besar, maka karyawan akan merasa bahwa mereka akan mempunyai pengaruh kecil atas keseluruhan kinerja, sehingga mereka kurang termotivasi untuk menghasilkan lebih banyak keluaran.
3) Karyawan-karyawan produktif yang mempunyai imbalan sama dengan karyawan-karyawan yang kurang produktif kemungkinan akan merasa kecewa dengan sistem ini.[11]

Menurut Heidjrachman Ranupandojo, dkk. Sistem insentif akan berhasil jika memenuhi syarat sebagai berikut:

a. Pembayarannya hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
b. Pengahasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan *out put* atau keluaran dan efisiensi.
c. Pembayaran dilakukan secepat mungkin.

[11]Henry Simamora,1997,*Manajemen Sumber Daya manusia Jilid 2*,Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta,hal.651-652.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Standart kerja ditentukan dengan hati-hati. Standart kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya. Artinya, standart kerja dapat diukur.

e. Besarnya upah normal dengan standart kerja per jam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.[12]

Pada dasarnya, sistem insentif itu cukup baik bagi iklim kerja suatu organisasi. Walaupun demikian, tetap dirasakan adanya kesulitan yang timbul dalam pelaksanaannya. Drs. Heidjrachman Ranupandojo mengemukakan terdapat 8 kesulitan dalam pelaksanaan sistem insentif, diantaranya:

a. Alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan belum tentu dapat nberhasil dibuat secara tepat sebagaimana yang diharapkan, yakni wajar dan dapat diterima.

b. Alat pengukur dan tujuan organisasi harus terkait erat.

c. Data tentang prestasi kerja karyawan harus cepat dan teratur terkumpul setiap saat (hari, minggu, bulan)

d. Standar yang ditetapkan harus mempunyai kadar atau tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.

e. Gaji atau upah total dari upah pokok ditambah bonus yang diterima, harus konsisten diantara berbagai kelompok pekerja yang menerima insentif, dan antara kelompok yang menerima insentif dengan yang tidak menerima insentif.

---

[12] Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara,Drs.,M.Si.Psi.,*op.cit.*,hal. 90.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Standar prestasi harus disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.

g. Kemungkinan tantangan dari pihak Serikat Karyawan harus sudah diperhitungkan dengan matang.

h. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem insentif yang diterapkan, juga harus diperhitungkan kemungkinannya.[13]

2. Tinjauan tentang Masa Kerja

Masa kerja guru yakni masa kerja sebagai pendidik pada jenjang, jenis dan satuan pendidikan tertentu. Bukti fisik yang terkait dengan masa kerja meliputi Surat keputusan pengangkatan guru untuk mengajar pada satuan pendidikan tersebut, surat tugas, surat keterangan dari lembaga yang berwenang (pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan).[14]

Masa kerja guru TPQ adalah waktu yang telah dilalui oleh seorang guru (dari awal dia mengajar hingga sekarang) dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mengajar pendidikan Al-Qur'an. Masa kerja bagi guru pendidikan Al-Qur'an akan mendukung proses KBM pendidikan Al-Qur'an yang maksimal. Masa kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan prestasi belajar santri. Guru yang sudah lama mengajar pendidikan Al-Qur'an, secara positif akan mendukung santri untuk lebih mudah memahami materi yang diajarkan. Namun sebaliknya, jika guru

---

[13] Kolonel Kal. Susilo Martoyo,S.E,1996,*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*,BPFE, Yogyakarta,hal.125-126.

[14] Dr. Marselus R.Payong,M.Pd,2011,*Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*,PT. Indeks Jakarta,hal.97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

belum lama mengajar atau masih baru dalam mengajar pendidikan Al-Qur'an, maka kurang mendukung keberhasilan santri dalam mencapai prestasi yang diinginkan.

