

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT PARTISIPASI KELOMPOK KERJA GURU SEKOLAH DASAR DENGAN PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

(Relationship Between Work Motivation and Participation of the Working Group to the Improvement of Primary School Teacher professionalism of Teacher Education Islam)

Lukman

lukman@gmail.com

Rosmiati Ramli

Rosmiatiramli1968@gmail.com

Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Parepare

Abstract : Education plays an important role in improving the quality of human resources. Descriptive analysis suggests that the motivation level working group PAI elementary school teacher in District Duampanua at the high category. The participation rate of elementary school teachers working in the district PAI Duampanua have a tendency in the medium category, while the level of professionalism of teachers PAI elementary school in District Duampanua middle category. The results of inferential analysis showed a significant positive correlation between the degree of Master motivasi in the Working Group and participation perofesionalisme level working with elementary school teachers in the district Duampanua PAI either partially or jointly. The study provides information that both independent variables studied, partially level of participation of teachers in working groups of teachers made a great contribution when compared with teachers' work motivation. The implication is that the level of professionalism of teachers PAI elementary school in District Duampanua can be improved by various means including the increase motivation in working groups of teachers and increase teacher participation.

Keywords : Work Motivation, Participation of the Working Group, Teacher profesionalism

Pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran bahwa tingkat motivasi kelompok kerja guru PAI sekolah dasar di Kecamatan Duampanua berada pada kategori tinggi. Tingkat partisipasi kerja guru sekolah dasar PAI di Kecamatan Duampanua mempunyai kecenderungan pada kategori sedang, sedangkan tingkat profesionalisme guru PAI sekolah dasar di Kecamatan Duampanua berada pada kategori sedang. Hasil analisis inferensial menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara tingkat motivasi dalam Kelompok Kerja Guru dan partisipasi kerja dengan tingkat perofesionalisme guru sekolah dasar PAI di Kecamatan Duampanua baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa dari kedua variabel bebas yang diteliti, secara parsial tingkat partisipasi guru dalam kelompok kerja guru memberikan kontribusi yang besar jika dibandingkan dengan motivasi kerja guru. Implikasinya adalah tingkat profesionalisme guru PAI sekolah dasar di Kecamatan Duampanua dapat ditingkatkan dengan berbagai cara diantaranya adalah meningkatkan motivasi dalam kelompok kerja guru dan meningkatkan partisipasi guru.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional secara umum adalah merupakan usaha yang diarahkan pada upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui proses pendidikan baik formal, non formal dan informal. Dalam rangka pencapaian kualitas sumber daya manusia tersebut maka perlu dilakukan perbaikan kualitas pendidikan.

Peningkatan kualitas pendidikan, dipengaruhi oleh berbagai komponen penting yang terkait dengan proses pelaksanaan pendidikan. Salah satu komponen penting yang berperan langsung dalam pelaksanaan dan pengeolaan proses pendidikan adalah guru. Peran guru dalam pelaksanaan pendidikan berpengaruh penting terhadap kualitas pengelolaan pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien.

Berdasarkan asumsi dasar tersebut, dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas guru maka perlu dilakukan berbagai bentuk pembinaan, pendidikan dan latihan untuk dapat menciptakan tenaga pendidikan yang lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang harus diembannya. Berbagai bentuk pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas dan profesionalisme guru serta tenaga kependidikan lainnya telah dilakukan seperti penataran, *workshop*, lokakarya, supervisi pengajaran dan pembinaan melalui Kelompok Kerja Guru (KKG).

Pelaksanaan KKG sebagai salah satu alternatif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme guru dilakukan mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai jenjang pendidikan menengah. Untuk jenjang pendidikan dasar dikenal dengan istilah Kelompok Kerja Guru, sementara untuk jenjang pendidikan lanjutan dikenal dengan istilah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Hal ini disebabkan pada sekolah lanjutan dikenal istilah guru mata pelajaran, sementara di sekolah dasar adalah guru kelas dan guru mata pelajaran.

Selanjutnya dalam rangka pembinaan dan peningkatan kualitas profesionalisme guru perlu memberikan skala prioritas kepada guru sekolah dasar, atas pertimbangan lembaga tersebut secara nyata merupakan peletak dasar kemampuan anak didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Peningkatan mutu pendidikan khususnya sekolah dasar merupakan fokus perhatian dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sekolah Dasar adalah satuan pendidikan formal pertama yang mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar.

Dengan demikian, maka sekolah dasar menjadi prioritas utama yang harus dibenahi dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas pendidikan secara umum. Hal tersebut berarti bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar maka perlu dilakukan berbagai bentuk pendidikan dan pembinaan bagi guru sebagai komponen utama dalam pelaksanaan pendidikan. Pembinaan tersebut harus diarahkan

pada upaya pembentukan profesionalisme guru sekolah dasar agar mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran harus didukung oleh kemampuan dan kapabilitas guru yang memadai sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 ditegaskan bahwa: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensipeserta didik agar menjadi manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Berdasarkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional, maka tenaga guru harus memiliki kompetensi yang dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan tersebut. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru untuk menjamin keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan adalah guru harus memiliki pengetahuan, keterampilan, serta penguasaan kurikulum, materi atau materi pelajaran, metode mengajar, teknik evaluasi dan memiliki komitmen terhadap tugas serta memiliki disiplin yang tinggi.

