

**EFEKTIFITAS PROGRAM SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI MAJENANG
KABUPATEN CILACAP
JAWA TENGAH**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

**MASYHUD
NIM. 12410167**

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Masyhud
NIM : 12410167
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Jika ternyata dikemudian hari terbukti plagiasi maka saya bersedia untuk ditinjau kembali hak kesarjanaannya.

Yogyakarta, 20 Januari 2017

Yang Menyatakan



Masyhud

NIM. 12410167

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudara Masyhud
Lamp : 1 (satu) naskah skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Masyhud
NIM : 12410167
Judul Skripsi : Efektifitas Program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah
sudah dapat diajukan kepada Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 16 Januari 2017

Pembimbing,


Drs. Nur Hamidi, M.A.
NIP. 19560812 198103 1 004

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor : B-11/Un.02/DT/PP.05.3/2/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

EFEKTIFITAS PROGRAM SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI MAJENANG KABUPATEN CILACAP JAWA TENGAH

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Masyhud

NIM : 12410167

Telah dimunaqasyahkan pada : Hari Senin tanggal 30 Januari 2017

Nilai Munaqasyah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga.**TIM MUNAQASYAH :**

Ketua Sidang

Drs. Nur Hamidi, MA
NIP. 19560812 198103 1 004

Penguji I

Drs. Mujahid, M.Ag.
NIP. 19670414 199403 1 002

Penguji II

Drs. Nur Munajat, M.Si.
NIP. 19680110 199903 1 002Yogyakarta, 06 MAR 2017

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan KalijagaDr. Ahmad Arifi, M.Ag.
NIP. 19661121 199203 1 002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

“...Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”¹.

(QS. Al-Ra’du : 11)



¹Departemen Agama RI, *Al – Qur'an dan Terjemah (Mushaf Al-Azhar)*, (Bandung : CV. Jabal Raudhatul Jannah, 2010), hal. 250

HALAMAN PERSEMBAHAN

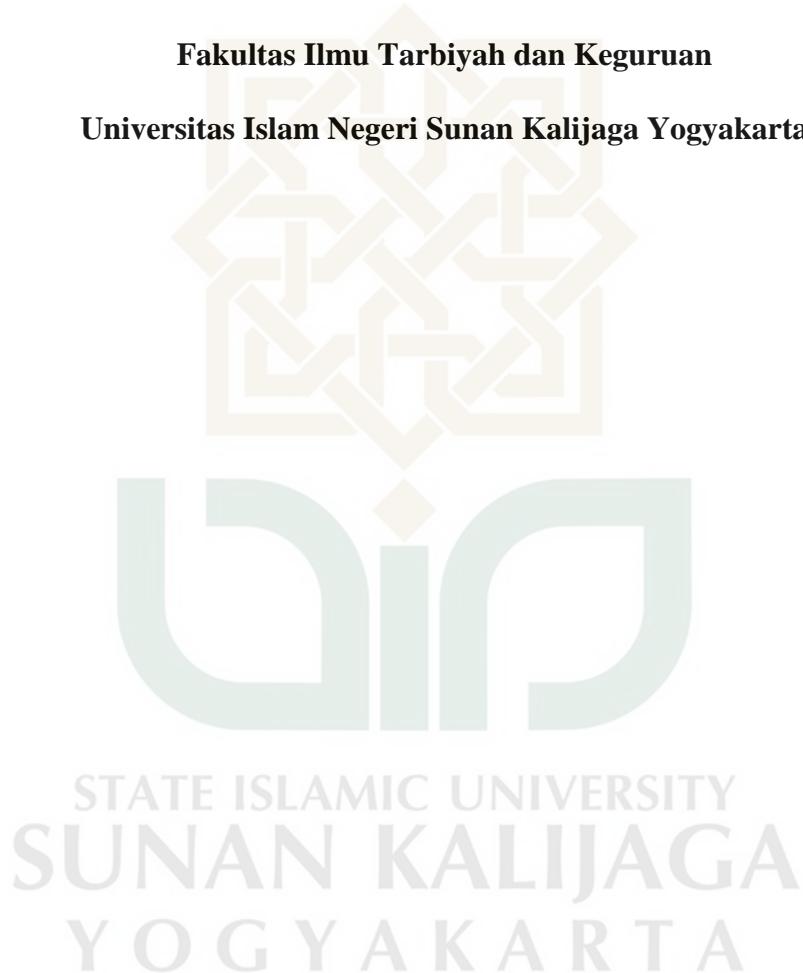
Skripsi ini Saya Persembahkan Kepada :

Almamater tercinta

Jurusan Pendidikan Agama Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنَّ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّداً رَسُولُ
اللَّهِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَئِمَّةِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٌ وَعَلَى أَلِيهِ
وَآصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Segala puji dan syukur hanya kepada Alloh Swt, Tuhan semesta alam, yang maha pengasih lagi maha penyayang. Salawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi Muhammad Saw bin Abdullah, Rasulullah yang mulia, sang penunjuk jalan menuju kebaikan dan kebahagiaan manusia.

Skripsi ini merupakan deskriptif sederhana mengenai efektifitas Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah. Dengan sepenuh hati penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa ada bimbingan, dorongan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segenap kerendahan hati, penyusun menghaturkan ucapan terima kasih dan apresiasi kepada :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ketua dan Sekretaris Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Muqowim, S.Ag., M.Ag., sebagai Dosen Penasehat Akademik (DPA).

4. Bapak Drs. Nur Hamidi, MA, sebagai pembimbing skripsi yang telah senantiasa memberikan bimbingan, masukan, dan pengarahan selama proses pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Keluarga besar Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah, khususnya kepada Kepala Madrasah yang telah berkenan untuk memberikan kesempatan, waktu, dan tempat, serta jasa kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Keluarga besar saya, Ibu : Watijah, Ayah : Mubintoro, yang senantiasa memberikan, mencerahkan kasih sayang, motivasi, dan kepeduliannya serta senantiasa mendo'akan kepada seluruh anak-anaknya, termasuk kepada saya dalam menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
8. Kepada : Aji Wardana, Ahmad Riyanto, Imam Arif Kuncoro, dan kang mas Rizki Saila, serta Diah Mahastuti, Fairuz Tsaqila, dan seluruh warga kelas PAI-D, kalian adalah teman satu perjuangan yang telah banyak memberikan sumbangsih kepada penulis selama study di Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan dan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang telah memberikan sumbangsih baik pemikiran, tenaga, maupun biaya, dalam menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Masukan berupa kritik dan saran sangat bermanfaat dan sangat penulis harapkan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya, baik secara akademis maupun non akademis.

Yogyakarta, 30 April 2016
Penyusun,

Masyhud
NIM. 12410167



ABSTRAK

Masyhud (12410167). *Efektifitas Program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.* Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Latar belakang masalah penelitian ini adalah idealnya dengan program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) maka kinerja para guru Pendidikan Agama Islam akan baik. Namun pada pengamatannya masih ada beberapa guru Pendidikan Agama Islam yang kinerjanya masih kurang baik. Oleh karena itu perlu dilaksanakan penelitian mengenai efektifitas program SKP dalam meningkatkan kinerja guru PAI. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja guru PAI di MAN Majenang, bagaimana efektifitas SKP dalam meningkatkan kinerja guru PAI di MAN Majenang, serta apa yang menjadi daya dukung dan hambatan SKP di MAN Majenang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini mengambil latar tempat di MAN Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah. Pengumpulan datanya dilakukan dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, memberikan makna terhadap data yang berhasil dikumpulkan, dari makna itulah kemudian ditarik kesimpulan. Penentuan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Staf pengurus SKP, dan Pejabat penilai SKP, serta Guru-guru PAI.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kinerja para Guru PAI mengalami peningkatan, bentuk peningkatan tersebut terdiri dari peningkatan yang dapat diukur dan peningkatan yang tidak dapat diukur. (2) Program SKP dinilai efektif dalam meningkatkan kinerja guru PAI, analisa ini dilakukan melalui model CIPP, dengan hasil: (a) Penilaian konteks, adanya kesesuaian antara program SKP baik secara konsep yaitu format formulir SKP, maupun secara teknis pelaksanaan yaitu terkait jadwal yang ditetapkan oleh pemerintah dengan yang diterapkan di MAN Majenang. (b) Penilaian input, yaitu input dari madrasah kepada program SKP, bentuknya tergolong kedalam dua jenis yaitu pertama adalah sumber, yang berupa sarana prasarana. Kedua adalah strategi, berupa cara-cara dan bentuk tindakan khusus dari madrasah untuk program SKP. (c) Penilaian proses, yaitu ketepatan jadwal dan teknik pelaksanaan dari mulai penyusunan SKP, pengajuan SKP, dan penilaian SKP. (d) Penilaian hasil, yaitu keberhasilan dengan telah tercapai dan terpenuhinya penilaian konteks, penilaian input, dan penilaian proses secara baik dengan berbagai pencapaian keberhasilan yang terdapat di setiap ketiga tahapan penilaian tersebut. (3) Daya dukung dalam pelaksanaan SKP ini adalah sarana prasarana yang memadai, respon yang baik dari pendidik dan tenaga kependidikan, iklim kerja yang kompetitif dalam kebaikan. Adapun faktor penghambat pada dasarnya tidak ditemukan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN ABSTRAK.....	x
HALAMAN DAFTAR ISI	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I: PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah	6
C. Tujuan penelitian	7
D. Manfaat penelitian	7
E. Kajian pustaka.....	8
F. Landasan teori.....	13
G. Metode penelitian	41
H. Sistematika pembahasan.....	48
 BAB II: GAMBARAN UMUM MADRASAH	 51
A. Letak Geografis.....	51
B. Sejarah Singkat	52
C. Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah.....	57
D. Struktur Organisasi	58
E. Keadaan Guru dan Karyawan	59
F. Keadaan Peserta Didik.....	67
G. Sarana Prasarana	68
 BAB III: EFEKTIFITAS SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PAI.....	 82
A. Kinerja Guru PAI di Madrasah Aliyah Negeri Majenang	82
B. Efektifitas Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Madrasah Aliyah Negeri Majenang	94
C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat	110
 BAB IV: PENUTUP.....	 115
A. Kesimpulan	115
B. Saran-saran.....	116

C. Kata Penutup	117
DAFTARPUSTAKA	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN	120



DAFTAR TABEL

Tabel I	: Guru Tetap Madrasah Aliyah Negeri Majenang	58
Tabel II	: Guru Tidak Tetap Madrasah Aliyah Negeri Majenang.....	61
Tabel III	: Karyawan Tetap Madrasah Aliyah Negeri Majenang	63
Tabel IV	: Karyawan Tidak Tetap Madrasah Aliyah Negeri Majenang...	63
Tabel V	: Peserta Didik Madrasah Aliyah Negeri Majenang.....	65
Tabel VI	: Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri Majenang	67
Tabel VII	: Buku Pendidikan Berdasarkan Mata Pelajaran	77
Tabel VIII	: Alat-alat Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Majenang	78
Tabel IX	: Daftar Nilai SKP Guru PAI MAN Majenang	89
Tabel X	: Perbedaan Kinerja Guru PAI Antara Nilai SKP Tertinggi Dan Nilai SKP Terendah	91



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Pedoman Wawancara
Lampiran II	: Pedoman Dokumentasi
Lampiran III	: Catatan Lapangan I
Lampiran IV	: Catatan Lapangan II
Lampiran V	: Catatan Lapangan III
Lampiran VI	: Catatan Lapangan IV
Lampiran VII	: Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi
Lampiran VIII	: Surat Bukti Seminar Proposal
Lampiran IX	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran X	: Rekomendasi Penelitian Dari Kesbanglinmas Yog.
Lampiran XI	: Surat Rekomendasi Penelitian Dari BPMD Jateng
Lampiran XII	: Surat Izin Penelitian Dari BAPPEDA Cilacap
Lampiran XIII	: Sertifikat Sospem
Lampiran XIV	: Sertifikat ICT
Lampiran XV	: Sertifikat IKLA
Lampiran XVI	: Sertifikat TOEFL
Lampiran XVII	: Sertifikat PPL 1
Lampiran XVIII	: Sertifikat PPL-KKN Intergratif
Lampiran XIX	: Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mengkaji dunia pendidikan, maka harus dilakukan secara mendetail dan konprehensif . Hal tersebut dikarenakan pendidikan merupakan sebuah sistem yang besar dan kompleks, sehingga dalam melakukan pembaharuan, rekonstruksi, maupun perbaikan di dalam dunia pendidikan tidak dapat langsung terpenuhi seluruhnya dengan sempurna. Dengan kondisi yang demikian maka sangat wajar apabila pembaharuan maupun rekonstruksi yang terjadi dalam dunia pendidikan senantiasa berlangsung dari waktu ke waktu. Pembaharuan maupun rekonstruksi menuju dunia pendidikan yang lebih baik dari waktu ke waktu ini senantiasa termanifestasikan kedalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang menjadi sebuah sistem norma yang menyentuh seluruh aspek-aspek dalam dunia pendidikan seperti halnya pendidik, peserta didik, pegawai sekolah, dan seluruh jabatan yang terkait di dalamnya, dan lain sebagainya.