Guru yang berpengalaman akan merasa lebih mudah dalam mengahadapi masalah-masalah santri dalam KBM pendidikan Al-Qur'an, bahkan guru mampu memotivasi dan mendorong semangat belajar santri serta mampu memberdayakan kemampuan guru seoptimal mungkin. Dalam beberapa hal, guru yang mempunyai masa kerja lebih lama akan lebih berpengalaman dalam melakukan pembelajaran dibanding dengan guru yang masih relatif baru.

Masa kerja seorang guru merupakan bentuk dari pengalaman mengajar dan mendidik anak didiknya. Menurut C. trisno (2002) untuk mencapai kualitas yang baik sesuai dengan harapan, guru memerlukan pengalaman-pengalaman dalam waktu yang sangat panjang. Lamanya waktu guru mengisinya dengan pengalaman dalam mengajar disebut pengalaman mengajar. Demikian juga Harjanto (1996) menyatakan bahwa pengalaman mengajar adalah masa kerja dalam setahun. Suyitno (1997) menyatakan bahwa pengalaman mengajar adalah lamanya guru mengajarkan pelajaran.

Seorang guru yang banyak pengalaman dalam mengajar akan mudah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar akan lebih berkualitas. Mohammad Uzer Usman (1992: 32-33) menyatakan bahwa mengajar dikatakan berkualitas bila dalam mengajar:

a. Dapat menjangkau tiga kemampuan hasil belajar, baik kognitif, afektif maupun psikomotorik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Sesuai dengan tujuan instruksional.

c. Terjadi proses belajar pada siswa.

d. Terjadi perubahan tingkah laku yang positif

Untuk menjangkau kualitas mengajar yang baik, diperlukan pengalaman mengajar yang lama. Pengalaman mengajar menunjukkan pada lamanya guru mengajar pada bidang yang diajarkan. Dari pengalaman mengajar guru akan memperolah beberapa keuntungan. Sutrisno (1996) menyatakan keuntungan seoarang guru yang banyak pengalaman mengajar adalah sebagai berikut:

a. Mampu menyusun persiapan mengajar dengan cepat dan tepat.
b. Mudah beradaptasi dengan siswa dalam mengajar.
c. Responsif terhadap masalah-masalah pengajaran terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.
d. Fleksibel dalam menggunakan media pengajaran.
e. Mudah memacu siswa untuk berprestasi.

Eko Budi (1990) mengatakan bahwa masa kerja seorang guru yang dapat menggambarkan pengalaman mengajar tentunya berkaitan dengan kemampuan menguasai teknologi pengajaran, yaitu seorang guru yang dapat menganalisis masalah, mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar.

James Mursel dalam Priyoyuwono (1991) menyatakan bahwa pengalaman mengajar seorang guru berhubungan dengan kesiapan mengajar. Makin banyak pengalaman mengajar akan semakin siap mengajar. Seorang guru yang banyak pengalaman mengajarnya akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang timbul dalam dunia pengajaran. Guru yang mempunyai pengalaman mengajar cukup lama akan mampu meningkatkan mutu pengajaran, sehingga pengajaran akan semakin terkontrol dan terkendali. Dari kajian teori di atas, tampak bahwa pengalaman mengajar mempunyai pengaruh terhadap kesiapan mengajar seorang guru. [15]

3. **Tinjauan tentang Kualitas Guru TPQ**

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, melainkan bisa juga di masjid, musholla, di rumah dan sebagainya.[16]

Guru sebagai seorang pengajar dan juga pendidik harus mempunyai 4 kompetensi, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi:[17]

1) Kemampuan Mengelola Pembelajaran

---

[15] *Kajian Teori Kesiapan Mengajar*.http://arief-otomotif.wetpaint.com.8 Maret 2012.

[16]Drs. Syaiful Bahri Djamarah,2000,*Guru dan anak Didik dalam Interaksi Edukatif* ,PT. Rineka Cipta ,Jakarta,hal.31.