Kompetensi guru dimaksud perlu terus dikembangkan secara terencana, terprogram, dan berkelanjutan melalui suatu sistem pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas profesionalisme guru. Pengembangan kompetensi profesional guru yang dapat mendukung kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah, khususnya sekolah dasar dinyatakan dalam UU No. 20 pasal 3, tahun 2004, bahwa Direktorat Pendidikan Dasar berupaya melakukan berbagai usaha peningkatan mutu tenaga guru atau peningkatan kualitas sumber daya pengelola pendidikan. Wadah pembinaan profesionalisme guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan dasar antara lain dilakukan dengan membentuk wadah Gugus

¹Republik Indonesia Undang-undang No. 20 Sisdiknas (Jakarta: Depdiknas Tahun 2003) h.27

dan Sistem Pembinaan Profesional (SPP) guru. Sistem pembinaan profesional yang diharapkan adalah suatu pola pembinaan yang mampu meningkatkan dan mendorong guru untuk belajar, dan senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut diharapkan berimplikasi positif terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar yang bermuara pada peningkatan prestasi belajar siswa.²

Sejalan hal tersebut Bafadal mengemukakan bahwa "pembinaan profesionalisme guru sekolah dasar dapat juga di upayakan melalui suatu sistem yang disebut sistem pembinaan profesional guru (SPP-Guru)". Sistem pembinaan profesional adalah suatu sistem pembinaan yang diberikan guru dengan melakukan bantuan pelayanan profesi berdasarkan kebutuhan guru di lapangan melalui berbagai wadah profesional dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.³

Sistem pembinaan profesional pada dasarnya menerapkan prinsip pembinaan antara teman sejawat dalam peningkatan kemampuan profesional guru yang dilakukan secara terus menerus yang dilandasi oleh tujuan dan semangat untuk maju bersama. Sistem pembinaan profesional di sekolah dasar bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional para guru sekolah dasar dalam rangka meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa dengan mendayagunakan segala sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh sekolah, dan masyarakat sekitarnya.

Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas *out put* pendidikan khususnya pada jenjang sekolah dasar karena tidak didukung oleh kompetensi guru yang profesional. Guru pada prinsipnya memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan, bahkan sebagian dari masyarakat beranggapan bahwa guru ataupun tenaga kependidikan merupakan faktor penentu keberhasilan program pendidikan. Oleh karena itu, guru harus

memiliki kompetensi profesional agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai faktor penentu dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan.

Sejalan dengan hal tersebut Hamalik menyatakan bahwa "Guru yang berkompoten mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal". Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulum akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing siswa.⁴

Upaya peningkatan kompetensi profesionalisme guru, seperti di tingkat sekolah dasar sudah banyak dilakukan baik melalui jalur pendidikan pra jabatan maupun melalui program peningkatan dalam jabatan, seperti : penataran, pelatihan, lokakarya dan melalui kegiatan kelompok kerja guru. Mengingat banyak jumlah guru yang harus memperoleh pembinaan dan pengembangan maka tidak mungkin semua guru dapat memperoleh kesempatan mengikuti penataran dan pelatihan walaupun ikut hanya satu kali, sedangkan pembinaan berlangsung terus menerus. Upaya peningkatan kompetensi profesionalisme guru yang paling efektif dan efisien melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG). Sebagaimana dalam pedoman Sistem Pembinaan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar melalui Gugus Sekolah . KKG diorientasikan pada peningkatan kualitas pengetahuan, penguasaan materi pelajaran, teknik mengajar, interaksi guru dan siswa, metode mengajar, dan lain-lain yang berfokus pada penciptaan kegiatan belajar yang aktif.⁵

Dasar pelaksanaan KKG adalah keputusan direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah No.079/C/Kep./I/93. dan lebih jelas pada pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa "Sistem Pembinaan Profesional (SPP) adalah suatu sistem pembinaan yang diberikan pada guru dengan menekankan bantuan pelayanan

⁴Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara 2003). h 50

⁵Depdikbud, *Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar melalui Gugus Sekolah*. (Jakarta: Direktorat Pendidikan Dasar 2000/2001) h.17

²Republik Indonesia Undang - undang No. 20 pasal 3 Sisdiknas (Jakarta : Depdiknas 2004) h.17

³Bafadal , *Peningkatan Propesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta : Bumi Aksara 2003) h .58

profesi berdasarkan kebutuhan guru-guru di lapangan melalui berbagai wadah profesional dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan pada ayat 6 berbunyi "Kelompok Kerja Guru adalah wadah pembinaan profesional bagi para guru yang tergabung dalam organisasi gugus sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

Dalam pelaksanaan KKG masalah, kendala dan pengetahuan baru maupun preteknik pendekatan dalam kegiatan belajar mengajar yang belum dikuasai akan muncul dalam KKG. (KKG) adalah wadah untuk mengantisipasi masalah tersebut.

Dengan prinsip kerja sama antar sesama guru bertukar pikiran, mengangkat masalah bersama, memecahkan dan mencari jalan terbaik secara bersama dengan dipandu oleh guru pemandu mata pelajaran yang telah disepakati berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa peningkatan profesionalisme guru sangat penting dilakukan dalam rangka untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan pendidikan khususnya di sekolah dasar. Salah satu bentuk dan sistem pembinaan profesionalisme guru yang dianggap efektif terhadap peningkatan profesionalisme guru adalah dengan melaksanakan KKG. Untuk itu maka, partisipasi dan motivasi guru dalam mengikuti KKG sangat penting dalam peningkatan kemampuan profesional guru.

Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pembinaan profesionalisme guru melalui sistem pembinaan profesionalisme guru melalui gugus sekolah dalam bentuk pelaksanaan KKG sekolah dasar yang berada di Kecamatan Duampanua. Asumsi bahwa melalui partisipasi dalam melaksanakan kegiatan Kelompok Kerja Guru diharapkan dapat peningkatan kualitas profesionalisme guru sekolah dasar, sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh "Hubungan Tingkat Partisipasi dan Motivasi dalam Kelompok Kerja Guru dengan Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Duampanua".

PEMBAHASAN

Konsep Dasar Motivasi

Untuk mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja di bawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi, dan motivasi kerja. Abraham Spering dalam Mangkunegara bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.⁶

Sedangkan Sardiman "motif diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi".⁷ Menurut Gibson motivasi merupakan konsep untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu dalam menggerakkan dan mengarahkan perilaku.⁸ Sementara Hamalik mengatakan bahwa "motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan". Kemampuan umum untuk menggerakkan atau menggairahkan orang agar bertindak dinamakan motivasi. Chung dan Megginson mengemukakan bahwa "motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi kerja.

Selanjutnya Siagian bahwa "motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota atau organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya, dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya."⁹

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu

⁶Abraham Spering dalam Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya th 2000), h. 93.

⁷Sadirman, *Interaksi dan Motivasi* (Jakarta : Penerbit CV. Rajawali 2001), h. 73.

⁸M.Thamrim, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Penerbit GMU, Preees 2001), h. 340.

⁹P. Sondang, Siagianh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2000), h. 138.

dorongan kebutuhan dalam diri guru pembimbing yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan guru pembimbing agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Motivasi kerja merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi dan merupakan suatu proses kejiwaan yang mendasar, terdiri dari kebutuhan-kebutuhan, dorongan serta tujuan. Konsep motivasi kerja bertumpu pada nilai-nilai dalam hubungannya dengan pola tingkah laku dan rencana manusia. Ia akan tampil dalam penilaian alternatif pilihan, terpandang, disukai dan atau sebaliknya, menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa "motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja."¹⁰

Nawawi membedakan dua bentuk motivasi kerja, yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenal pentingnya manfaat, maka pekerjaan dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, ataukah memungkinkan seseorang mencapai tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang sifatnya positif di masa depan. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan, dan sebagainya.¹¹

Motivasi kerja adalah usaha untuk mendorong semangat para guru bimbingan dan konseling baik yang timbul dari dalam maupun dari luar, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berasal dari kata "Motif" yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif juga dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam atau kesiapsiagaan untuk melakukan suatu aktifitas demi tercapainya tujuan. Berawal dari kata motif itu, maka "Motivasi" dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.¹²

Sejalan dengan itu, Berelson dan Stener mendefinisikan motif sebagai keadaan di dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan mengarahkan perilaku pada tujuan. Bagi Koontz motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang sejenis. Sedangkan Kast dan Rozenzweig menyatakan bahwa motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu perilaku tertentu. Faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu itu disebut motivasi.

Selanjutnya menurut Siagian Penggerak (*Motivating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses memberikan motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.¹³

Bagi Siagian kata *Motivating* dipergunakan karena langsung menyangkut manusia-manusia di dalam organisasi. Motivasi menurut Terry dan Rue merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi dapat ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku. Hal tersebut menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur vital dalam manajemen. Ia dapat didefinisikan sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan

¹⁰Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya 2000), h.94

¹¹Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Jakarta : Mas Agung 2000), h. 359.

¹²Manullang, Husni Rahim Dkk, *Kendali Mutu Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Depag 2001), h.78.

¹³P.Sondang, *Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2000), h. 138.

dengan bersemangat karena orang itu ingin melakukannya.¹⁴

Dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenal pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, ataukah memungkinkan seseorang mampu mencapai tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang sifatnya positif di masa depan. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan dan sebagainya.¹⁵

Motivasi sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu, mempertahankan kegiatan kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain motivasi sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak. Dengan demikian motivasi ialah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan penggerak dalam diri manusia untuk berbuat serta memberikan arah kepada perbuatan tersebut. Produktivitas seseorang dalam suatu lembaga sebagian besar ditentukan oleh motivasi orang untuk menghasilkan sesuatu. Motivasi merupakan keadaan psikologis yang manifestasinya dapat diketahui melalui tingkah laku. Seseorang akan melakukan sesuatu pekerjaan dengan gigih kalau dia mempunyai motivasi yang sangat kuat. Sebaliknya seseorang mungkin akan meninggalkan tugas atau kurang bergairah melakukan pekerjaan kalau ia tidak mempunyai motivasi untuk melakukannya. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seseorang di samping memerlukan kecakapan pribadi, juga memerlukan motivasi agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dominan bagi seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang bermotivasi kuat walaupun kecakapannya sedang-sedang saja. Sebaliknya orang yang berkecakapan tinggi tetapi tidak mempunyai motivasi yang memadai mungkin tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Makin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan makin tinggi pula kemungkinannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Motivasi itu merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, persepsi dan kemampuan yang ada pada diri seseorang. Proses psikologis itu dipengaruhi oleh faktor di dalam diri seseorang yang disebut faktor intrinsik dan faktor dari luar diri yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik itu dapat berupa kepribadian, sikap pengalaman, pendidikan atau berupa harapan dan cita-cita. Sesuai dengan Firman Allah SWT Al Qur'an dalam surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ
يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ

مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Terjemah :

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang

¹⁴Terry dan Rue, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara 2000), h. 19.