Salah satu hal yang terpenting terkait kemajuan dunia pendidikan adalah keberadaan dan peranan pendidik. Hal ini dikarenakan pendidik menduduki posisi yang sangat strategis dan memiliki berbagai peran dalam dunia pendidikan, seperti halnya peran pendidik dalam membangun karakter bangsa, peran pendidik dalam pencapaian tujuan pendidikan, peran pendidik dalam meningkatkan tujuan pendidikan, peran pendidik dalam proses

pembelajaran, dan lain sebagainya.¹ Hal ini juga diperkuat oleh beberapa ungkapan seperti pendidik adalah agen perubahan, pendidik adalah pahlawan tanpa tanda jasa, dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan posisi strategis pendidik dan berbagai peranannya dalam dunia pendidikan telah menunjukkan bahwa pendidik merupakan sosok yang sangat sentral dalam dunia pendidikan baik formal, informal, maupun nonformal. Dalam hal ini “pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.²

Dalam penelitian ini peneliti fokus pada pendidik (guru) lembaga pendidikan formal jenjang sekolah menengah. Berdasarkan payung hukum Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab 1 pasal 1 disebutkan 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.”³

Pendidik (guru) pada lembaga pendidikan formal telah ditetapkan sebagai profesi yang memiliki tanggung jawab di dalamnya, yakni terkait kewajiban dan haknya yang diatur dalam undang-undang. Hal tersebut diupayakan oleh pemerintah dari waktu ke waktu tidak lain adalah untuk mencapai kemajuan

¹ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hal. 79-83.

² Undang-undang No. 20 tahun 2003 bab 1 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

³ Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen & Peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005 (Bandung: Citra Umbara, 2006), hal. 2.

dalam dunia pendidikan. Karena untuk mengikuti perkembangan zaman maka pendidikan harus dapat senantiasa diformulasikan menuju pendidikan yang lebih baik, maka dari itu peranan pendidik (guru) juga senantiasa mengalami perkembangan.

Peranan pendidik (guru) pada masa penjajahan berbeda dengan peranan pendidik (guru) pada masa kemerdekaan, tidak hanya itu melainkan pada era sekarang peranan pendidik (guru) juga mengalami perkembangan demi untuk dapat menjawab tantangan globalisasi.⁴ Selain dari hal tersebut perlu diketahui bahwa pada era post modern ini dunia pendidikan sudah sangat berbeda. Dunia pendidikan saat ini telah mengedepankan wawasan wirausaha dan berorientasi pada pelayanan publik serta mengedepankan pelayanan pelanggan. Maka dari itu peran dan tanggung jawab guru juga semakin bertambah dan berkualitas, untuk memenuhi tuntutan reformasi dunia pendidikan tersebut maka guru memerlukan etos kerja (kinerja yang positif) yang didukung oleh komitmen dan integritas yang kuat. Untuk menjawab semua hal tersebut, terkait dengan profesi pendidik ini, maka pekerjaan guru menuntut profesionalisme, yakni akan adanya kesetaraan maupun keseimbangan antara hak, kewajiban, serta produktivitasnya (prestasi kinerja). Maka dari itu untuk mencapai kemajuan dalam dunia pendidikan, pemerintah dari waktu ke waktu telah menetapkan sistem yang diharapkan akan mampu mengatur dan mengontrol kinerja guru terkait profesinya.

⁴ Kunandar, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tigkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), hal. 31-36.

Upaya pemerintah ini telah termanifestasikan kedalam sistem kebijakan yang tidak asing lagi, yakni dengan memberlakukan program Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengontrol, mengukur secara profesional dan proporsional mengenai keterlibatan guru sesuai jabatan fungsionalnya. Berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS ini dalam pemberlakunya terdapat dua unsur penilaian, yakni SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan perilaku kerja.⁵ Akan tetapi dalam hal ini yang dijadikan fokus penelitian adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP), hal tersebut dinilai karena Sasaran Kerja Pegawai (SKP) lebih dapat terukur daripada perilaku kerja. Pelaksanaan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini , yakni dengan cara membandingkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah dirancang oleh pegawai (guru) yang bersangkutan dalam kurun waktu 1 tahun dengan realisasi kerja pegawai (guru) itu sendiri yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya.⁶

Sebagai salah satu lembaga pendidikan formal jenjang menengah atas di bawah naungan Kementerian Agama, Madrasah Aliyah Negeri Majenang merupakan yang terbaik di wilayah kabupaten Cilacap Jawa Tengah. Hal tersebut dapat dibuktikan dari prestasi-prestasi peserta didiknya yang berskala Nasional, sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan yang di atas rata-rata, serta program-program berkualitas yang terdapat di dalamnya seperti adanya kelas unggulan dan sebagainya. Program Sasaran Kerja Pegawai

⁵ Pedoman Penyusunan dan Penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) untuk Pegawai Negeri Sipil, (Rona Publishing), hal. i.

⁶ Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang, (Jombang: Dinas Pendidikan Kabupaten Jobang, 2014), hal. 1.

(SKP) yang telah berjalan di sekolah ini selama satu tahun pertama, secara keseluruhan dapat dikatakan efektif. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya kinerja para guru, dan pegawai sekolah lainnya di sekolah tersebut. Peningkatan kinerja tersebut khususnya para guru ditandai dengan terpenuhinya jumlah minimal jam mengajar, meningkatnya iklim kompetitif dalam berkarya baik melalui program sekolah maupun melalui pengembangan diri pribadi, dan lain sebagainya.

Meskipun program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Madrasah Aliyah Negeri Majenang selama satu tahun pertama ini secara keseluruhan telah dikatakan berjalan efektif, akan tetapi hal tersebut belum dibuktikan melalui penelitian secara khusus. Selain dari pada hal itu juga terdapat perbedaan kinerja antara beberapa guru khususnya guru Pendidikan Agama Islam (PAI). Perbedaan kinerja tersebut dapat dilihat dalam beberapa hal seperti semangat atau motivasi kerja di antara para guru Pendidikan Agama Islam (PAI) khususnya yang berkaitan dengan kewajiban mengajar, selain itu juga adanya perbedaan tingkat pengembangan diri di antara para guru Pendidikan Agama Islam (PAI) seperti dalam hal publikasi ilmiah, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini, efektifitas Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru PAI menjadi perhatian utama dan sebagai pokok persoalan. Hal tersebut dikarenakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan program pemerintah guna mengontrol dan memberdayakan potensi setiap pendidik (guru) sebagai perwujudan dukungan terhadap tercapainya tujuan-tujuan pendidikan nasional ini. Akan tetapi walaupun pemerintah telah

memberlakukan program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) kemudian telah diterima dan dilaksanakan oleh lembaga pendidikan dalam hal ini Madrasah Aliyah Negeri Majenang serta telah dapat dikatakan berjalan efektif dalam meningkatkan kinerja para guru khususnya guru PAI, namun hal tersebut hanya bersifat spekulasi dan bukan merupakan hasil kesimpulan dari sebuah penelitian khusus. Dengan kondisi yang demikian, maka sangat perlu diketahui secara mendalam melalui penelitian bagaimana efektifitas program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru PAI.

Berdasarkan berbagai latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menyusun skripsi dengan judul : “Efektifitas Program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang kabupaten Cilacap provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana Efektifitas Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang kabupaten Cilacap provinsi Jawa Tengah ?

3. Apa yang menjadi daya dukung dan hambatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Madrasah Aliyah Negeri Majenang kabupaten Cilacap provinsi Jawa Tengah ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan pokok sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang kabupaten Cilacap provinsi Jawa Tengah.
- b. Untuk mengetahui Efektifitas Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang kabupaten Cilacap provinsi Jawa Tengah.
- c. Untuk mengetahui daya dukung dan hambatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Madrasah Aliyah Negeri Majenang kabupaten Cilacap provinsi Jawa Tengah.

2. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bersifat Teoritis-Akademis

- 1) Sebagai tambahan pengetahuan bagi para *civitas academika* khususnya peneliti sendiri mengenai implementasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di sekolah / madrasah.
- 2) Untuk membuktikan seberapa efektif program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai pengganti dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS (DP3).

b. Bersifat Praktis-Empiris

- 1) Untuk memberikan konstribusi pemikiran yang bermakna kepada lembaga pendidikan terkait, ataupun sekolah dalam mengimplementasikan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).
- 2) Sebagai konstribusi bagi guru PAI untuk dapat menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan baik sehingga dapat menunjukkan kinerja yang profesional.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan suatu bagian yang penting dalam sebuah penelitian. Dengan adanya kajian pustaka ini kita dapat mengetahui dimana letak perbedaan dan persamaan penelitian yang penulis laksanakan dengan penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya. Sehingga diharapkan di kemudian waktu tidak terjadi pengulangan dan peniruan serta pembajakan (*plagiasi*) terhadap penulisan karya ilmiah yang sama.

Berdasarkan berbagai pertimbangan dalam penelusuran yang penulis laksanakan dari berbagai sumber, sepertihalnya waktu dan tenaga maupun

kemampuan yang relatif terbatas. Maka penulis berasumsi bahwa hasil penelitian yang berkaitan dengan efektifitas program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru PAI, belum pernah ada penelitian yang serupa sebelumnya. Namun berkaitan dengan tema tersebut, penulis menemukan beberapa penelitian yang dinilai terdapat keterkaitan. Berikut ini beberapa penelitian yang terkait dengan tema yang penulis angkat :

1. Skripsi yang ditulis oleh saudara Ahmad Syaifuddin, Jurusan PAI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga tahun 2011 dengan judul *Efektifitas Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru PAI MAN Klaten*. Penelitian tersebut adalah penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian dalam penelitian tersebut adalah guru-guru PAI yang telah disertifikasi. Sedangkan tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mendeskripsikan kinerja guru PAI yang telah disertifikasi dan bagaimana efektifitas sertifikasi terhadap kinerja guru PAI MAN Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sertifikasi yang telah diikuti oleh guru PAI MAN Klaten dibawah naungan Kementerian Agama, guru PAI yang telah lulus sertifikasi berjumlah empat orang, efektifitas sertifikasi terhadap kinerja guru PAI dapat dilihat dari kondisi awal sebelum mengikuti sertifikasi guru belum trampil dalam menggunakan media belajar, sumber belajar hanya terbatas pada buku, metode yang digunakan belum bervariasi dan belum melibatkan siswa. Namun setelah

sertifikasi, guru-guru yang telah lulus dapat memperbaiki hal tersebut, maka program sertifikasi ini dapat dikatakan efektif.⁷

Fokus pada penelitian tersebut adalah efektifitas program sertifikasi, hal ini berbeda dengan penelitian ini, yakni berfokus pada program Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan pada keduanya terdapat satu ranah yang sama yakni mendeskripsikan kinerja guru PAI.

2. Skripsi yang ditulis oleh saudari Wahidah Nurul Qomariyah, Jurusan PAI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga tahun 2011 dengan judul *Efektifitas Sertifikasi dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru Al-Qur'an Hadits MTs N Jatinom Klaten*. Penelitian tersebut merupakan penelitian kualitatif, pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Latar belakang penelitian ini adalah karena terdapatnya guru-guru yang telah sertifikasi tetapi masih belum dapat meningkatkan profesionalisme kinerjanya. Maka penelitian tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara kritis tentang sejauh mana efektifitas sertifikasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru guna memperbaiki mutu pendidikan. Berdasarkan beberapa indikator efektifitas, maka hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektifitas sertifikasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru Al-Qur'an Hadits MTs N Jatinom Klaten

⁷ Ahmad Syaifuddin, "Efektifitas Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru PAI MAN Klaten", *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2011.

tampak cukup efektif, hal tersebut dapat dilihat karena terdapatnya peningkatan kemampuan guru.⁸

Fokus pada penelitian tersebut adalah efektifitas program sertifikasi, hal ini berbeda dengan penelitian ini, yakni berfokus pada program Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan pada keduanya terdapat satu ranah yang hampir sama yakni pada penelitian tersebut mendeskripsikan profesionalisme kinerja guru Al-Qur'an Hadits, sedangkan penelitian yang akan penulis laksanakan mengkaji guru yang tidak hanya suatu mata pelajaran tertentu saja melainkan lebih luas yakni dalam satu rumpun PAI secara keseluruhan.