[17] Dr.E.Mulyasa, M.Pd.2009,*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*,PT. Remaja Rosda Karya, Bandung,hal.75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut 3 fungsi manajerial, yaitu:

a) Perencanaan menyangkut penetapan tujuan dan kompetensi serta memperkirakan cara pencapainnya.

b) Pelaksanaan adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam fungsi pelaksanaan ini sudah termasuk pengorganisasian dan kepemimpinan yang melibatkan penentuan berbagai kegiatan, seperti pembagian pekerjaan ke dalam berbagai tugas khusus yang harus dilakukan guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran.

c) Pengendalian atau evaluasi bertujuan menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan.

2) Pemahaman terhadap Peserta Didik

Sedikitnya terdapat 4 hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yaitu:

a) Tingkat kecerdasan

b) Kreativitas

c) Kondisi fisik

d) Perkembangan kognitif

3) Perancangan Pembelajaran

Perancangan pembelajaran mencakup 3 kegiatan, meliputi:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Identifikasi kebutuhan

b) Identifikasi kompetensi

c) Penyusunan program pembelajaran

4) Pelaksanaan Pembelajaran yang Mendidik dan Dialogis

Pelaksanaan pembelajaran harus berangkat dari proses dialogis antar sesame subjek pembelajaran, sehingga melahirkan pemikiran kritis dan komunikatif. Pembelajaran pada hakikatnya adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya, sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah lebih baik.

5) Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran

Penggunaan teknologi dalam pendidikan dan pembelajaran (*e-learning*) dimaksudkan untuk memudahkan atau mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini, guru dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dalam jaringan komputer yang dapat diakses oleh peserta didik. Meskipun demikian, kecanggihan teknologi pembelajaran bukan satu-satunya syarat untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena bagaimana pun canggihnya teknologi, tetap saja tidak bisa diteladani, sehingga hanya efektif dan efisien untuk menyajikan materi yang bersifat pengetahuan.

6) Evaluasi Hasil Belajar

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, *benchmarking* (ukuran keungulan) dan penilaian program.

7) Pengembangan Peserta Didik

Pengembangan peserta didik merupakan baian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan melalui kegiatan ekstra kurikuler, pengayaan dan remedial serta bimbingan dan konseling (BK).

b. Kompetensi Kepribadian

Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, professional dan dapat dipertanggungjawabkan, maka guru harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil dan dewasa. Hal ini penting karena banyak masalah pendidikan yang disebabkan oleh faktor kepribadian guru yang kurang mantap, kurang stabil dan kurang dewasa. Kondisi guru yang demikian sering membuat guru melakukan tindakan-tindakan yang tidak professional, tidak terpuji, bahkan tindakan-tindakan tidak senonoh yang merusak citra dan martabat guru.

Banyaknya peserta didik yang berlaku kurang pantas di masyarakat, berangkat dari pribadi yang kurang disiplin. Oleh karena itu, peserta didik harus belajar disiplin, dan guru harus memulainya. Guru harus mempunyai pribadi yang displin, arif dan berwibawa.[18]

---

[18]Dr.E.Mulyasa, M.Pd.*ibid*,hal.121-122.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu, guru harus berakhlak mulia, karena ia adalah seorang penasehat bagi peserta didik, sehingga bisa menjadi panutan bagi peserta didiknya.

c. Kompetensi Profesional

Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat didefinisikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional seorang guru sebagai berikut:

1) Mengerti dan menerapkan landasan kependidikan baik fisiologi, psikologis, sosiologis dan sebagainya.
2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.[19]

[19]Dr.E.Mulyasa, M.Pd.*ibid*,hal.135-136.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kopetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik.
4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.[20]

Sama halnya dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru TPQ, namun guru TPQ harus mapu membaca dan mengajarkan Al-Qur'an dengan baik dan benar. Rasulullah SAW bersabda: *"Sebaik-baiknya kalian adalah siapa yang mempelajari Al-Qur'an dan mengajarkannya."*

Hadits ini menunjukkan keutamaan membaca Al-Qur'an. Suatu ketika Sufyan Tsauri ditanya, manakah yang engkau cintai, orang yang berperang atau yang membaca Al-Qur'an? Ia berkata, membaca Al-Qur'an, karena

[20]Dr.E.Mulyasa, M.Pd.*ibid*,hal. 173.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rasulullah bersabda "sebaik-baik kalian adalah orang yang belajar Al-Qur'an dan mengajarkannya kepada orang lain."