¹⁵M.Ma'ruf Abdullah *Administrasi Pendidikan*. (Banjarmasin : Antasari 2007), h. 359.

*dapatmenolakny; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*¹⁶

Berdasar dari firman Allah SWT tersebut diatas maka seseorang dapat merubah keadaanya dengan adanya motivasi dalam dirinya sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik dapat dipengaruhi oleh pimpinan, hubungan antar individu atau antara individu dengan kelompok, sosial ekonomi dan sebagainya.

Motivasi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Partisipasi Guru Dalam KKG

1. Konsep Partisipasi

Ditinjau dari segi bahasa, partisipasi berarti keikutsertaan atau keterlibatan. Partisipasi bukan hanya keterlibatan fisik melainkan juga keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam suatu kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan itu. Ada tiga unsur dalam pengertian tersebut yaitu : unsur kerlibatan, kontribusi dan tanggung jawab. Partisipasi dibedakan ke dalam dua bagian yaitu (1) partisipasi bebas (spontan dan akibat penyuluhan), dan (2) partisipasi paksaan sebagai konsekwensi dari hukum, kondisi sosial ekonomi dan kebiasaan setempat. Partisipasi mengisyaratkan adanya kerja sama banyak pihak. Di dalam Al Qur'an surat Ali-' Imraan ayat 159 Allah SWT menjelaskan bahwa partisipasi dalam memberikan pendapat harus dengan lemah lembut .

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari

sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yangbertawakkal kepada-Nya.¹⁷

Dalam kerja sama itu orang dalam hal ini guru mengaktualisasikan diri dengan merealisasikan segenap kemampuannya. Ada beberapa kualifikasi partisipasi yaitu: *positif, kreatif, kritis-korektif-konstruktif, dan realistis*. Dikatakan positif jika mendukung kelancaran usaha bersama mencapai tujuan yang diinginkan. Partisipasi merupakan suatu alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi kebutuhan dan sikap masyarakat (guru) setempat, guru akan termotivasi jika merasa terlibatkan dalam proses pembinaan.

Kreatif bermakna keterlibatan seseorang perlu dilandasi oleh adanya daya cipta. Partisipasi kritis-korektif-konstruktif apabila keikutsertaan dilakukan dengan mengkaji suatu bentuk kegiatan, menunjukkan kekurangan atau kesalahan dan memberikan alternatif yang lebih baik. Partisipasi realistis berarti keterlibatan dengan memperhitungkan kenyataan. Partisipasi guru dalam KKG terdiri dari: partisipasi buah pikiran, keterampilan, tenaga, harta benda, dalam program pendidikan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dikemukakan ada beberapa hal pokok yang memperlihatkan adanya eksistensi suatu partisipasi adalah 1) Pada partisipasi terdapat adanya keterlibatan mental dan emosi orang yang berpartisipasi. 2) Terdapat adanya kesediaan seseorang untuk memberikan kontribusi, memberikan suatu akritas kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. 3) Menyangkut kegiatan-kegiatan dalam suatu kehidupan kelompok atau komunitas dalam masyarakat. 4) Diikuti oleh adanya rasa tanggung jawab terhadap efektifitas yang dilakukan oleh seseorang.¹⁸

2. Kelompok Kerja Guru

¹⁷Departen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahan Juz 1 – 30* : Edisi baru Mekar (Surabaya : CV karyaUtama Surabaya 2000). h. 77.

¹⁸Reisman T.Dayut, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta 2002), h. 25.

¹⁶Departen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahan Juz 1 – 30* : Edisi baru Mekar (Surabaya : CV karya Utama Surabaya 2000). h .87

Dalam pasal 1 ayat 6 Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah No. 079/C/Kep/I/93 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru melalui Pembentukan Gugus Sekolah di Sekolah Dasar dinyatakan bahwa Kelompok Kerja Guru adalah suatu wadah pembinaan profesional bagi para guru yang tergabung dalam organisasi gugus sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

Kelompok kerja Guru berorientasi pada peningkatan kualitas pengetahuan penguasaan materi, teknik mengajar, interaksi guru dan siswa metode mengajar, yang berfokus pada penciptaan belajar mengajar yang aktif (Depdikbud). KKG adalah wadah para guru untuk membahas masalah, kendala dan kebutuhan akan pengetahuan baru maupun praktek pendekatan dalam kegiatan belajar mengajar yang belum dikuasai. Selain itu KKG berfungsi mempererat hubungan silaturahmi antara sesama guru khususnya guru sekolah dasar.