3. Skripsi yang ditulis oleh saudari Iif Mustafida, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga tahun 2013 dengan judul *Kepala Madrasah sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N Sumberagung Bantul Yogyakarta*. penelitian tersebut merupakan penelitian kualitatif yang pengumpulan datanya menggunakan observasi, interview, dan dokumentasi. Analisis datanya dilakukan dengan deskriptif analitik, yaitu dengan mendeskripsikan dan menganalisis semua datalapangan serta membuat kesimpulan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs N Sumberagung, mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MTs N Sumberagung,

⁸ Wahidah Nurul Qomariyah, "Efektifitas Sertifikasi dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru Al-Qur'an Hadits MTs N Jatinom Klaten", *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2011.

mengetahui teknik-teknik yang digunakan kepala madrasah MTs N Sumberagung dalam meningkatkan kinerja guru dan untuk mengetahui hasil dari upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N Sumberagung. Hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N Sumberagung Bantul Yogyakarta telah berjalan dengan baik.⁹

Fokus pada penelitian tersebut adalah peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik yang menaungi semua guru, hal ini berbeda dengan penelitian ini, yakni berfokus pada program Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan pada keduanya terdapat satu ranah yang hampir sama yakni mendeskripsikan kinerja guru, namun pada penelitian yang akan peulis laksanakan tidak akan mendeskripsikan kinerja semua guru, melainkan hanya guru-guru rumpun PAI saja.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, peneliti dapat memperoleh benang merah dan menentukan posisi penelitian yang akan peneliti laksanakan. Benang merah dari penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah fokus permasalahan dalam penelitian ini belum pernah ada yang membahas sebelumnya, dan penelitian dengan fokus permasalahan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini menjadi penelitian pioner. Sedangkan posisi dari penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah sebagai penelitian pioner yang akan menggambarkan dan mengungkap

⁹ Iif Mustafida, “Kepala Madrasah sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N Sumberagung Bantul Yogyakarta”, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2013.

serta menjelaskan program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI).

E. Landasan Teori

Landasan teori merupakan salah satu bagian pokok yang terdapat dalam penelitian ini, karena dengan landasan teori ini penelitian dapat dinilai kualitasnya. Landasan teori yang baiklah yang akan mampu menjadi pisau analisis dalam sebuah penelitian, sehingga penelitian dapat semakin baik dan relevan serta tajam. Berikut ini adalah beberapa teori yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini:

1. Efektifitas

a. Pengertian Efektifitas

Pengertian efektifitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yakni efektifitas berasal dari kata “efektif” yang berarti dapat membawa hasil atau berhasil guna.¹⁰ Dalam pengertian lain menurut ensiklopedia Indonesia, efektifitas berarti menunjukkan taraf tercapainya tujuan atau keberhasilan, suatu usaha dapat dikatakan efektif apabila usaha itu dapat mencapai tujuan.¹¹ Sedangkan efektifitas yang dimaksud dalam skripsi ini adalah keberhasilan program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai program pemerintah untuk menilai prestasi kerja para guru

¹⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, 1988), hal. 219.

¹¹ Hasan Sadly, *Ensiklopedia Indonesia*, (Jakarta: Ichtiar Baru- Van Hoe, 1980), hal. 833.

Pendidikan Agama Islam (PAI) di Madrasah Aliyah Negeri Majenang dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

b. Model dalam Mengukur Efektifitas (Model CIPP)

Dalam mengukur dan menilai suatu program yang diimplementasikan untuk memperoleh keterangan sepihalknya ke-efektifitas-an suatu program, maka dapat menggunakan beberapa model dalam penilaian program. Berikut ini merupakan model CIPP sebagai salah satu model penilaian penerapan program yang akan digunakan sebagai pisau analisis oleh peneliti.

Model CIPP merupakan model penilaian program yang memadai, dan dalam Suharsimi Arikunto dalam bukunya menyebutkan model ini telah dikembangkan oleh *Daniel L. Stufflebeam* dan kawan-kawannya (1967) di Ohio State University. CIPP merupakan sebuah akronim, yang terdiri dari:

- 1) Context evaluation : penilaian tentang konteks
- 2) Input evaluation : penilaian tentang masukan
- 3) Process evaluation : penilaian tentang proses
- 4) Product evaluation : penilaian tentang hasil¹²

Berikut ini penjabaran mengenai CIPP :

- 1) Penilaian konteks

Pada penilaian konteks ini meliputi analisis masalah yang berhubungan dengan lingkungan pendidikan yang

¹² Suharsimi Arikunto, *Penilaian Program Pendidikan*, (Yogyakarta: PT Bina Aksara, 1988), hal. 38.

khusus. Suatu kebutuhan (*a need*) dirumuskan sebagai suatu kesenjangan antara kondisi sekarang dengan kondisi yang diharapkan. Sebagai contoh : seandainya rasio antara murid dibanding guru dikondisi sekarang adalah 1 : 25, akan tetapi di dalam persetujuan bersama telah ditetapkan bahwa rasio tersebut adalah 1 : 20, maka keadaan seperti itu menunjukan masih terdapat kebutuhan. Pada hal ini maka evaluator (peneliti) harus bisa menentukan prioritas kebutuhan dan memilih tujuan yang paling menunjang kesuksesan.¹³

2) Penilaian input

Pada penilaian masukan ini mliputi pertimbangan tentang sumber dan strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan umum dan tujuan khusus suatu program. Informasi-informasi yang terkumpul selama tahap penilaian hendaknya dapatdigunakan oleh pengambil keputusan untuk menentukan sumber dan strategi di dalam keterbatasan dan hambatan yang ada. Menurut *Daniel L. Stufflebeam* penilaian masukan dilakukan untuk menjawab lima pertanyaan sebagai berikut :

- a) Apakah strategi yang digunakan oleh program sudah sesuai dengan pencapaian tujuan ?

¹³ *Ibid*, hal. 38.

- b) Apakah strategi yang diambil ini merupakan strategi resmi ?
- c) Strategi yang manakah yang sudah ada sebelumnya dan sudah cocok untuk pencapaian tujuan yang lalu ?
- d) Prosedur dan jadwal khusus manakah yang digunakan untuk melaksanakan strategi tersebut ?
- e) Apakah yang dapat dikatakan sebagai ciri khusus dari kegiatan yang dilaksanakan di dalam program dan apa pula akibat yang ditimbulkannya ?¹⁴

3) Penilaian proses

Pada penilaian proses ini meliputi koleksi data penilaian yang telah ditentukan (dirancang) dan diterapkan di dalam praktek (operasi). Suatu program yang baik (yang pantas untuk dinilai) tentu sudah dirancang mengenai siapa yang diberi tanggung jawab dalam pemberian kegiatan, *apa* bentuk kegiatannya, dan *bilamana* kegiatan tersebut harus sudah selesai. Evaluator program dalam hal ini berperan dalam memberikan informasi sejauh mana proses kegiatan tersebut sudah terlaksana. Tujuannya adalah membantu penanggungjawaban pemantauan (monitor) agar lebih mudah mengetahui kelemahan-kelemahan program dari

¹⁴ *Ibid*, hal. 39.

berbagai aspek untuk kemudian dapat dengan mudah melakukan remidi.

Daniel L. Stufflebeam mengemukakan empat buah pertanyaan sehubungan dengan penilaian proses ini, yaitu:¹⁵

- a) Apakah kegiatan program sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan ?
- b) Perlukah para staf pelaksana diberi orientasi mengenai mekanisme kegiatan program ?
- c) Apakah fasilitas dan bahan penunjang lain telah digunakan secara tepat ?
- d) Hambatan-hambatan penting apakah yang dijumpai selama pelaksanaan program berlangsung dan perlu diatasi ?

Untuk membantu menjawab pertanyaan-pertanyaan ini maka *Daniel L. Stufflebeam* mengajukan saran kepada penanggung jawab program agar pada saat setiap kali diadakan diskusi yang diikuti oleh para staf pelaksana, agar para staf tersebut selalu sadar akan mekanisme program.

Disamping hal tersebut, hambatan-hambatan yang timbul selama dalam proses, segera dapat diidentifikasi dan dengan seiring berjalannya program dapat diatasi.¹⁶

¹⁵ *Ibid*, hal. 41-42.

¹⁶ *Ibid*, hal. 42.

4) Penilaian hasil

Penilaian hasil merupakan penilaian yang dilakukan oleh penilai di dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran tujuan tersebut dikembangkan dan diadministrasikan. Data yang dihasilkan akan sangat berguna bagi administrator dalam menentukan apakah program akan diteruskan, dimodifikasi, ataupun dihentikan. Penilaian hasil ini merupakan tahapan akhir di dalam model CIPP yang telah dikembangkan oleh *Daniel L. Stufflebeam*. Terkait dengan penilaian hasil ini maka *Daniel L. Stufflebeam* menyarankan empat pertanyaan sebagai berikut :

- a) Tujuan-tujuan manakah yang telah dicapai ?
- b) Pernyataan-pernyataan seperti apakah yang dapat dibuat yang menunjukkan hubungan antara spesifikasi prosedur dengan hasil nyata dari kegiatan program ?
- c) Kebutuhan individu manakah yang telah terpenuhi sebagai akibat dari kegiatan program ?
- d) Hasil jangka panjang apakah yang nampak sebagai akibat dari kegiatan program ?¹⁷

Apabila tujuan yang ditetapkan program telah tercapai, maka ukurannya tergantung dari kriteria yang telah

¹⁷ *Ibid*, hal. 43.

ditetapkan. Ada kriteria (tolok ukur) yang menggunakan 100% sebagai standar, ada pula yang hanya 80%, dan lain-lain.

Disini perlu disimpulkan bahwa dalam model CIPP terdapat tiga dimensi :

- 1) Tipe evaluasi : konteks, input, proses, hasil.
- 2) Manfaat evaluasi : pengambilan keputusan dan bukti pertanggung jawaban.
- 3) Tahap evaluasi : menggambarkan, memperoleh, dan menyediakan.

2. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

a. Pengertian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sebagaimana yang telah dijabarkan sebelumnya pada bagian latar belakang penelitian ini, bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan program pemerintah yang termasuk di dalam unsur penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang disebutkan dalam PP Nomor 46 tahun 2011, dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini memiliki bobot 60% dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang berarti bahwa hasil penilaian SKP ini akan disatukan dengan hasil penilaian perilaku kerja yang memiliki bobot sebesar 40%, sehingga total bobot maksimal dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri

Sipil (PNS) adalah sebesar 100%, dan selanjutnya hasil penilaian tersebut akan dijadikan dasar dalam menentukan kenaikan pangkat serta tunjangan para guru yang bersangkutan. Program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini berjalan setelah diterbitkannya Peraturan Kepala BKN No 1 Tahun 2013 tentang pelaksanaan PP Nomor 46 tahun 2011.¹⁸

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan suatu bentuk target kerja yang akan dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan dalam kurun waktu selama satu tahun ke depan dimulai sejak awal disahkannya rancangan kerja yang telah disusun. Dalam penilaianya, Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini akan dinilai langsung oleh atasan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan. Sehingga atasan tersebut dapat langsung menilai dan mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut. Penilaian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan target kerja atau kontrak kerja yang sebelumnya telah dirancang oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan realita pekerjaan yang telah berhasil dicapai dalam waktu satu tahun tersebut.

Instrumen-instrumen yang terdapat dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah sebagai berikut:

- 1) Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

¹⁸ Pedoman Penyusunan dan Penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) untuk Pegawai Negeri Sipil, (Rona Publishing), hal. ii.

Dalam Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini berisikan hal-hal sebagai berikut:

a) Identitas lembaga

Pada identitas lembaga ini terdapat dua unsur yakni, unit kerja dan jangka waktu penilaian.

b) Identitas yang dinilai

Identitas yang dinilai ini berisikan identitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan, yakni meliputi nama, NIP, pangkat / golongan ruang, jabatan, unit kerja.

c) Identitas pejabat penilai

Identitas pejabat penilai ini berisikan identitas pejabat yang diberikan kewenangan untuk menilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun dan dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan. Dalam identitas pejabat penilai ini meliputi, nama, NIP, pangkat / golongan ruang, jabatan, unit kerja.

d) Identitas atasan pejabat penilai

Identitas pejabat penilai ini meliputi nama, NIP, pangkat / golongan ruang, jabatan, unit kerja.¹⁹

2) Formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Dalam Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini berisikan hal-hal sebagai berikut:²⁰

¹⁹ Dokumentasi Formulir Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Madrasah Aliyah Negeri Majenang Tahun 2014, pada tanggal 1 Maret 2016.

a) Identitas pejabat penilai

Dalam identitas pejabat penilai ini meliputi nama, NIP, pangkat / golongan ruang, jabatan, unit kerja.

b) Identitas PNS yang dinilai

Seperti halnya identitas pejabat penilai, dalam identitas PNS yang dinilai ini juga meliputi nama, NIP, pangkat / golongan ruang, jabatan, unit kerja.

c) Kegiatan tugas jabatan

Dalam kegiatan tugas jabatan ini terbagi kedalam dua unsur program kerja sebagai berikut:

(1) Unsur utama

Unsur utama ini didalamnya terkait dengan berbagai bentuk kerja yang masih berada dalam lingkup proses pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar di madrasah. Bentuk-bentuk kerja tersebut terdiri dari: melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi madrasah (maksimal 2), melaksanakan pengembangan diri (publikasi ilmiah atau karya inovatif).²¹

(2) Unsur penunjang

Untuk pengisian unsur penunjang dalam kegiatan tugas jabatan pada Sasaran Kerja Pegawa (SKP), di

²⁰ *Ibid.*

²¹ Dokumentasi formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP) guru Pendidikan Agama Islam (PAI), pada tanggal 1 Maret 2016.

dalamnya terkait dengan berbagai bentuk kerja yang memiliki fungsi sebagai penunjang profesi guru. Bentuk kerja ini berada di luar tugas utama sebagai seorang guru, dan yang termasuk kedalam bentuk kerja ini seperti: pengawas ujian nasional, pengawas ujian sekolah, anggota aktif organisasi profesi, anggota aktif organisasi non-profesi (pramuka, dan lain-lain)²².