Di samping itu, guru TPQ harus berakhlak mulia sehingga bisa menjadi panutan bagi peserta didik dalam menghadapi berbagai situasi. Kompetensi guru yang dilandasi oleh akhlak mulia tentu saja tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi memerlukan *ijtihad* yang mujahadah yakni usaha sungguh-sungguh, kerja keras, tanpa mengenal lelah, dengan niat ibadah tentunya. Dalam hal ini, setiap guru TPQ meluruskan niatnya, bahwa menjadi guru TPQ buka semata-mata untuk kepentingan duniawi, memperbaiki ikhtiar terutama berkaitan dengan kompetensi pribadinya, dengan bertawakkal kepada Allah SWT.

Pada dasarnya peningkatan kualitas diri seseorang harus menjadi tanggung jawab diri sendiri. Oleh karena itu, usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru sendiri. Untuk itu, diperlukan adanya kesadaran pada diri guru untuk senantiasa dan secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan, guna peningkatan kualitas kerja sebagai pengajar profesional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas guru diantaranya:

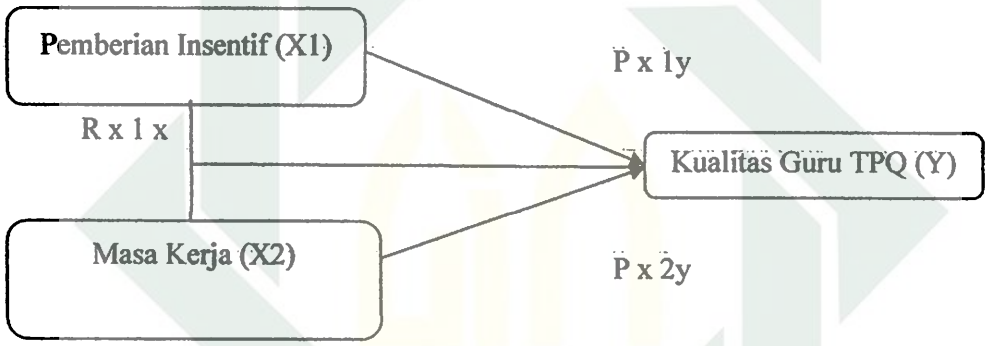
1) Imbalan jasa
2) Rasa aman
3) Hubungan antar pribadi
4) Lingkungan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.[21]

C. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan model berpikir yang dipakai untuk menjelaskan proses kesinambungan antara dua variabel atau lebih di dalam penelitian. Dalam penelitian ini, paradigm penelitian yang dibuat adalah sebagai berikut:



D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris.[22]

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

---

[21] Irvan Dedy,*Kualitas Guru*.irvanhabibali.wordpress.com.20 desember 2011.

[22] Iqbal Hasan,2004,*Analisis Data Penelitian dengan Statistik*,PT. Bumi Aksara,Jakarta,hal.31.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Ho1 = Tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kualitas guru TPQ di kecamatan Sidoarjo.

   Ha1 = Ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kualitas guru TPQ di kecamatan Sidoarjo.

2. Ho2 =Tidak ada pengaruh antara masa kerja terhadap kualitas guru TPQ di kecamatan Sidoarjo.

   Ha2 = Ada pengaruh antara masa kerja terhadap kualitas guru TPQ di kecamatan Sidoarjo.

3. Ho3 = Tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara pemberian insentif dan masa kerja terhadap kualitas guru TPQ di kecamatan Sidoarjo.

   Ha3 = Ada pengaruh secara bersama-sama antara pemberian insentif dan masa kerja terhadap kualitas guru TPQ di kecamatan Sidoarjo.

4. Ho4 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan masa kerja terhadap kualitas guru TPQ di kecamatan Sidoarjo.

   Ha4 = Ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan masa kerja terhadap kualitas guru TPQ di kecamatan Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id