3. Partisipasi Guru dalam KKG

Berbagai bentuk kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran adalah kemampuan guru untuk membuat perencanaan pengajaran, pelaksanaan program pengajaran serta melaksanakan evaluasi. Ketiga komponen tersebut harus dilaksanakan dengan baik, mulai dari pemilihan materi, interpretasi terhadap kurikulum, kemampuan untuk melakukan analisis materi, pemilihan media pengajaran, metode pengajaran, serta teknik evaluasi yang dilakukan. Untuk itu maka guru harus dapat memiliki kualifikasi dan kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas tersebut. Untuk itu maka partisipasi guru dalam Kelompok Kerja Guru sebagai wadah pembinaan diarahkan pada pembinaan guru sekolah dasar yang diorientasikan pada peningkatan kualitas pengetahuan, penguasaan materi, teknik mengajar, interaksi guru dan siswa, metode mengajar, yang berfokus pada penciptaan kegiatan belajar mengajar aktif. Pada Petunjuk Teknis Kelompok Kerja Guru, disebutkan bahwa "Kelompok Kerja Guru merupakan wadah kebersamaan guru dalam menentukan

rencana dan pelaksanaan program kegiatan belajar mengajar serta evaluasi".¹⁹

Adanya partisipasi guru dalam Kelompok Kerja Guru yang dalam Gugus yang bersangkutan dimaksudkan sebagai wadah pembinaan profesional bagi para guru dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional guru khususnya dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran di Sekolah Dasar (Pedoman Pengelolaan gugus Sekolah.) Pada sekolah dasar Kelompok Kerja Guru dibentuk berdasarkan jenjang kelas dan mata pelajaran. Secara operasional Kelompok Kerja Guru terdiri dari: (1) KKG Umum yaitu KKG yang terdiri Guru Kelas I sampai Kelas VI, dan (2) KKG Mata Pelajaran terdiri dari Guru Mata pelajaran Pendidikan Agama dan Guru

Pendidikan Jasmani dan Kesehatan. Pelaksanaan KKG, baik KKG Umum dan KKG Mata Pelajaran mendiskusikan berbagai persoalan yang terkait dengan proses belajar mengajar serta merumuskan alternatif pemecahan masalah yang dapat dilakukan berdasarkan pengalaman dan ide-ide yang bersumber dari guru-guru sendiri. Semua permasalahan yang menyangkut upaya peningkatan pengajaran dapat dibahas dan dipecahkan di forum KKG. Topik yang diangkat dalam setiap pelaksanaan KKG secara umum terdiri dari: (1) perencanaan pengajaran, (2) pelaksanaan pengajaran, dan (3) evaluasi pengajaran. Dalam Pedoman Pembinaan Profesionalisme guru sekolah dasar ditegaskan bahwa Kelompok Kerja Guru adalah wadah kerja sama guru-guru dan sebagai tempat mendiskusikan masalah yang berkaitan dengan kemampuan profesional, yaitu dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai kemajuan murid.²⁰

Dalam sistem gugus, Kelompok Kerja Guru selain mendapat pembinaan langsung oleh Kepala Sekolah dan Pengawas juga dari para Tutor dan Guru Pemandu Mata Pelajaran. Keberadaan Guru Pemandu Mata Pelajaran dimaksudkan untuk membantu guru-guru dalam melaksanakan tugasnya khususnya untuk

¹⁹Depdikbud, *Pedoman Pengelolaan Gugus Sekolah* (Jakarta : Proyek Peningkatan Mutu 1996),h. 20.

²⁰Depdikbud, *Pedoman Pembinaan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen 1994/1995), h. 27.

membantu guru-guru dalam mengatasi berbagai permasalahan baik yang terkait dengan pelaksanaan pembelajaran maupun dengan pengelolaan kelas, sehingga mekanisme pembinaan profesionalisme guru berlangsung secara terus menerus. Apabila setiap guru sekolah dasar berpartisipasi aktif dalam KKG, permasalahan dalam proses belajar mengajar dapat teratasi pada akhirnya tingkat profesionalisme guru dapat ditingkatkan.

4. Ruang Lingkup Kegiatan Kelompok Kerja Guru

Melalui Kelompok Kerja Guru dapat diselenggarakan pertemuan-pertemuan rutin, yang biasanya satu kali seminggu. Pertemuan yang dimaksud adalah pertemuan antara guru dalam KKG. Adapun yang menjadi ruang lingkup kegiatan tersebut menurut Bafadal, demikian pula Depdikbud. adalah sebagai berikut: 1) Menumbuhkembangkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan diantara guru sekolah dasar anggota gugus dalam mencapai tujuan, dan mengusahakan berbagai upaya peningkatan pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. 2) Membudayakan berbagai kegiatan positif yang dapat menambah dan meningkatkan mutu profesionalisme guru yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan wawasan yang akan memberi dampak peningkatan mutu pendidikan dan hasil kegiatan belajar mengajar. 3) Membantu memecahkan masalah yang saling meringankan beban antar sekolah dasar anggota gugus. 4) Mencari informasi dan bahan dari berbagai sumber yang dapat dikembangkan bersama sebagai kreativitas dalam menciptakan inovasi pendidikan di dalam gugus sekolah dasar. 5) Memelihara komunikasi secara teratur antara sesama anggota gugus guna saling menyerap kiat-kiat keberhasilan pada setiap anggota gugus atau sekolah dasar gugus lain. 6) Mengembangkan pola mekanisme pembinaan profesional guru yang lebih efektif dan efisien. 7) Memacu guru dan kepala sekolah untuk terus belajar meningkatkan mutu dan tanggap terhadap tugas profesi sebagai guru. 8) Mengembangkan hasil penataran, pelatihan sesama teman sejawat dalam meningkatkan mutu profesi guru.²¹

Profesionalisme Guru

²¹Badabal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta : Bumi Aksara 2003), h.29