(3) Target

Dalam kolom target ini terdapat beberapa klasifikasi sebagai berikut:

- (a) Target kuantitas / output
- (b) Target kualitas / mutu
- (c) Target waktu
- (d) Target biaya²³

3) Penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Dalam penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini berisikan hal-hal sebagai berikut:

a) Kegiatan tugas jabatan

Dalam kegiatan tugas jabatan ini terbagi kedalam dua unsur penilaian sebagai berikut:

- (1) Unsur utama
- (2) Unsur penunjang

²² *Ibid.*

²³ Dokumentasi Formulir Penilaian Saran Kerja Pegawai Negeri Sipil di Madrasah Aliyah Negeri Majenang..., pada tanggal 1 Maret 2016.

(3) Target

- (a) Target kuantitas / output
- (b) Target kualitas / mutu
- (c) Target waktu
- (d) Target biaya

(4) Realisasi

- (a) Target kualitas / output
- (b) Target kuantitas / mutu
- (c) Target waktu
- (d) Target biaya

(5) Nilai capaian SKP

Dalam nilai capaian SKP ini berisikan skor total

perhitungan dari beberapa unsur realisasi di atas.²⁴

b. Norma yang Harus Diperhatikan dalam Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Bahwasanya program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini adalah mengikat ataupun wajib bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pada penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini, seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus menyesuaikan dengan rencana kerja tahunan instansi dan mengacu kepada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) atasan langsung. Berikut ini merupakan beberapa kriteria

²⁴ Ibid.

yang harus diperhatikan dalam penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) :

- 1) Jelas : kegiatan yang dilakukan harus dapat diuraikan secara jelas.
- 2) Dapat diukur : kegiatan yang dilakukan harus dapat diukur secara kuantitatif dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain. Kegiatan juga harus dapat diukur secara kualitatif seperti hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada refisi, dan pelayanan kepada masyarakat memuaskan, dan lain-lain.
- 3) Relevan : kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan lingkup tugas jabatan masing-masing.
- 4) Dapat dicapai : kegiatan yang dilakukan harus sesuai dengan kemampuan PNS.
- 5) Memiliki target waktu : kegiatan dilakukan harus sesuai waktunya.²⁵

Selanjutnya Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun oleh PNS maka harus disetujui dan disahkan oleh atasan yang berlaku sebagai pejabat penilai.

c. Unsur-unsur yang Dinilai dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Waktu untuk penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai dalam kurun waktu sekali dalam satu tahun. Waktu

²⁵ Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang..., hal. 7.

penilaian tersebut yakni jatuh pada akhir tahun pada akhir bulan Desember atau paling lambat pada akhir bulan Januari tahun berikutnya. Berikut ini merupakan unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja PNS :

- 1) Target atau rencana kerja yang ditetapkan oleh PNS sesuai dengan uraian tugas pokok dan fungsi PNS, yang dituangkan dalam sasaran kerja PNS (SKP) dengan bobot 60 (enam puluh) persen.
- 2) Perilaku kerja PNS dengan bobot 40 (empat puluh) persen, yang meliputi aspek :
 - a) Orientasi pelayanan
 - b) Integritas
 - c) Komitmen
 - d) Disiplin
 - e) Kerja sama
 - f) Kepemimpinan (bagi pemimpin)²⁶

d. Unsur-unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Dalam penetapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terdapat beberapa unsur yang harus diperhatikan sebagai berikut :

- 1) Kegiatan tugas jabatan

Mengacu pada penetapan kinerja atau rencana kerja tahunan. Dalam melaksanakan kegiatan tugas jabatan pada

²⁶ *Ibid*, hal. 8.

prinsipnya pekerjaan dibagi habis dari tingkat jabatan tertinggi sampai dengan jabatan terendah secara hierarki.

2) Jabatan fungsional

Satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan ditetapkan dengan jumlah angka kredityang akan dicapai. Oleh sebab itu maka pejabat fungsional tertentu harus menetapkan target angka kredit yang akan dicapai dalam satu tahun.

3) Target

Setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan harus ditetapkan target yang akan diwujudkan secara jelas, sebagai ukuran prestasi kerja. Penyusunan target SKP paling sedikit meliputi aspek kuantitas kualitas, dan waktu sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan masing-masing unit kerja. Apabila kegiatan tugas jabatan tersebut dibiayai atau dianggarkan, maka dapat disertai aspek biaya dalam penyusunan SKP. Dalam menetapkan target meliputi aspek seperti berikut :

- a) Kuantitas (target output)

Dalam menentukan target output (TO) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

b) Kualitas (target kualitas)

Dalam menetapkan target kualitas (TK) harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik, pada target kualitas ini diberikan nilai paling maksimal dengan angka 100 (seratus).

c) Waktu (target waktu)

Dalam menetapkan target waktu (TW) harus memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, tribulanan, kwartal, semester, dan tahunan.

d) Biaya (target biaya)

Dalam menetapkan target biaya (TB) harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, milyaran, dan lain-lain.²⁷

²⁷ *Ibid*, hal. 8-9.

3. Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI)

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan, tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.²⁸

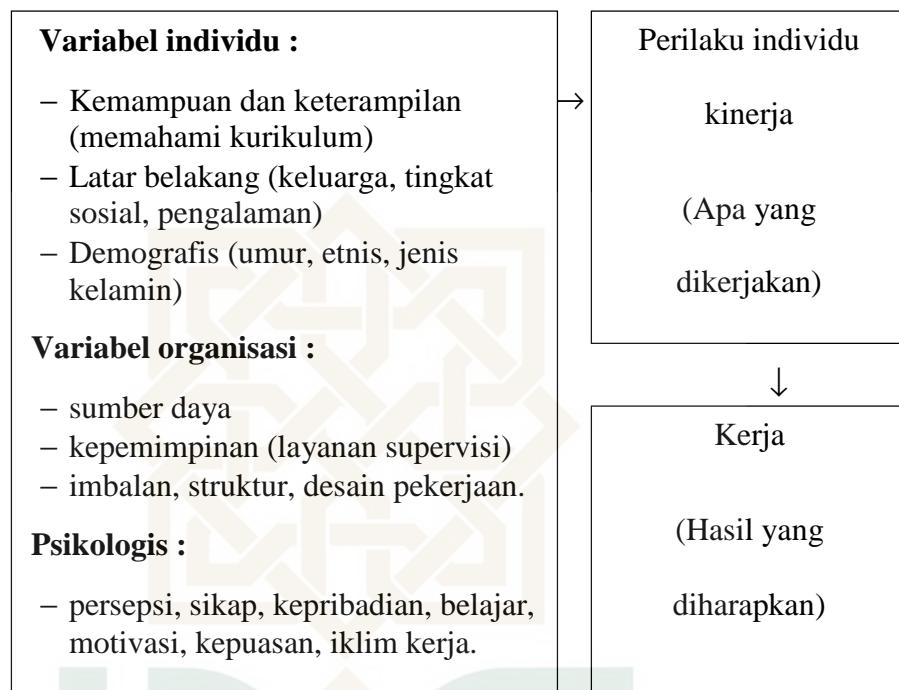
Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja dalam skripsi ini adalah kegiatan para guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang terkait dengan kewajibannya sebagai pendidik, baik kinerja yang bersifat utama yakni terkait kegiatan pembelajaran dan kegiatan lain yang relevan dengan proses pembelajaran, maupun kinerja yang sifatnya berfungsi sebagai pendukung dan berada di luar tugas utama.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Berikut ini merupakan kerangka pikir teori kinerja yang diungkapkan oleh Gibson. Menurut Gibson kinerja guru dipengaruhi tiga kelompok variabel, yaitu variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologis individu. Ketiga variabel tersebut terdapat dalam bagan berikut ini :²⁹

²⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 45.

²⁹ *Ibid*, hal. 19-20.



c. Ranah Pengembangan Profesi Guru sebagai Landasan dalam Meningkatkan Kinerja.

Dalam membahas kinerja guru PAI, tentunya berkaitan dengan upaya pengembangan profesi guru itu sendiri. Maka hal tersebut tidak dapat terlepas dari tugas dan tanggung jawab guru. Berikut ini enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesi gurunya :

1) Guru bertugas sebagai pengajar

Sebagai salah satu dari tugas pokok guru adalah sebagai pengajar, dalam hal ini guru dituntut untuk memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar,

disamping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkannya.

2) Guru bertugas sebagai pembimbing

Tugas seorang guru sebagai pembimbing ni lebih memberkan fokus kepada tugas memberikan bantuan kepada peserta didik dalam memecahkan suatu masalah yang dihadapinya. Tugas ini merupakan aspek dalam mendidik, sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan, melainkan juga menyangkut pembinaan kepribadian pebentun nilai-nilai para peserta pesert didik.

3) Guru bertugas sebagai administrator kelas

Tugas sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan sebuah bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya. Namun demikian, ketatalaksanaan bidang pengajaran jauh lebih menonjol dan lebih diutamakan pada profesi guru.

4) Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum

Tanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum membawa implikasi bahwa guru dituntut untuk selalu mencari gagasan-gagasan baru, penyempurnaan praktik pendidikan, khususnya dalam praktik pengajaran. Sebagai contoh adalah, seorang guru merasa tidak puas dengan cara

mengajar yang selama ini digunakan, kemudian ia mencoba mencari jalan keluar bagaimana usaha mengatasi kekurangan alat peraga dan buku pelajaran yang diperlukan oleh peserta didik. Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwa tanggung jawab seorang guru dalam hal ini adalah berusaha untuk mempertahankan apa yang telah ada serta mengadakan penyempurnaan praktik pengajaran agar hasil belajar peserta didik dapat ditingkatkan. Kurikulum sebagai program belajar atau sejenis dokumen belajar yang harus diberikan kepada para peserta didik, dan pelaksanaan dari kurikulum tersebut tidak lain adalah pengajaran. Secara singkatnya yakni bahwa kurikulum adalah rencana atau program, sedangkan pengajaran merupakan pelaksanaannya.

5) Guru bertugas untuk mengembangkan profesi

Tanggung jawab dalam mengembangkan profesi pada dasarnya adalah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas serta tanggung jawab terkait dengan profesinya. Dalam hal ini guru harus sadar bahwa tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dilaksanakan oleh orang lain, kecuali oleh dirinya. Demikian juga ia harus sadar bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ia dutuntut

untuk bersungguh-sungguh, bukan menganggap sebagai pekerjaan sampingan. Selain hal itu guru juga harus menyadari bahwa yang telah dianggap baik dan benar pada saat ini belum tentu akan baik dan benar di masa yang akan datang. Oleh karena itu guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan, kemampuan dalam pelaksanaan tugas-tugas profesi nya. ia harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, khususnya dalam bidang pendidikan dan pengajaran, serta masyarakat pada umumnya. Di sinilah letak perkembangan profesi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

- 6) Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat

Tugas dan tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaru masyarakat, karena pendidikan tidak hanya tanggung jawab guru dan pemerintah dalam hal ini madrasah, melainkan juga tanggung jawab mayarakat. Untuk itu guru dituntut untuk dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan pendidikan dan

pengajaran guru harus dapat membina hubungan baik dengan masyarakat.³⁰

Keenam poin di atas berfungsi sebagai salah satu ranah yang dapat digunakan sebagai acuan oleh guru-guru khususnya PAI untuk menentukan program kerja pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

d. Ranah Pengembangan Kompetensi Guru sebagai Landasan dalam Meningkatkan Kinerja

Dalam hal ini dapat dimaklumi jika kompetensi yang dimiliki seorang guru itu merupakan pilar baginya dalam menentukan kinerjanya. Untuk mengetahui sejauh mana seorang guru telah memiliki suatu kompetensi, maka diperlukan adanya indikator-indikator yang dapat teramat dan terukur. Dengan demikian maka akan mengarahkan kepada kriteria keberhasilan kinerja.

Kompetensi guru di Indonesia telah pula dikembangkan oleh Proyek Pembinaan Pendidikan Guru (P3G) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Namun pada dasarnya kompetensi guru menurut P3G bertolak dari analisis tugas-tugas seorang guru, baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun administrator kelas. Berikut ini sepuluh kompetensi guru menurut P3G :

- 1) Menguasai bahan

³⁰ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hal. 62.

Disamping telah memiliki dan menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkan kepada peserta didik, dalam hal ini guru dituntut untuk memiliki seperangkat pengetahuan umum. Akan tetapi penguasaan kedalaman materi yang akan diajarkan kepada peserta didik tetap menjadi prioritas utama.

