Indonesian Research Journal on Education

e-ISSN: 2775 – 8672, p-ISSN: 2775 – 9482
Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025
Halaman: 649 – 657

Web: https://irje.org/index.php/irje

RESEARCH ARTICLE

Evaluasi Program Peningkatan Kompensasi Guru Pendidikan Agama Islam untuk Meningkatkan Mutu Guru PAI di Kota Palembang

Rahmawati[1], Muhammad Win Afgani[2], Afriantoni[3]
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

rahmawati.spdi1979@gmail.com[1]

Kata Kunci:
Evaluasi Program, Kompensasi Guru, Model CIPP, Mutu Guru

Abstrak

Permasalahan kesejahteraan guru Pendidikan Agama Islam (PAI), khususnya yang berstatus non-PNS, masih menjadi isu krusial dalam dunia pendidikan, termasuk di Kota Palembang. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diterima berdampak langsung pada motivasi dan mutu profesionalisme guru. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Palembang meluncurkan program peningkatan kompensasi bagi guru PAI sebagai upaya untuk memperkuat kualitas pendidikan agama di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program tersebut dengan menggunakan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product), yang mencakup analisis kebutuhan, perencanaan program, pelaksanaan, dan dampaknya terhadap mutu guru. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program ini secara konteks sangat relevan dan berdampak positif terhadap semangat kerja guru, namun masih menghadapi kendala dalam hal validitas data, ketimpangan distribusi, keterbatasan pengawasan, dan minimnya keterkaitan antara kompensasi dengan pengembangan profesionalisme guru. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi kebijakan yang lebih sistematis, adil, dan partisipatif agar tujuan peningkatan mutu guru PAI benar-benar tercapai secara menyeluruh.

Key Word:
Program Evaluation, Teacher Compensation, CIPP Model, Teacher Quality

Abstract

The welfare issue of Islamic Religious Education (PAI) teachers, especially those with non-PNS status, is still a crucial issue in the world of education, including in Palembang City. The mismatch between the workload and the compensation received has a direct impact on the motivation and quality of teacher professionalism. Therefore, the Palembang City Government launched a compensation improvement program for PAI teachers as an effort to strengthen the quality of religious education in schools. This study aims to evaluate the implementation of the program using the CIPP (Context, Input, Process, Product) evaluation model, which includes needs analysis, program planning, implementation, and its impact on teacher quality. The research approach used is descriptive qualitative with data collection techniques in the form of in-depth interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that this program is contextually very relevant and has a positive impact on teacher work enthusiasm, but still faces obstacles in terms of data validity, distribution inequality, limited supervision, and minimal linkage between compensation and teacher professional development. Therefore, a more systematic, fair, and participatory policy reformulation is needed so that the goal of improving the quality of PAI teachers is truly achieved comprehensively.

Copyright © 2025 Rahmawati, Muhammad Win Afgani, Afriantoni
*This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Pada era dinamika pembangunan nasional yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan menjadi sektor strategis yang tidak hanya mencetak generasi unggul, tetapi juga menjamin keberlanjutan nilai-nilai kebangsaan dan keagamaan. Pendidikan Agama Islam (PAI) memiliki posisi penting sebagai fondasi moral dan spiritual bagi peserta didik di berbagai jenjang pendidikan. Guru PAI, sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan agama, memegang tanggung jawab besar dalam membentuk karakter peserta didik yang religius, toleran, dan berakhlak mulia (Hidayat et al., 2022). Peran besar ini tidak selalu sebanding dengan perhatian dan penghargaan yang diterima oleh para guru PAI, terutama dalam aspek kompensasi yang menjadi faktor motivasional penting dalam mendukung profesionalisme mereka. Program peningkatan kompensasi guru PAI pun menjadi kebijakan strategis yang diharapkan mampu menjadi stimulan peningkatan mutu pendidik di bidang keagamaan Islam.