1. Konsep Profesi Guru

Menurut Sikun Pribadi profesi pada hakekatnya adalah suatu pernyataan atau janji yang terbuka, bahwa seorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena merasa terpanggil untuk menjawab pekerjaan itu.²²

Profesionalisme berasal dari bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti bersifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama. Sifat profesional ditunjukkan bukan dengan kata-kata melainkan dengan perbuatan. Selanjutnya mengartikan bahwa profesional diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.²³

Sementara itu Ornstein dan Levine mengemukakan bahwa profesi itu adalah jabatan yang sesuai dengan pengertian profesi di bawah ini 1) Melayani masyarakat, merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan). 2) Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu di luar jangkauan hal khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya). Menggunakan hasil penelitian dan aplikasi dari teori ke praktek (teori baru dikembangkan dari hasil penelitian). 3) Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang. 4) Terkendali berdasarkan hasil baku dan mempunyai persyaratan masuk (untuk menduduki jabatan tersebut memerlukan izin tertentu atau ada persyaratan khusus yang ditentukan untuk dapat mendudukinya). 5) Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu (tidak diatur oleh orang lain). 6) Menerima tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dan unjuk kerja yang ditampilkan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan. 7) Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien dengan penelanan terhadap layanan yang akan diberikan. 8) Menggunakan administrator untuk

²²Hadi Supeno, *Potret Guru* (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan 2001), h. 19.

²³Danim, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia 2002), h. 17.

memeudahkan profesinya; relatif bebas dari supervisi dalam jabatan. 9) Mempunyai organisasi yang teratur oleh anggota profesi sendiri. 10) Mempunyai asosiasi profesi dan atau kelompok 'elit'. 11) Mempunyai kode etik untuk menjelaskan hal-hal yang, meragukan atau mengyansikan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan. 12) Mempunyai kadar kepercayaan yang tinggi ini dari publik dan kepercayaan diri setiap anggotanya. 13) Mempunyai status sosial dan ekonomi yang tinggi (bila dibanding dengan jabatan lain).²⁴

Khusus untuk jabatan guru, sebenarnya juga sudah ada yang mencoba menyusun kriterianya *Nasional Education Asociation* (NEA) menyarangkan kreteria sebagai berikut 1) Jabatan yang melibatakan kegiatan intelektual. 2) Jabataban yang menggeluti atau batang tubh ilmu yang khusus. 3) Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama. 4) Jabatan yang memerlukan' latihan dalam jabatan' yang permanen. 5) Jabatan yang menjanjikan karier hidup adan keanggotaan yang permanen. 6) Jabatan yang mempunyai standar sendiri. 7) Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi. 8) Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat. Sementara itu Chandler yang dikutip dari suatu publikasi yang dikeluarkan oleh *Britis Institut of menagement* dikemukakan ciri suatu profesi yaitu 1) Suatu profesi menunjukkan bahwa orang itu lebih mementingkan layanan kemanusiaan dari pada kepentingan pribadi. 2) Masyarakat mengakui bahwa profesi itu punya status yang tinggi. 3) Praktek profesi itu didasarkan pada suatu penguasaan pengetahuan yang khusus. 4) Profesi itu selalu ditantang agar orangnya memiliki keaktifan intelektual.²⁵

Profesionalisme Guru

Profesi kependidikan, khususnya profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Jika demikian jelas bahwa profesionalisme dalam bidang keguruan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian

secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-quran surat Al-Qalam ayat 1 – 4 menjelaskan tentang Kompetensi guru .

Terjemahannya :

Demi kalam dan apa yang mereka tulis artinya guru harus akrab pena dan tulisan ,sebab dengan kedua alat ini pengetahuannya terus bertambah sehinggamembantu memberikan wawasan kepada murinya. Berkat nikmat Tuhanmu kamu (Muhammad) sekali-kali bukan orang gila artinya bahwa seorang guru harus memiliki mental yang kuat tidak mudah menyerah,sehingga sukses dalam menhadapi cobaan dalam mengajar. Dan Sesungguhnya bagi kamu benar-benar pahala yang besar yang tidak putus-putusnya.Artinya bahwa guru harus memiliki niat ikhlas dalam mengajar agar bernilai ibadah. Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.artinya bahwa guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang integral sehingga bisa menjadi teladan bagi anak didiknya.²⁶

Sejalan dengan itu Sanusi et al.Mengajukan enam asumsi yang meledasi perlunya profesionalisme dalam bidang pendidikan yakni sebagai berikut 1) Subyek pendidikan adalah manusia yang memiliki kemauan, pengetahuan, emosi, dan perasaan dan dapat dikembangkan segala potnsinya; sementara itu pendidikan dilandasi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang menghargai martabat manusia. 2) Pendidikan dilaksanakan secara intensional, yakni secara sadar dan bertujuan, maka pendidikan menjadi normatif yang diikat oleh norma-norma dan nilai-nilai yang baik secara universal, nasional, maupun lokal yang merupakan acuan para pendidikan, peserta didik, dan pengelola pendidikan. 3) Teori-teori pendidikan merupakan keangka hipotesis dalam menjawab permasalahan pendidikan. 4) Pendidikan bertolak dari asumsi pokok tentang manusia, yakni manusia mempunyai potensi yang baik untuk berkembang. Oleh sebab itu,

²⁴Soetjipto, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta 2000), h. 5-16 dan 18.

²⁵Soetjipto, *Profesi Keguruan* (Jakarta : Rineka Cipta 2000), h. 5-16 dan 18.