2) Mengelola program belajar-mengajar

Sebagai salah satu unsur dalam tugas pokok seorang guru, dalam hal mengelola program belajar mengajar ini mencakup penyiapan dan perancangan perencanaan program pembelajaran dan materi yang akan diajarkan serta keberlangsungan proses kegiatan belajar mengajar itu sendiri.

3) Mengelola kelas

Guru merupakan seorang yang secara langsung berinteraksi dan berperan sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran di dalam kelas, maka dalam hal ini ia harus dapat mengelola kelas dengan baik sehingga apa yang telah menjadi tujuan dan target dari kegiatan pembelajaran dapat dicapai dengan maksimal. Dalam mengelola kelas ini misalnya terkait dengan menjaga kekondusifan kelas saat kegiatan belajar mengajar, memaksimalkan waktu pembelajaran dengan sebaik mungkin, memastikan bahwa

materi pembelajaran telah tersampaikan dan diterima dengan baik oleh peserta didik.

4) Menggunakan media dan sumber belajar

Media dan sumber belajar merupakan salah satu unsur utama yang menunjang keberhasilan kegiatan proses belajar mengajar. Penguasaan dan pemanfaatan media maupun sumber belajar dengan baik harus dipenuhi oleh seorang guru untuk dapat mencapai tujuan dan target kegiatan proses belajar mengajar dengan maksimal.

5) Menguasai landasan kependidikan

Menguasai landasan kependidikan ini merupakan salah satu unsur yang melengkapi kompetensi guru, karena dengan menguasai landasan kependidikan seorang guru akan mengetahui dan memahami dasar-dasar dan tujuan pendidikan baik itu secara personal (untuk dirinya sendiri) maupun secara luas (untuk berbagai elemen). Sehingga dengan hal tersebut guru akan memahami arah dan cita-cita pendidikan yang akan dicapai.

6) Mengelola interaksi belajar mengajar

Dalam mengelola interaksi belajar mengajar ini terkait dengan penerapan metode belajar yang tepat untuk digunakan dalam interaksi khususnya dalam penyampaian materi pembelajaran kepada peserta didik. Sehingga

dengan diterapkannya metode yang tepat diharapkan interaksi antara guru dan peserta didik dalam prses pembelajaran akan baik, dan tujuan belajar mengajar akan tercapai dengan maksimal.

7) Menilai prestasi belajar

Kemampuan dalam menilai prestasi belajar ini termasuk kedalam salah satu unsur pokok yang harus dimiliki oleh guru. Karena sebagai seorang pendidik yang baik harus dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran secara konprehensif, yakni dimulai dari penyiapan dan perancangan rencana pembelajaran sampai pada penilaian hasil pembelajaran. Sehingga dengan menguasai dan melaksanakan penilaian pembelajaran guru akan dapat mengetahui sejauh mana prestasi belajar peserta didik dan kendala apa yang terdapat di dalamnya, sehingga dapat dilakukan evaluasi di kemudian waktu.

8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan

Layanan bimbingan penyuluhan sejatinya tidak hanya menjadi kewajiban dan tugas khusus guru bimbingan penyuluhan, akan tetapi setiap guru hendaknya memiliki kemampuan dalam mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan untuk kemudian diterapkan kepada para peserta didik. Sehingga dengan menerapkan hal

tersebut guru akan dapat memahami kondisi peserta didik khususnya bagi yang mengalami hambatan prestasi belajar dan dapat membantu untuk mengatasinya.

- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan

Administrasi sekolah merupakan salah satu hal pokok dalam keberlangsungan sekolah dalam hal ini madrasah. sebagai seorang guru yang bertugas dalam suatu madrasah tentunya tidak hanya berkewajiban hanya untuk melaksanakan pembelajaran di dalam kelas, akan tetapi hendaknya juga mengenal dan melaksanakan atau menyelenggarakan administrasi madrasah tersebut. Sehingga seluruh aktivitas yang ada dalam madrasah tersebut dapat terselenggara dan terkontrol dengan baik. Dan secara tidak langsung akan meningkatkan pencapaian tujuan madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan.

- 10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Dalam dunia pendidikan memang sangat erat dengan perubahan ataupun perkembangan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu guru hendaknya mampu tanggap terhadap perubahan yang terjadi, sehingga dapat menentukan langkah dan sikap yang sesuai untuk diterapkan dalam

pendidikan khususnya bidang pengajaran. Dan salah satu bentuk dari mengikuti perkembangan yang ada tersebut adalah dengan senantiasa berusaha mencari dan memahami serta menafsirkan hasil dari penelitian-penelitian terkait dengan pendidikan khususnya pada bidang pengajaran.³¹

Kesepuluh poin di atas berfungsi sebagai salah satu ranah yang dapat digunakan sebagai pilar oleh guru-guru khususnya PAI untuk menentukan program kerja pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

e. Etika dan Etos Kerja sebagai Penunjang Kinerja yang Maksimal

Pada setiap profesi sudah tentu memiliki etika kerja masing-masing, demikian pula pada profesi keguruan. Berikut ini terdapat slogan yang dapat dijadikan landasan etika kerja bagi seorang guru PAI dalam melaksanakan tugasnya :

- 1) Menjadi guru adalah meneruskan perjuangan para ulama, ulama adalah pewaris para nabi.
- 2) Menjadi guru adalah ibadah.
- 3) Menjadi guru adalah berkah.
- 4) Menjadi guru adalah pengabdian ilmu.

³¹ *Ibid*, hal. 76.

5) Menjadi guru adalah amanah.³²

Dari lima slogan tersebut dapat dijadikan dasar dalam membangun etika kerja guru PAI dan berfungsi sebagai ranah penentu kinerjanya. Dalam mewujudkan sebuah kinerja yang baik, dibutuhkan pula etos kerja. Etos kerja merupakan tuntutan internal dalam menunjukkan kinerja yang baik dan produktif. Dengan etos kerja yang kuat diharapkan seorang pekerja akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif, dan produktif dalam kondisi pribadi sehat dan berkembang. Perwujudan kinerja secara internal ini bersumber pada kompetensi aspek kepribadian yang mencakup :

1) Aspek religi

Dalam aspek religi, etos kerja bersumber pada kualitas ketakwaan seseorang yang diwujudkan dalam keseluruhan perilakunya. Dalam hal ini kinerja ditandai dengan kualitas iman, ihsan, ikhlas, dan istiqomah.

2) Intelektual pribadi

Secara intelektual, etos kerja berpangkal pada kualitas kompetensi penalaran yang dimilikinya yaitu perangkat pengetahuan yang diperlukan untuk menunjang kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaannya.

3) Fisik

³² *Ibid*, hal. 199.

Secara fisik, etos kerja bersumber dan tercermin dalam kualitas kondisi fisik yang memadai sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

4) Moral

Secara moral, etos kerja bersumber dari kualitas nilai moral yang ada dalam dirinya. Mereka yang ber-etas kerja kuat akan memiliki nilai-nilai moral yang kuat sebagai kendali dari seluruh perilakunya.³³

F. Metode Penelitian

Dalam hal ini, metode penelitian merupakan rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang dihadapi.³⁴

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan sumber data dan pengumpulan datanya maka penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan, seperti di lingkungan masyarakat, lembaga-lembaga, dan organisasi kemasyarakatan, dan lembaga pendidikan baik formal, maupun non formal.³⁵ Dengan cara melakukan pengumpulan data di lapangan

³³ *Ibid*, hal. 201-202.

³⁴ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 52.

³⁵ Sarjono, dkk, *Panduan Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008), hal. 21.

yakni di Madrasah Aliyah Negeri Majenang kabupaten Cilacap Jawa Tengah.

Sedangkan pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (*qualitative research*), yakni suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok. Penelitian kualitatif ini memiliki dua tujuan utama, yakni pertama menggambarkan dan mengungkap (*to describe and explore*), kedua menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*).³⁶

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan sumber data dimana seorang peneliti akan mampu memperoleh data yang nantinya diperlukan dalam proses penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto, subyek penelitian adalah: benda, hal atau tempat data untuk variabel penelitian melihat, dan yang dipermasalahkan.³⁷

Subyek penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sumber data primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.³⁸ Dalam penelitian ini yang tergolong kedalamnya adalah :

³⁶ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hal. 60.

³⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hal. 116.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 308-309.

- 1) Kepala Madrasah Aliyah Negeri Majenang Cilacap Jawa Tengah yaitu bapak Drs. H. Khamid Alwi, M.Ag
- 2) Staf yang memiliki kewenangan terhadap program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu Mustolih, S.Pd.I
- 3) Pejabat penilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu bapak Drs. H. Khamid Alwi, M.Ag dan bapak Udin Wardoyo, S.Pd., M.PKim
- 4) Guru-guru PAI Madrasah Aliyah Negeri Majenang Cilacap Jawa Tengah yang berjumlah sepuluh orang guru yaitu Dra. Muntakibah, Siti Rohanah, S,Ag, Ahmad Mujib, S.Ag, Moh. Sulaiman, S.Pd.I, Dr. Sri Winarsih, S.Ag, M.Pd, Muhamad Muhsin, S.Pd.I, Drs. H. Akhadinoto, M.Pd.I, Muchsinah, S.Ag, Ruefal Mansur, S.H.I, Faqih Mudjtahid, S.Ag. Dari jumlah keseluruhan guru PAI tersebut peneliti melakukan observasi terhadap delapan guru PAI, hal tersebut karena ada dua guru yang secara administratif masih terdaftar dan mengajar di madrasah tersebut namun juga memiliki jam mengajar di madrasah lain, sehingga peneliti merasa kesulitan untuk melakukan observasi terhadap dua orang guru tersebut.

- b. Sumber data sekunder, adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber

tersebut berupa dokumen-dokumen, arsip, dan lain-lain yang menunjang terhadap penelitian ini seperti formulir penilaian kinerja pegawai negeri sipil, formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan buku induk madrasah.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan maka penelitian ini menggunakan metode-metode sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan terhadap suatu obyek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.³⁹

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi terus terang atau tersamar, yakni pada saat observasi peneliti menyatakan terus terang kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian. Metode ini peneliti gunakan untuk memetakan pokok-pokok permasalahan yang terdapat pada program Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dalam metode observasi ini peneliti melakukan observasi baik kepada sumber data primer maupun sumber data sekunder.

Observasi yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan memperoleh data terkait madrasah baik secara geografis maupun secara bangunan fisik, dan sejauh apa pelaksanaan

³⁹ Djam'an Syatori & Aan Komariyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 105.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang terkait tugas pokok seorang guru yaitu melaksanakan tugas belajar mengajar seperti kuantitas masuk kelas, penggunaan sarana belajar, dan penggunaan strategi pembelajaran. Dengan demikian maka peneliti dapat memahami konteks masalah di lapangan.

b. *Interview (wawancara)*

Interview merupakan bentuk dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk dapat memperoleh informasi dari informan. Teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*). Yakni merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.⁴⁰ Adapun yang menjadi informan dalam *interview* ini adalah :

- 1) Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Majenang.

Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara luas di Madrasah Aliyah Negeri Majenang dan hambatan serta daya dukung sekolah terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang disusun oleh guru PAI.

- 2) Staf yang memiliki kewenangan terhadap program Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hal. 320.

Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai struktur kepengurusan maupun operasional pelaksanaan program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang di dalamnya terdapat jadwal penyusunan dan jadwal penilaian SKP.

3) Pejabat penilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai seberapa besar capaian dan keberhasilan serta keefektifitas-an dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun oleh guru PAI. Hal tersebut berupa nilai SKP para guru PAI, dan bentuk-bentuk kinerja para guru PAI.

4) Guru-guru PAI Madrasah Aliyah Negeri Majenang.

Hal ini dilakukan yaitu untuk memperoleh informasi mengenai masalah-masalah kesulitan terkait penyusunan dan pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk kurun waktu satu tahun, serta bentuk-bentuk kerja yang mereka cantumkan dalam SKP.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa tulisan, gambar, karya-karya monumental dari seseorang.⁴¹ Dengan metode ini

⁴¹ *Ibid*, hal. 329.

peneliti dapat memperoleh gambaran umum Madrasah Aliyah Negeri Majenang, sejarah Madrasah Aliyah Negeri Majenang, dan dokumen-dokumen lain yang terkait dengan penelitian ini seperti formulir penilaian prestasi kerja pegawai, formulir sasaran kerja pegawai, dan buku induk madrasah, serta foto-foto lingkungan madrasah.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur atau menangkap gejala dan fenomena dari yang diteliti. Karena ini penelitian kualitatif, maka peneliti berposisi sebagai instrumen kunci, maka dari itu dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*. Peneliti sebagai instrumen karena berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya.⁴²

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data ini dilakukan untuk menilai bahwa data dalam penelitian dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sebagai uji keabsahan data. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik yakni dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data

⁴² *Ibid*, hal. 306.

dari sumber data yang sama. Sedangkan triangulasi sumber yakni untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan menggunakan teknik yang sama.