Kota Palembang merupakan salah satu kota metropolitan di Sumatera Selatan tidak hanya dikenal karena dinamika ekonominya yang berkembang pesat, tetapi juga karena kekayaan budaya dan keagamaan

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

masyarakatnya yang beragam. Di tengah pluralitas etnis, bahasa, dan agama, peran Pendidikan Agama Islam menjadi sangat krusial dalam menjaga harmoni sosial dan memperkuat nilai-nilai kemanusiaan yang inklusif (Ridla, 2020). Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) berfungsi bukan hanya sebagai penyampai materi ajar, melainkan juga sebagai figur teladan moral yang mampu membimbing peserta didik agar tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga tangguh secara spiritual dan etis. Keberadaan guru PAI yang profesional dan berdedikasi tinggi menjadi tulang punggung dalam pembentukan karakter generasi muda yang religius, toleran, dan cinta damai. Dalam konteks ini, Pemerintah Kota Palembang telah menunjukkan komitmennya dengan mengintegrasikan program nasional dalam peningkatan kapasitas dan kesejahteraan guru PAI melalui berbagai skema kompensasi, baik dalam bentuk tunjangan profesi, pelatihan, hingga insentif berbasis kinerja. Langkah ini sejalan dengan misi pendidikan nasional dalam menciptakan guru yang bermutu sebagai kunci utama keberhasilan pendidikan (Ruslan, 2024).

Tetapi praktiknya masih terdapat berbagai persoalan struktural yang menghambat tercapainya tujuan dari program-program tersebut. Kesenjangan antara guru yang sudah tersertifikasi dengan yang belum, sering kali menciptakan ketimpangan dalam hal kompensasi dan peluang pengembangan profesional. Guru-guru yang belum tersertifikasi kerap kali mengalami keterbatasan akses terhadap insentif dan pelatihan yang justru sangat mereka butuhkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, ketimpangan distribusi insentif, di mana beberapa sekolah atau guru memperoleh dana dalam jumlah yang signifikan sementara yang lain tidak mendapatkan sama sekali, menjadi titik lemah dalam sistem manajemen kompensasi guru di Palembang (Marpaung et al., 2022). Kurangnya sistem monitoring dan evaluasi yang terintegrasi dan berkelanjutan membuat efektivitas program sulit diukur secara akurat, sehingga berdampak pada ketidaksesuaian antara output dan tujuan kebijakan. Dalam banyak kasus, kompensasi yang diberikan belum mampu sepenuhnya mengangkat kesejahteraan guru PAI, apalagi jika dibandingkan dengan beban moral dan sosial yang mereka emban. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program peningkatan kompensasi ini agar dapat diidentifikasi akar permasalahan, serta dirumuskan strategi kebijakan yang lebih adaptif dan berorientasi pada keadilan serta peningkatan mutu guru PAI secara berkelanjutan. Fenomena ketimpangan tersebut mendorong kebutuhan akan penelitian evaluatif terhadap program peningkatan kompensasi guru PAI di Palembang. Evaluasi ini bukan hanya bertujuan menilai efektivitas dari sisi administratif dan finansial, tetapi juga untuk menakar sejauh mana kompensasi yang diterima mampu mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kompetensi profesional guru (Czapah, 2025).

Masalah mengenai kompensasi guru PAI bukan hal baru dalam wacana kebijakan pendidikan nasional. Banyak laporan mengindikasikan bahwa meskipun sudah terdapat berbagai program peningkatan kesejahteraan, realisasi di lapangan masih menemui banyak kendala, seperti keterlambatan pencairan tunjangan, ketidaksesuaian nominal dengan beban kerja, hingga minimnya insentif non-finansial yang dapat menunjang keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi guru (Alfian & Hasibuan, 2024). Hal ini diperparah oleh fakta bahwa sebagian besar guru PAI di tingkat sekolah dasar dan menengah masih berstatus non-PNS yang tidak memiliki jaminan kesejahteraan yang memadai. Ketika guru yang mengemban tugas moral dan spiritual mengalami kesulitan ekonomi dan ketidakpastian pendapatan, maka tentu akan berdampak langsung pada semangat dan kualitas pengajaran mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana program kompensasi yang telah dirancang dapat menjawab tantangan nyata yang dihadapi para guru di lapangan.