²⁶Departen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahan Juz 1 – 30* : Edisi baru Mekar (Surabaya : CV karya Utama Surabaya 2000). h .70

pendidikan adalah usaha untuk mengembangkan potensi unggul tersebut. 5) Inti pendidikan terjadi dalam prosesnya, yakni situasi dimana terjadi dialog antara peserta didik dengan pendidik, yang memungkinkan peserta didik tumbuh ke arah yang dikehendaki oleh pendidik dan selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi masyarakat. 7) Sering terjadinya dilema antara tujuan utama pendidikan, yakni menjadikan manusia sbagai manusia yang baik (*dimensi intrinsik*), dengan misi instrumental yakni yang merupakan alat untuk perubahan atau mencapai sesuatu.

Profesionalisme menekankan penguasaan ilmu pengetahuan dan kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan. Mengemukakan guru yang profesional dipersyaratkan mempunyai 1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21; 2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. 3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan. Dengan adanya persyaratan profesionalisme guru, maka perlu adanya paradigma baru untuk melahirkan profil guru yang profesional yaitu : (1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, (2) penguasaan ilmu yang kuat, (3) keterampilan untuk membangkitkan peserta didik kepada sains dan teknologi, dan (4) pengembangan profesi secara berkesinambungan.²⁷

HASIL PENELITIAN

Deskriptisi Variabel-Variabel tingkat Motivasi dalam Kelompok Kerja Guru PAI, Partisipasi Kerja dan tingkat Profesionalisme Guru PAI.

Analisis statistik deskriptif data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Beberapa harga yang disajikan setelah data mentah diolah dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu: rata-rata, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta histogram.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada tujuan penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi delapan bagian yaitu: (1) gambaran tingkat motivasi kerja dalam kelompok kerja guru PAI, (2) gambaran partisipasi dalam kelompok kerja guru, (3) gambaran tingkat profesionalisme guru, (4) gambaran tingkat profesionalisme guru berdasarkan jenis kelamin, (5) gambaran tingkat profesionalisme guru berdasarkan umur, (6) gambaran tingkat profesionalisme guru berdasarkan tingkat pendidikan, (7) gambaran tingkat profesionalisme guru berdasarkan motivasi, dan (8) tingkat profesionalisme guru berdasarkan partisipasi dalam kelompok kerja guru.

Untuk membuat histogram, terlebih dahulu data disusun dalam suatu tabel distribusi frekuensi, dengan menggunakan rentang (r = data terbesar-data terkecil), banyak kelas (k), dan panjang kelas (p), dimana

1. Gambaran motivasi kerja Guru PAI dalam Mengikuti KKG

Berdasarkan hasil perhitungan 23 butir item pernyataan instrumen motivasi kerja dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa skor variabel motivasi kerja diperoleh skor minimum 71, skor maksimum 113, nilai rata-rata sebesar 97,302, nilai simpangan baku atau standar deviasi sebesar 8,419, median sebesar 97, dan modulusnya sebesar 95. Distribusi frekuensi data variable motivasi kerja, dengan rentang = 42, banyak kelas = 3, dan panjang kelas = 14, diperoleh tabel sebagai berikut:

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas diperoleh bahwa 40 persen responden yang skor motivasinya berada pada interval 97-105, merupakan persentase terbesar. Persentase responden terendah adalah 2 persen dengan skor motivasi kerja yang berada pada interval 70-78 Secara umum penyebaran data motivasi

²⁷Soetjipto dan Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta : Rineka Cipta 2000), h. 27.

kerja mempunyai kecenderungan pada kategori sedang ke tinggi, sebab banyaknya responden yang berada pada kategori tersebut jauh lebih besar jika dibandingkan dengan banyaknya responden yang berada pada kategori sedang ke rendah. Oleh karena itu tingkat motivasi kerja responden berada pada kategori sedang.

Menurut penulis tingkat motivasi kerja guru sekolah dasar PAI di Kecamatan Duampanua dalam kategori sedang yang menjadi responden dalam penelitian ini disebabkan oleh salah faktornya adalah, disamping karena adanya pengawasan yang ketat oleh pihak Kepala UPTD Dikpora Kecamatan Duampanua dan pengawas sekolah .

Seperti yang telah disebutkan di atas, juga karena responden merasa wadah KKG merupakan tempat untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ditemukan dilapangan. berikut:

2. Gambaran tingkat partisipasi Guru PAI dalam Mengikuti kelompok kerja

Berdasarkan hasil perhitungan skor tingkat partisipasi dalam kelompok kerja guru sekolah dasar Pendidikan Agama Islam Kecamatan Duampanua yang disebar ke dalam 27 item pernyataan, diperoleh bahwa skor variabel tingkat partisipasi diperoleh nilai minimum 70, Nilai maksimum 135, Nilai rata-rata sebesar 107,509, Simpangan baku atau standar deviasi 11,602, dan modus sebesar 106. Tabel distribusi frekuensi variabel tingkat partisipasi guru dalam kelompok kerja guru sekolah dasar di Pendidikan Agama Islam Kecamatan Duampanua, dengan rentang = ,65 banyak kelas = 3, dan panjang kelas = 20, sebagai berikut:

Pada hasil penelitian di atas, diperoleh bahwa persentase terbesar adalah 50 persen dengan interval skor 96-109 yang berada pada kategori sedang. Justru jika diperhatikan penyebaran data yang lainnya, mempunyai kecenderungan kategori sedang ke tinggi. Walaupun masih ada beberapa responden yang tingkat partisipasinya berada pada kategori rendah dan sangat rendah masing-masing sebesar 20 persen dan 6 persen, tetapi secara umum lebih banyak yang berada pada kategori sedang ke tinggi. Hal ini berarti bahwa tingkat partisipasi responden dalam mengikuti kegiatan

kelompok kerja guru mempunyai katgori sedang cenderung ketinggian.