Dengan dilakukannya kedua jenis triangulasi tersebut diharapkan akan mampu mengumpulkan dan sekaligus menguji kredibilitas data tersebut.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data pada periode tertentu. Setelah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya peneliti melakukan antisipatory sebelum melakukan reduksi data. Berikut ini teknik analisis data yang digunakan :

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Yakni proses pemilihan, pemusatan perhatian pada hal-hal penting yang terkait dengan penelitian ini, dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian ini akan menjadi lebih jelas.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Yakni menyajikan data dengan bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori, bagan, maupun dengan teks yang bersifat naratif. Maka dengan penyajian data ini akan memudahkan dalam memahami apa yang terjadi, dan

merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Menarik Kesimpulan / Verifikasi (*Conclusion Drawing / Verification*)

Menarik kesimpulan merupakan tahap akhir, namun kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat. Akan tetapi jika kesimpulan tersebut didukung oleh bukti-bukti yang kuat, maka kesimpulan tersebut kredibel. Dengan demikian kesimpulan tersebut dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal dalam penelitian.⁴³

G. Sistematika Pembahasan

Bentuk akhir dari penelitian ini selanjutnya adalah penyusunan kedalam bentuk skripsi. Supaya penyusunan skripsi ini dapat mencapai hasil yang utuh dan maksimal, maka perlu disusun rencana sistematika pembahasan yang baik. Sistematika pembahasan di dalam penyusunan skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian inti, bagian akhir. Pada bagian awal terdiri dari halaman judul, halaman surat pernyataan, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hal. 338-345.

BAB I : skripsi ini berisi pendahuluan sebagai gambaran umum penulisan skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : skripsi ini berisi tentang gambaran umum Madrasah Aliyah Negeri Majenang kabupaten Cilacap Jawa Tengah sebagai tempat penelitian, yang meliputi sejarah, visi, misi, motto sekolah, dan lain-lain.

BAB III : skripsi ini berisi tentang pembahasan hasil penelitian efektifitas program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah, yang meliputi analisis implementasi program Sasaran Kerja Pegawai (SKP), analisis kinerja guru Pendidikan Agama Islam, dan analisis daya dukung serta hambatan implementasi program Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

BAB IV : skripsi ini berisi tentang penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran. Dan untuk melengkapi skripsi ini penulis sertakan Daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terkait dengan efektifitas program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang kabupaten Cilacap provinsi Jawa Tengah, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Majenang telah dinilai baik, hal ini dibuktikan dengan bentuk-bentuk kerja mereka yang telah direncanakan dan dituangkan dalam lembar Sasaran Kerja Pegawai serta dilaksanakan dengan baik tanpa ada nilai SKP yang berada di bawah standar.
2. Efektifitas Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Madrasah Aliyah Negeri Majenang dinilai telah efektif. Hal ini dapat dilihat dari program SKP di Madrasah Aliyah Negeri Majenang yang telah sesuai berdasarkan analisa menggunakan model CIPP .
3. Faktor pendukung dan faktor penghambat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Madrasah Aliyah Negeri Majenang adalah sebagai berikut:
 - a. Daya dukung
 - 1) Sarana dan prasarana yang memadai.

- 2) Respon yang baik dari pendidik dan tenaga kependidikan terhadap program Sasaran Kerja Pegawai (SKP).
 - 3) Iklim kerja yang kompetitif dalam kebaikan.
- b. Faktor penghambat

Pada dasarnya tidak terdapat hambatan yang berasal dari pihak madrasah. hambatan yang ada tersebut lebih berasal dari faktor individunya, seperti rasa malas atau kurangnya motivasi, yang berpotensi sebagai penghambat perkembangan diri mereka.

B. Saran-saran

Sebagai lembaga pendidikan yang berada dibawah pengawasan dan pengelolaan negara, madrasah mengemban fungsi dan tanggungjawab yang bertujuan untuk mengabdi kepada negara dengan berbagai konsekuensinya. Selain program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini, akan ada banyak program-program baru lainnya di masa yang akan datang. Oleh karena itu, ada beberapa yang harus diperhatikan oleh lembaga madrasah seperti di bawah ini:

1. Secara eksternal, lembaga madrasah hendaknya tetap menjaga hubungan yang sebelumnya telah terjalin baik dengan lembaga yang menaunginya. Hal ini dilakukan untuk tetap menjaga komunikasi dan hubungan baik, karena dengan komunikasi dan hubungan yang baik akan membawa berbagai kemudahan kepada madrasah baik mengenai program-program baru yang akan datang maupun dalam memonitoring

program-program yang sedang berjalan, jika terdapat kendala yang cukup berarti maka madrasah dapat mengkomunikasikannya kepada lembaga yang menaunginya dengan segera.

2. Secara internal, madrasah tetap menjaga iklim kerja yang sebelumnya telah tercipta dengan baik, dan tetap melakukan inovasi-inovasi untuk meningkatkan iklim kerja yang semakin baik.
3. Madrasah harus mampu membangun pola pikir yang berkemajuan ataupun pola pikir yang memiliki orientasi menuju masa depan yang panjang kepada masyarakat madrasah baik pendidik, tenaga kependidikan, maupun peserta didik.
4. Melaksanakan evaluasi secara berkala mengenai kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini untuk dapat mengetahui apabila terdapat peningkatan kinerja maka perlu dilakukan bentuk apresiasi sehingga dapat semakin meningkat, dan apabila terdapat penurunan kinerja maka akan segera diketahui dan dapat dilakukan tindakan yang sesuai untuk kembali meningkatkan kinerja mereka.

C. Kata penutup

Segala puji syukur kepada Alloh SWT, tuhan semesta alam. Tuhan yang maha mengetahui seluruh perkara dan yang maha merubah suatu keadaan dengan kehendaknya. Yang dengan rakhmatnya dapat meningkatkan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan, dan yang maha memberi kenikmatan jasmani maupun

rohani. Sehingga skripsi dengan judul “Efektifitas Program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah” telah dapat tersusun dan terselesaikan. Tidak lupa pula ungkapan terimakasih yang begitu besar kepada seluruh pihak yang telah memberikan andil dalam penyusunan skripsi ini, semoga Alloh SWT menjadikannya sebagai catatan amal ibadah di sisi-Nya.

Manusia adalah tempatnya salah dan lupa, begitu pula dengan seluruh produk yang telah diciptakan oleh manusia tentu memiliki celah kekurangan di berbagai sisi. Begitu pula dengan skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk dapat dilakukan perbaikan di kemudian hari.

Semoga apa yang telah diupayakan bersama akan dapat menjadi amal ibadah yang tak hilang di sisi-Nya. Dan sebagai hamba-Nya yang senantiasa memiliki kesalahan semoga Alloh SWT mengampuni kita sekalian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Arikunto, Suharsimi, *Penilaian Program Pendidikan*, Yogyakarta: PT Bina Aksara, 1988.
- Kunandar, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tigkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta : Rajawali Pers, 2010.
- Mudlofir, Ali, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013.
- Mustafida, Iif, *Kepala Madrasah sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N Sumberagung Bantul Yogyakarta, Skripsi*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang Tahun 2014.
- Priansa, Donni Juni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Qomariyah, Wahidah Nurul, *Efektifitas Sertifikasi dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru Al-Qur'an Hadits MTs N Jatinom Klaten, Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2011.
- Sadly, Hasan, *Ensiklopedia Indonesia*, Jakarta: Ichtiar Baru- Van Hoe, 1980.
- Sarjono, dkk, *Panduan Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Syaifuddin, Ahmad, *Efektifitas Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru PAI MAN Klaten*, Skripsi, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2011.

Syatori, Djam'an, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009. Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, 1988.

Undang-undang No. 20 tahun 2003 bab 1 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen & Peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005, Bandung: Citra Umbara, 2006.





LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

INSTRUMEN PENELITIAN

A. Judul Penelitian

Efektifitas Program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Mrsah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.

B. Informan

Kepala Madrasah, Pejabat penilai SKP, Guru-guru PAI, Staf pengurus pelaksanaan program SKP.

C. Pedoman Dokumentasi

1. Data sejarah berdiri dan proses perkembangan Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.
2. Bagan struktur organisasi dan atau kepengurusan Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.
3. Data guru Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.
4. Data jumlah peserta didik Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.
5. Data sarana prasarana Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.

D. Pedoman Observasi

1. Kondisi masyarakat Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.
2. Aktivitas penerapan program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.
3. Fasilitas Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah.

E. Pedoman Wawancara

1. Kepada kepala Madrasah
 - a. Gambaran umum Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
 - b. Operasional Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
 - c. Ke-efektifitas-an Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam
2. Kepada pejabat penilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
 - a. Keberhasilan guru PAI dalam menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
 - b. Capaian dan keberhasilan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun oleh guru PAI
3. Kepada guru-guru PAI
 - a. Unsur-unsur dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dianggap penting oleh guru PAI
 - b. Daya dukung dan hambatan dalam menyusun Sasaran Kerja Pegawai

- c. Faktor-faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru PAI
 - d. Peningkatan kinerja guru PAI
 - e. Daya dukung dan hambatan bagi guru PAI dalam melaksanakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun.
4. Kepada staf pengurus pelaksanaan program SKP
- a. Mekanisme pelaksanaan program Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
 - b. Operasional pelaksanaan program Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
 - c. Daya dukung dan hambatan terhadap operasional program Sasaran Kerja Pegawai (SKP)



PERTANYAAN WAWANCARA

A. Dengan Kepala Madrasah

1. Bagaimana pemahaman bapak mengenai program Sasaran Kerja Pegawai (SKP)?
2. Apakah terdapat perbedaan antara penilaian kinerja melalui program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan program penilaian yang telah berlaku dan diterapkan pada kurun waktu sebelumnya?
3. Hal apakah yang menjadikan Sasaran Kerja Pegawai berbeda dengan program penilaian yang telah diberlakukan dan diterapkan sebelumnya?
4. Bagaimana kedudukan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terhadap program penilaian yang berlaku sebelumnya? (sebagai pengganti atau sebagai pelengkap)
5. Untuk siapa sajakah Sasaran Kerja Pegawai diberlakukan?
6. Seperti apakah peruntukan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk jabatan fungsional tertentu, seperti halnya guru (PAI)?
7. Seperti apakah mekanisme penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) guru PAI terkait dengan rencana kerja tahunan (RKT) madrasah ? (merujuk ke RKT atau dilakukan pengembangan sendiri oleh guru yang bersangkutan)
8. Seperti apakah komponen dalam SKP yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja khususnya guru PAI ?

9. Seperti apakah bentuk input yang diberikan pihak madrasah terhadap program SKP dalam meningkatkan kinerja guru PAI?
10. Apakah terdapat strategi khusus dari pihak madrasah terhadap pelaksanaan program SKP khususnya dalam meningkatkan kinerja guru PAI?
11. Seperti apakah bentuk strategi khusus tersebut?
12. Apakah strategi tersebut bersifat resmi (ditetapkan melalui mufakat atau atas inisiatif pemimpin)?
13. Apakah strategi yang digunakan telah sesuai dengan pencapaian tujuan dalam hal ini meningkatkan kinerja guru PAI?
14. Adakah prosedur dan jadwal khusus untuk melaksanakan strategi tersebut?
15. Seperti apakah bentuk sumberdaya yang diberikan pihak sekolah terhadap pelaksanaan program SKP khususnya dalam meningkatkan kinerja guru PAI?
16. Adakah pembentukan staff khusus di sekolah / madrasah ini untuk program SKP?
17. Siapakah yang berwenang sebagai pejabat penilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)?
18. Apa yang menjadi daya dukung dan hambatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di sekolah / madrasah ini?
19. Apakah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) telah dapat meningkatkan kinerja guru PAI?

20. Sepert apakah bentuk peningkatan kinerja guru PAI tersebut?

B. Dengan Pejabat Penilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

1. Bagaimanakah capaian dan keberhasilan guru PAI dalam menyusun SKP untuk kurun waktu satu tahun?
2. Seperti apakah capaian dan keberhasilan kinerja guru PAI terkait SKP yang telah disusun?
3. Tujuan-tujuan dalam SKP terkait peningkatan kinerja guru PAI manakah yang telah dicapai?
4. Hasil jangka panjang seperti apakah yang nampak sebagai akibat dari program SKP khususnya terkait peningkatan kinerja guru PAI?
5. Jika dapat dibuat pernyataan-pernyataan, maka pernyataan-pernyataan seperti apakah yang menunjukkan hubungan antara spesifikasi program SKP dengan hasil nyata dari kegiatan program SKP yang dilaksanakan khususnya dalam peningkatan kinerja guru PAI?
6. Apakah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dapat meningkatkan kinerja guru PAI?
7. Seperti apakah bentuk konkret peningkatan kinerja guru PAI tersebut?