Berdasarkan data Kementerian Agama RI, per tahun 2023 tercatat sekitar 332.000 guru PAI di Indonesia, di mana lebih dari 60% di antaranya belum tersertifikasi dan sebagian besar belum mendapatkan tunjangan profesi (Hanisa, 2024). Di Kota Palembang sendiri, berdasarkan data dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Selatan, terdapat lebih dari 2.500 guru PAI, baik yang mengajar di sekolah negeri maupun swasta, dengan proporsi yang signifikan belum mendapatkan kompensasi secara merata (Manora et al., 2024). Data ini menunjukkan adanya kesenjangan struktural dalam distribusi insentif yang pada akhirnya berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas guru. Padahal, dalam berbagai studi pendidikan, mutu guru merupakan salah satu determinan utama terhadap hasil belajar siswa. Jika kualitas guru PAI rendah akibat beban ekonomi yang berat, maka kualitas pendidikan agama Islam juga akan terdampak secara signifikan.

Data dari survei internal Dinas Pendidikan Kota Palembang menunjukkan bahwa lebih dari 40% guru PAI mengaku belum pernah mendapatkan pelatihan peningkatan kompetensi dalam dua tahun terakhir, serta merasa bahwa tunjangan yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Survei ini juga mengungkap bahwa sebagian guru PAI harus mengambil pekerjaan sampingan untuk menutupi kebutuhan ekonomi, yang pada akhirnya berdampak pada fokus dan konsentrasi mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik (Mardhatillah STIT Ibnu Rusyd Tanah Grogot et al., 2022). Situasi ini menuntut evaluasi menyeluruh terhadap program peningkatan kompensasi guru PAI, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, hingga

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

dampaknya terhadap mutu guru. Evaluasi yang berbasis data dan pengalaman lapangan akan memberikan gambaran yang lebih utuh dan dapat dijadikan dasar rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dan adil.

Menurut (Irmadani, 2021) kompensasi sering didefinisikan sebagai seluruh bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada individu atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut (Jannah et al., 2025), kompensasi terdiri dari gaji pokok, insentif jangka pendek dan panjang, serta tunjangan kesejahteraan yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks guru PAI, kompensasi dapat mencakup tunjangan profesi, insentif kinerja, bantuan pelatihan, hingga bentuk-bentuk penghargaan non-material seperti pengakuan publik dan jenjang karir. Sementara itu, mutu guru merujuk pada keseluruhan kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya, mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang terstandar. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu instrumen strategis untuk meningkatkan mutu guru melalui peningkatan motivasi dan kinerja.