Histogram di atas merupakan gambaran secara umum tingkat partisipasi dalam mengikuti kegiatan kelompok kerja guru yang diperoleh melalui penyebaran 27 butir item pada setiap indikator-indikator yaitu: (1) kehadiran mengikuti KKG, (2) proaktif dalam kegiatan KKG, (3) kontribusi pemikiran, keterampilan dan dana, (4) tanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan.

Menurut pengamatan penulis tingginya tingkat partisipasi guru sekolah dasar PAI mengikuti kegiatan kelompok kerja guru sangat dipengaruhi oleh adanya pengawasan yang ketat dari pihak Kepala UPTD Dikpora Kecamatan Duampanua dan pengawas sekolah .

3. Gambaran tingkat profesionalisme guru Guru PAI

Berdasarkan hasil pengolahan data tingkat profesionalisme guru sekolah dasar di Kecamatan Duampanua, diperoleh nilai minimum 107, nilai maksimum 183, nilai rata-rata sebesar 149,645, simpangan baku sebesar 14,865, median sebesar 149, dan modus sebesar 155. Distribusi frkuensi variabel tingkat profesionalisme responden, dengan rentang (r) = 76, banyaknya interval kelas (k) = 3, dan panjang kelas (p) = 25

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dan distribusi frekuensi tingkat profesionalisme guru tersebut, secara umum tingkat profesionalisme guru berada pada kategori sedang cenderung ke tinggi, sebab banyaknya responden yang berada pada kategori tersebut jauh lebih besar jika dibanding dengan banyaknya responden yang berada pada kategori sedang ke rendah yakni sebesar 24 responden dari 50 responden.

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa tingkat profesionalisme guru sekolah dasar PAI yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai tingkat profesionalisme yang sedang cenderung ke tinggi. Menurut peneliti salah satu faktor penyebabnya tingginya profesionalisme guru sekolah dasar Pendidikan Agama Islam adalah tingkat motivasi guru dalam mengikuti kegiatan kelompok kerja guru dan partisipasi dalam kelompok kerja guru tersebut. Di samping itu

juga faktor lain termasuk latar belakang pendidikan dan masa kerja dan pengawasan yang baik.

PENUTUP

Motivasi kerja guru sekolah dasar khususnya guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (guru PAI) di Kecamatan Duampanua berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa secara empirik guru sekolah dasar khususnya guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (guru PAI) di Kecamatan Duampanua melaksanakan tugasnya sebagai pendidik senantiasa menunjukkan motivasi kerja yang tinggi.

Tingkat partisipasi guru dalam mengikuti kegiatan kelompok kerja guru sekolah dasar khususnya guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (guru PAI) di Kecamatan Duampanua berada pada kategori sedang cenderung ke tinggi. Hal ini berarti bahwa secara empirik kegiatan kelompok kerja guru pada sekolah dasar khususnya guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (guru PAI) di Kecamatan Duampanua merupakan wadah yang sangat dibutuhkan oleh guru dalam mengembangkan tingkat profesionalismenya.

Tingkat profesionalisme guru sekolah dasar khususnya guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (guru PAI) di Kecamatan Duampanua berada pada kategori sedang cenderung ke tinggi. Hal ini berarti secara empirik guru sekolah dasar khususnya guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Duampanua melaksanakan tugasnya dengan tingkat profesionalisme yang sedang.

Terdapat hubungan antara Motivasi kerja dengan tingkat partisipasi guru dalam kegiatan kelompok kerja guru sekolah dasar khususnya guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di Kecamatan Duampanua.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Sperling dalam Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya th 2000.
- Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* Jakarta : Bumi Aksara 2003.
- Danim, *Inovasi Pendidikan* Bandung: Pustaka Setia 2002.

- Depdikbud, *Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar melalui Gugus Sekolah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Dasar 2000/2001
- Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahan Juz 1 – 30* : Edisi baru Mekar Surabaya : CV karya Utama Surabaya 2000.
- Hadi Supeno, *Potret Guru* (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan 2001.
- Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi* Jakarta: Bumi Aksara 2003.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya 2000.
- Ma'ruf Abdullah *Administrasi Pendidikan*. Banjarmasin : Antasari 2007.
- Manullang, Husni Rahim Dkk, *Kendali Mutu Pendidikan Agama Islam* Jakarta: Depag 2001.
- P. Sondang, Siagianh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2000.
- Sadirman, *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta : Penerbit CV. Rajawali 2001.
- Soetjipto dan Kosasi, *Profesi Keguruan* Jakarta : Rineka Cipta 2000.
- Republik Indonesia Undang - undang No. 20 pasal 3 Sisdiknas Jakarta : Depdiknas 2004.
- Thamrim, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Penerbit GMU, Pries 2001), h. 340.
- Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Mas Agung 2000.
- Terry dan Rue, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara 2000.
- Reisman T. Dayut, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta 2002.