C. Dengan Guru-guru PAI

1. Seperti apakah perbedaan kinerja bapak/ibu sebagai guru PAI sebelum dan setelah adanya program Sasaran Kerja Pegawai (SKP), adakah

bentuk peningkatan kinerja dalam kapasitas sebagai guru PAI? (sertakan contoh bukti fisik pendukung)

2. Jika terdapat peningkatan kinerja, maka dari segi apa sajakah peningkatan tersebut, apakah dari segi *knowledge* / pengetahuan, segi kompetensi, *skills*, segi *Assesment system* / melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran, dan lain-lain?
3. Faktor-faktor apakah yang terdapat dalam SKP yang mempengaruhi kinerja bapak/ibu selaku guru PAI?
4. Bagaimana penjelasan bapak/ibu guru mengenai peran faktor-faktor berikut ini dalam meningkatkan kinerja bapak/ibu sebagai guru PAI ?
 - Faktor internal/individu : psikis, motivasi diri, keterampilan, latar belakang keluarga, umur, jenis kelamin, etnis, dll.
 - Faktor eksternal : iklim kerja, imbalan, struktur organisasi / jabatan, desain/bentuk/ jenis pekerjaan, sumber daya, kepemimpinan, dan lain-lain.
5. Apa yang menjadi daya dukung dan hambatan bagi bapak/ibu sebagai guru PAI dalam menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP)?
6. Apa yang menjadi daya dukung dan hambatan bagi bapak/ibu sebagai guru PAI dalam melaksanakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah bapak/ibu susun?

D. Dengan staf pengurus pelaksanaan program SKP

1. Apakah pelaksanaan program SKP sudah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan?
2. Perlukah para staf pelaksana diberikan orientasi mengenai mekanisme program SKP?
3. Apakah fasilitas dan bahan penunjang lainnya yang diberikan dari sekolah untuk program SKP telah digunakan secara tepat?
4. Hambatan-hambatan seperti apakah yang dijumpai selama pelaksanaan program SKP berlangsung dan perlu diatasi?



Catatan Lapangan 1

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari/Tanggal : Selasa, 16 Februari 2016

Jam : 07.30 – 08.30 WIB

Lokasi : Madrasah Aliyah Negeri Majenang

Sumber Data : Drs. H. Khamid Alwi, M.Ag

Deskripsi data:

Narasumber merupakan salah seorang pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Majenang yang juga menjabat sebagai Kepala Madrasah tersebut. wawancara ini adalah wawancara pertama yang peneliti lakukan bersama narasumber yang bertempat di ruang tamu Kepala Madrasah Aliyah Negeri Majenang. Pertanyaan-pertanyaan yang peneliti sampaikan adalah terkait dengan gambaran umum program Sasaran Kerja Pegawai (SKP), operasional program Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan kinerja para guru Pendidikan Agama Islam.

Berdasarkan wawancara bersama narasumber, diperoleh data bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan program yang termasuk kedalam salah satu unsur penilaian yang terdapat dalam penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Dalam pelaksanaannya, program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) memiliki beberapa tahap yakni penyusunan yang dilakukan di akhir tahun untuk dilaksanakan di awal tahun berikutnya, pengajuan sekaligus pengesahan, dan penilaian yang dilakukan di akhir tahun. Selain itu, banyak input yang diberikan madrasah terkait operasional

program SKP seperti sosialisasi, pendampingan, dan penyediaan sarana prasarana.

Dengan seluruh bentuk input yang diberikan madrasah tersebut telah dapat mengoptimalkan kinerja para guru Pendidikan Agama Islam, terutama yang terkait dengan kegiatan belajar mengajar.

Interpretasi:

Program SKP merupakan salah satu unsur penilaian dalam kegiatan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. SKP disusun pada akhir tahun untuk dilaksanakan pada tahun berikutnya, SKP diajukan oleh guru yang bersangkutan dan disahkan oleh pejabat penilai untuk kemudian dilaksanakan dan dilakukan penilaian di akhir tahun. Input dari madrasah berupa sosialisasi, pendampingan, dan sarana prasarana. Kinerja para guru PAI dalam kegiatan pembelajaran meningkat.



Catatan Lapangan 2

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 22 Februari 2016

Jam : 08.45 – 09.15 WIB

Lokasi : Perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri Majenang

Sumber Data : Udin Wardoyo, M. PKim

Deskripsi data:

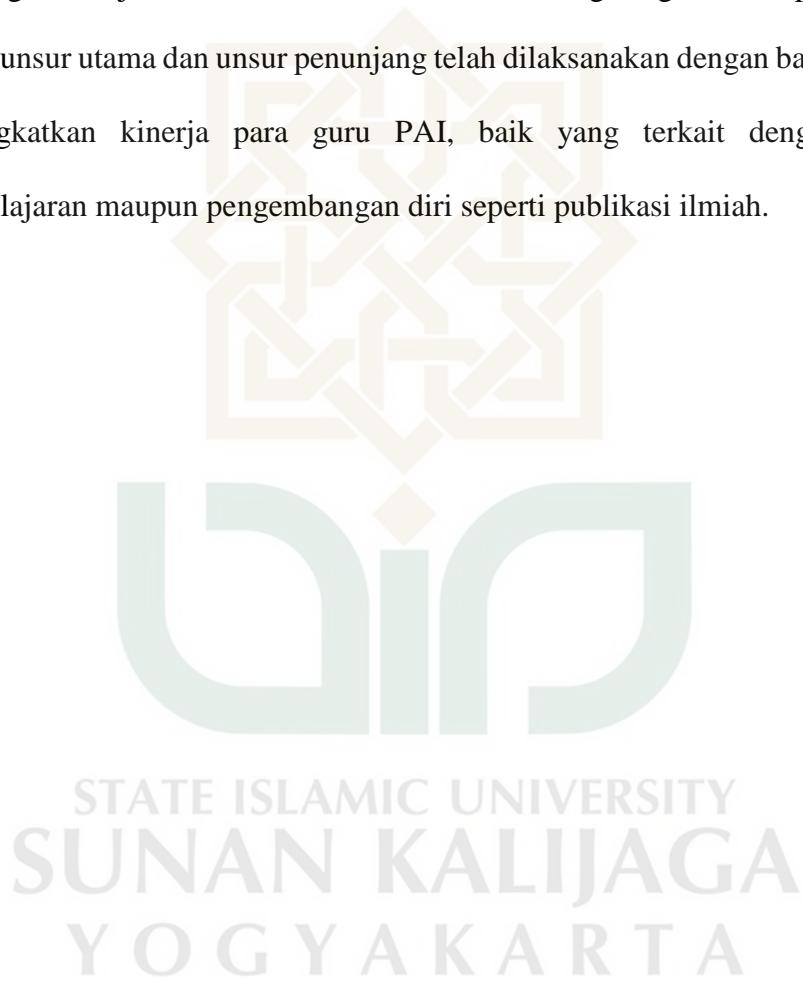
Narasumber merupakan salah seorang pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Majenang yang juga menjabat sebagai Kepala Perpustakaan, selain itu narasumber juga mengemban tugas sebagai pejabat penilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Madrasah tersebut. wawancara ini adalah wawancara pertama yang peneliti lakukan bersama narasumber yang bertempat di Perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri Majenang. Pertanyaan-pertanyaan yang peneliti sampaikan adalah terkait dengan capaian dan keberhasilan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun oleh para guru PAI, keefektifitasan SKP dalam meningkatkan kinerja para guru PAI.

Berdasarkan wawancara bersama narasumber, telah diperoleh data bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) telah tercapai dengan baik, dibuktikan dengan telah dirancangnya program kerja dalam formulir SKP dengan benar dan program kerja yang terdapat dalam unsur utama dan unsur penunjang tersebut secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik dan benar. SKP telah dapat meningkatkan kinerja para guru PAI, hal ini terutama sangat jelas terlihat pada tahun pertama pelaksanaan

SKP yaitu tahun 2014, capaian peningkatan kinerja tersebut seperti dalam seluruh hal yang berkaitan dengan bidang kegiatan pembelajaran, dan pengembangan diri seperti publikasi ilmiah.

Interpretasi:

Program kerja dalam formulir SKP telah dirancang dengan benar, program kerja dalam unsur utama dan unsur penunjang telah dilaksanakan dengan baik. SKP telah meningkatkan kinerja para guru PAI, baik yang terkait dengan kegiatan pembelajaran maupun pengembangan diri seperti publikasi ilmiah.



Catatan Lapangan 3

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari/Tanggal : Rabu, 2 Maret 2016

Jam : 08.45 – 09.30 WIB

Lokasi : Ruang Guru Madrasah Aliyah Negeri Majenang

Sumber Data : Moh. Sulaiman, S.Pd.I

Deskripsi data:

Narasumber merupakan salah seorang guru PAI di Madrasah Aliyah Negeri Majenang dan mengajar mata pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam (SKI). wawancara ini adalah wawancara pertama yang peneliti lakukan bersama narasumber yang bertempat di ruang guru Madrasah Aliyah Negeri Majenang. Pertanyaan-pertanyaan yang peneliti sampaikan adalah terkait dengan perbedaan kinerja sebelum dan setelah ada program SKP, faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penyusunan dan melaksanakan SKP.

Berdasarkan wawancara bersama narasumber, telah diperoleh data bahwa dengan adanya Sasaran Kerja Pegawai (SKP) telah dapat meningkatkan semangat kinerja mereka, hal itu terwujud melalui kinerja mereka yang semakin produktif seperti berkurangnya jam menganggur, padatnya jam mengajar di kelas, dapat melakukan publikasi ilmiah, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang masih relevan dengan kegiatan madrasah. Sedangkan dalam penyusunan SKP para guru PAI tidak terlalu mengalami kendala yang berarti karena ada sosialisasi dan pendampingan

dari pihak madrasah, yang mana pendampingan dan sosialisasi tersebut sekaligus menjadi faktor pendukung dalam menyusun SKP. Dan untuk pelaksanaan SKP yang telah disusun oleh para guru PAI, mereka tidak mengalami kendala yang berarti, karena banyak daya dukung yang diberikan madrasah seperti sarana prasarana, dan lain-lain.

Interpretasi:

Program SKP telah meningkatkan kinerja para guru PAI seperti semakin padatnya jam mengajar, melakukan publikasi ilmiah. Tidak terdapat faktor penghambat yang berarti baik dalam menyusun SKP maupun dalam melaksanakan SKP yang telah disusun. Dukungan dari madrasah terhadap penyusunan dan pelaksanaan SKP seperti sosialisasi, pendampingan, dan sarana prasarana.



Catatan Lapangan 4

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari/Tanggal : Rabu, 2 Maret 2016

Jam : 08.45 – 09.30 WIB

Lokasi : Ruang Kepala Tata Usaha (Ruang KTU)

Sumber Data : Mustholih, S.Pd.I

Deskripsi data:

Narasumber merupakan seorang kepala tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri Majenang yang juga mengurus SKP khususnya yang bersifat prosedural. wawancara ini adalah wawancara pertama yang peneliti lakukan bersama narasumber yang bertempat di ruang kepala tata usaha Madrasah Aliyah Negeri Majenang. Pertanyaan-pertanyaan yang peneliti sampaikan adalah terkait dengan jadwal pelaksanaan program SKP mulai dari penyusunan sampai pada tahap penilaian. .

Berdasarkan wawancara bersama narasumber, telah diperoleh data bahwa pelaksanaan program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) telah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, yakni dimulai penyusunan SKP sejak bulan Desember untuk dilaksanakan pada tahun berikutnya, dan dilakukan penilaian pada bulan Desember tahun yang akan datang.

Interpretasi:

Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilakukan pada bulan Desember akhir tahun, untuk dilaksanakan mulai bulan Januari pada tahun berikutnya sampai pada bulan Desember pada tahun tersebut dan sekaligus dilakukan penilaian pada bulan Desember akhir tahun tersebut.



DOKUMENTASI FOTO

DATA INVENTARIS MADRASAH (MAN MAJENANG)							TAHUN PELAJARAN 2014/2015
NO	STATUS PEMILIKAN, LUAS TANAH & PENGUNJARAN						
	STATUS PEMILIKAN		LUAS		PENGUNJARAN		
	KESELURUHAN	BANGUNAN	HALAMAN	LAP.OLAHAN	KEBUN	LAIN-LAIN	
1	40%	5.183,18 m ²	2.618,11 m ²	542,112	1.895,164	667,112	
2	40%	1.420					
3	100%						
4	Ruang Tiba Usaha						
5	Ruang Guru						
6	Ruang Kelas 7 BK						
7	Ruang Kelas 8 BK						
8	Ruang Perpustakaan						
9	Ruang Dimes Kepala Madrasah						
10	Ruang Komputer						
11	Ruang OSIS						
12	Ruang Lab. IPA, Biologi, Fisika, Kimia						
13	Ruang Lab. Bahasa						
14	Ruang Multimedia						
15	Ruang Keterampilan						
16	Ruang Kesenian						
17	Ruang ATK						
18	Ruang Komersi Guru						
19	Ruang Komersi Siswa						
20	Ruang Praktika Madrasah						
21	Ruang Aula						
22	Ruang Izadah						
23	Ruang Kantin	5	40 m ²				
24	Ruang Gudang	1	40 m ²				
25	Ruang Pos Jaya	1	4 m ²				
26	Ruang Kamar Mandi	26	66 m ²	4	42 m ²		
27	Ruang WC Guru	6	18 m ²				
28	Ruang WC Siswa	28	74 m ²				
29	Lebaran Ucapan	1	12,80 m ²				
30							
31							

BUKU DAN ALAT PENDIDIKAN MENURUT MATA PELAJARAN

NO	MATA PELAJARAN	PEGANGAN GURU			BUKU			ALAT PENDIDIKAN		
		JML - JDL	JDL - EKS	JML - JDU	JML - EKS	JML - JDU	JML - EKS	PERALATAN PRAKTIS	MEDIA	SET
1	Agama Islam	3	11	8	834	2	2			
2	Agama Kristen				204	25	36			
3	Fisika		1	20	12	1120				
4	TKI				3	41	6	11		
5	PKN				3	8	2	6		
6	Bahasa Indonesia				8	588	8	14		
7	Bahasa Arab				9	291	10	14		
8	Bahasa Inggris				1	77	15	39		
9	Matematika				15	562	28	90		
10	Fisika				11	17	57			
11	Bulat				16	322	17	319		
12	Kimia				13	220	22	53		
13	Sejarah				11	229	15	27		
14	Geografi				10	241				
15	Sosiologi				7	444	7	42		
16	Seni Budaya dan Pegeskos				7	14	22	46		
17	Teknik Keterampilan				4	18	47	58		

STATUS PEMILIKAN, KONDISI DAN LUAS RUANGAN

NOMPUTER	MESINU TIK	MEJA	GURU/TU	BRANKAS	FILING CAB	LEMARI	RAK BUKU	KURSI	MEJA	KURSI	PAPAN
33	1	110	2	8	13	16	16	16	635	1037	14

LUAS TANAH ID. 944 m²
LUAS BANGUNAN 5.183,18 m²
LUAS KELAS UKURAN 2.835 m²
LUAS LAB IPA 264,73 m²

CATATAN :

CATATAN :		KEPALA MADRASAH	
		Drs. H. Khairul Aziz, M.Pd.	
		NIP. 19590407/19851201/1	

Daftar Buku dan Alat Pendidikan



Visi dan Misi Madrasah



Identitas Madrasah



Panca Prestasi Madrasah



Identitas Tanah Madrasah



Kegiatan Ekstrakurikuler





PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta - 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 12 Januari 2016

Nomor : 074/088/Kesbang/2016
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth. :
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah
Provinsi Jawa Tengah
di
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nomor : UIN.02/DT/1/PN.01.1/0165/2016
Tanggal : 11 Januari 2016
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal: "**EFEKTIFITAS PROGRAM SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MADRASAH ALIYAH NEGERI MAJENANG KABUPATEN CILACAP JAWA TENGAH**" kepada:

Nama : MASYHUD
NIM : 12410167
No. HP/ Identitas : 087839395033/No.KTP.330114180494003
Prodi/Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lokasi Penelitian : Madrasah Aliyah Negeri Majenang, Cilacap, Provinsi Jawa Tengah
Waktu Penelitian : 16 Januari s.d 31 Maret 2016

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan/fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/ penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbanglimmas DIY.
4. Surat Rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

An. KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY
KABID: ROLDAGRI DAN KEMASYARAKATAN
UB. Kasubid Kemasyarakatan



Tembusan disampaikan Kepada Yth. :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegioprano No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

Nomor : 070/0089/04.5/2016
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Semarang, 15 Januari 2016

Yth. Kepada
Bupati Cilacap
u.p. Kepala Badan Kesbangpol
Kab Cilacap

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Penelitian Nomor 070/0089/04.5/2016 Tanggal 15 Januari 2016 atas nama MASYHUD dengan judul proposal EFEKTIFITAS PROGRAM SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MADRASAH ALIYAH NEGERI MAJENANG KABUPATEN CILACAP JAWA TENGAH, untuk dapat ditindaklanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.

Plt. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH PROVINSI

JAWA TENGAH
Kepala Bidang Promosi dan Kerjasama



Dra. ASIH WIDHIASTUTI, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19620920 198803 2 001

Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah;
2. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
5. Sdr. MASYHUD.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegioprano No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id http://bpmd.jatengprov.go.id
Semarang - 50131

REKOMENDASI PENELITIAN NOMOR : 070/0089/04.5/2016

- Dasar :
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
 - Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pada Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
 - Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah.

Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 074/088/Kesbang/2016 tanggal 12 Januari 2016 Perihal : Rekomendasi Penelitian.

Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : MASYHUD
2. Alamat : JL. IBRAHIM RT 002/RW 004, KELURAHAN SALEBU, KECAMATAN MAJENANG, KABUPATEN CILACAP, PROV. JAWA TENGAH
3. Pekerjaan : Mahasiswa

Untuk : Melakukan Penelitian dengan rincian sebagai berikut :

- | | |
|----------------------|---|
| a. Judul Proposal | : EFEKTIFITAS PROGRAM SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MADRASAH ALIYAH NEGERI MAJENANG KABUPATEN CILACAP JAWA TENGAH |
| b. Tempat / Lokasi | : MADRASAH ALIYAH NEGERI MAJENANG, CILACAP, PROV. JAWA TENGAH |
| c. Bidang Penelitian | : PENDIDIKAN |
| d. Waktu Penelitian | : 16-01-2016 s.d. 31-03-2016 |
| e. Penanggung Jawab | : Drs. Nur Hamidi, M.A. |
| f. Status Penelitian | : Baru |
| g. Anggota Peneliti | : - |
| h. Nama Lembaga | : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA |

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 15 Januari 2016

Plt. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH PROVINSI
JAWA TENGAH
Kepala Bidang Promosi dan Kerjasama





PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Jalan Kauman No. 28 B Telp (0282) 533797, 534945 Fax. (0282) 534945
CILACAP

Kode Pos 53223

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor: 072/0143/27.1

I. DASAR : Surat Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cilacap Nomor : 072/055/I/28/2016 perihal: Rekomendasi Penelitian

II. MEMBACA : Surat dan Proposal Penelitian

III. Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Cilacap, memberikan IZIN atas pelaksanaan Penelitian dalam wilayah Kabupaten Cilacap yang dilaksanakan oleh:

1. Nama	:	MASYHUD (NIM. 12410167)
2. Pekerjaan	:	Mahasiswa Pendidikan Agama Islam UIN Sunankalijaga Yogyakarta
3. Alamat	:	Jl. Ibrahim Rt.002/Rw.004, Salebu, Majenang
4. Judul	:	EFEKTIVITAS PROGRAM SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MAN MAJENANG KABUPATEN CILACAP JAWA TENGAH
5. Tujuan	:	Penyusunan Skripsi
6. Tempat / Lokasi	:	Madrasah Aliyah Negeri Majenang
7. Tanggal / Lama	:	19 Januari 2016 s.d. 19 April 2016
8. Penanggungjawab	:	Drs. Nur Hamidi, MA

Dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- Pelaksanaan penyusunan skripsi tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketenangan dan ketertiban masyarakat / pemerintah.
- Sebelum melaksanakan penelitian langsung kepada responden, harus terlebih dahulu melaporkan kepada Kepala Instansi, Camat dan Lurah/Kepala Desa setempat.
- Hasil pelaksanaan penelitian diserahkan kepada Kepala BAPPEDA Kabupaten Cilacap paling lama 3 (tiga) bulan setelah berakhirnya masa penelitian
- Perpanjangan surat Izin penelitian dilakukan dengan mengajukan surat permohonan perpanjangan dan dilampiri laporan hasil kegiatan yang sudah dilaksanakan, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum masa izin berakhir.

IV. Surat Izin penelitian ini berlaku mulai tanggal: 19 Januari 2016 s.d. 19 April 2016.

Cilacap, 18 Januari 2016

KEPALA BAPPEDA KAB. CILACAP



Tembusan:

1. Bupati Cilacap; (sebagai laporan);
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Cilacap;



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA

Jln. Laksda Adisucipto, Telp. 513056, Yogyakarta; E-mail : Tarbiyah@uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.2/KJ.PAI/PP.00.9/ /2015

Yogyakarta, 03 Desember 2015

Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal

Perihal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth. :

Bapak Drs. Nur Hamidi, MA.

Dosen Jurusan PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 03 Desember 2015 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Sarjana (S-1) Tahun Akademik 2014/2015 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama	:	Masyhud
NIM	:	12410167
Jurusan	:	PAI
Judul	:	EFEKTIFITAS PROGRAM SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MADRASAH ALIYAH NEGERI MAJENANG KABUPATEN CILACAP JAWA TENGAH

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

an. Dekan
Ketua Jurusan PAI

Dr. H. Suwadi, M.Ag., M.Pd.
NIP. 19701015 199603 1 001

Tembusan dikirim kepada yth :

1. Arsip ybs.

Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama	:	MASYHUD
NIM	:	12410167
Jurusan/Prodi	:	Pendidikan Agama Islam
Fakultas	:	Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai Peserta

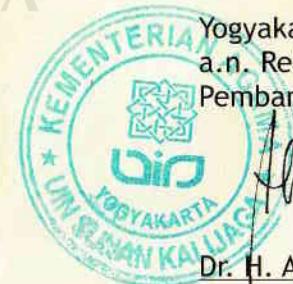
atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013

Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

YOGYAKARTA



Yogyakarta, 19 September 2012

a.n. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan

Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA

Sertifikat

Nomor: UIN.02/DT.1/PP.00.9/2488/2015

diberikan kepada:

Nama	:	MASYHUD
NIM	:	12410167
Jurusan/Program Studi	:	Pendidikan Agama Islam
Nama DPL	:	Drs. Moch. Fuad, M.Pd

yang telah melaksanakan kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan I (PPL I) pada tanggal 14 Februari s.d. 30 April 2015 dengan nilai 95,04 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PPL I sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti PPL-KKN Integratif.

Yogyakarta, 8 Juni 2015

a.n. Wakil Dekan Bidang Akademik
Ketua Panitia,

Dr. Sigit Purnama, M.Pd.
NIP. 198001312008011005



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 519734

Website: <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id> YOGYAKARTA 55281

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/ DT /PP.00.9/4313.a/2015

Diberikan kepada

Nama : MASYHUD

NIM : 12410167

Jurusan/Program studi : Pendidikan Guru Agama Islam

yang telah melaksanakan kegiatan PPL-KKN Integratif tanggal 15 Juni sampai dengan 5 September 2015 di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Drs. Nur Hamidi, MA. dan dinyatakan **lulus** dengan nilai **97.35 (A)**.

Yogyakarta, 16 September 2015

a.n. Dekan
Ketua Panitia PPL-KKN Integratif


Dr. Sigit Purnama, M.Pd.
NIP. 19800131 200801 1 005



SERTIFIKAT

Nomor: UIN-Q2/L3/PP.00.9/2.41.12.30/2016

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Masyhud
NIM : 12410167
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Jurusan/Prodi : Pendidikan Agama Islam
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	45	D
3.	Microsoft Power Point	95	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	80	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Standar Nilai:		
Angka	Nilai	Predikat
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



Yogyakarta, 2 Juni 2016

Kepala PTIPD

Agung Fatwanto, Ph.D
NIP. 19770103 200501 1 003



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.41.14.9105/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Masyhud**
Date of Birth : **April 18, 1994**
Sex : **Male**

took Test of English Competence (TOEC) held on **March 18, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	45
Reading Comprehension	40
Total Score	423

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, March 18, 2016
Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



شهادة

اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: 2016/6.41.21.17253/UIN.02/L4/PM.03.2/

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Masyhud

تاريخ الميلاد : ١٨ أبريل ١٩٩٤

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٤ أبريل ٢٠١٦، وحصل على
درجة :

فهم المسموع	٥٩
التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية	٥١
فهم المفروض	٢٦
مجموع الدرجات	٤٥٣

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوهورجاكارتا، ١٤ أبريل ٢٠١٦
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٥



**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR**

Nama : Masyhud
NIM : 12410167
Pembimbing : Drs. Nur Hamidi, MA
Judul : Efektifitas Program Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri Majenang Kabupaten Cilacap Jawa Tengah
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan/Prodi : Pendidikan Agama Islam

No	Hari	Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	Kamis	7 Januari 2016	Revisi Proposal	/
2	Jum'at	29 Januari 2016	Latar Belakang dan Rumusan Masalah	/
3.	Jum'at	26 Februari 2016	Kajian Teori/Pustaka dan Metode Penelitian	/
4.	Senin	21 Maret 2016	Teknis Penulisan	/
5.	Jum'at	29 April 2016	Penulisan Tabel dan Analisis	/
6.	Jum'at	20 Mei 2016	Analisis Isi	/
7.	Rabu	31 Agustus 2016	Kesimpulan dan Abstrak	/
8.	Jum'at	9 September 2016	Hasil, Teknis Penulisan, Abstrak, dan Lampiran	/

Yogyakarta, 16 Januari 2017

Pembimbing,

Drs. Nur Hamidi, MA.

NIP. 19560812 198103 1 004