Menurut (Huspita & Hasanah, 2023) Evaluasi program adalah proses sistematis untuk menilai efektivitas, efisiensi, relevansi, dan keberlanjutan dari suatu program. Dalam hal ini, evaluasi terhadap program peningkatan kompensasi guru PAI harus melihat tidak hanya pada aspek administratif seperti jumlah dana yang disalurkan dan penerima manfaat, tetapi juga sejauh mana tujuan program tercapai dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam. Model evaluasi yang dapat digunakan antara lain adalah model CIPP (Context, Input, Process, Product) yang memberikan kerangka holistik dalam menilai suatu kebijakan (Fratama, 2024). Model ini memungkinkan peneliti untuk melihat latar belakang kebutuhan program, sumber daya yang digunakan, proses implementasi kebijakan, serta hasil akhir yang diharapkan. Dengan menggunakan pendekatan evaluatif ini, penelitian dapat menggambarkan potret utuh program kompensasi guru PAI di Palembang secara objektif dan akurat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi secara komprehensif pelaksanaan program peningkatan kompensasi bagi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kota Palembang melalui pendekatan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product), guna menilai sejauh mana program tersebut telah dirancang berdasarkan kebutuhan riil guru, didukung oleh strategi dan sumber daya yang memadai, diimplementasikan secara efektif di lapangan, serta menghasilkan dampak nyata terhadap peningkatan mutu dan profesionalisme guru PAI. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat keberhasilan program, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis data dan kontekstual dalam rangka memperkuat sistem kompensasi yang adil, berkelanjutan, dan berdampak langsung pada kualitas pendidikan agama Islam di Kota Palembang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan evaluatif kualitatif dengan menerapkan model CIPP (Context, Input, Process, Product) yang dikembangkan oleh Stufflebeam. Model ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi program secara menyeluruh, mulai dari konteks atau latar belakang kebutuhan program, input berupa strategi dan sumber daya yang digunakan, proses pelaksanaan program di lapangan, hingga produk atau hasil dari program tersebut (Creswell & Creswell, 2018). Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan fokus pada penggalian mendalam terhadap pengalaman, persepsi, dan realitas implementasi program peningkatan kompensasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kota Palembang (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan mulai 20 April 2025 selama kurang lebih dua hingga tiga bulan, dengan lokasi utama di Kota Palembang yang memiliki populasi guru PAI yang besar dan kompleksitas kebijakan yang menarik untuk dianalisis. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, yang masing-masing dibantu dengan instrumen berupa pedoman wawancara, lembar observasi, dan pedoman dokumentasi.

Untuk memastikan kedalaman dan keakuratan informasi yang diperoleh, penelitian ini melibatkan tiga informan kunci, yaitu: (1) satu orang guru PAI non-PNS yang menjadi penerima program kompensasi untuk menggambarkan pengalaman dan dampaknya secara langsung; (2) satu orang kepala sekolah dari institusi yang menjadi lokasi pelaksanaan program untuk menjelaskan dukungan kelembagaan dan pengamatan atas implementasi kebijakan; serta (3) satu orang pejabat/staf teknis dari Dinas Pendidikan Kota Palembang yang bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengelolaan program. Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi, perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, dan member check. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap menurut Miles dan Huberman, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan evaluasi yang komprehensif, tidak hanya mengenai efektivitas program, tetapi juga rekomendasi strategis yang berbasis data untuk perbaikan kebijakan peningkatan kesejahteraan dan mutu guru PAI di masa mendatang (Sugiyono, 2021).

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara komprehensif program peningkatan kompensasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kota Palembang menggunakan pendekatan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product). Model ini digunakan sebagai kerangka analisis untuk melihat secara menyeluruh mulai dari latar belakang kebutuhan program (context), kesiapan sumber daya dan strategi (input), pelaksanaan program (process), hingga capaian akhir dan dampaknya (product). Temuan dari penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang terdiri dari wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis secara tematik dan disusun berdasarkan keempat komponen dalam model CIPP.

Evaluasi konteks dalam penelitian ini berfokus pada kebutuhan, latar belakang, dan alasan dilaksanakannya program peningkatan kompensasi guru PAI. Berdasarkan data dokumentasi dari Dinas Pendidikan Kota Palembang dan wawancara dengan informan kunci, diketahui bahwa program ini lahir dari keprihatinan terhadap rendahnya tingkat kesejahteraan guru PAI, terutama yang berstatus non-PNS. Sebagian besar guru PAI menghadapi tantangan ekonomi karena belum mendapatkan akses terhadap tunjangan profesi dan insentif tetap. Selain itu, guru PAI juga memiliki peran ganda sebagai pendidik dan pembina moral, yang membutuhkan perhatian khusus dalam aspek kesejahteraan. Dari hasil wawancara dengan Informan 1 (guru PAI non-PNS), diketahui bahwa guru merasa peran mereka kurang dihargai secara ekonomi. "Kami tidak bisa hanya mengandalkan gaji dari sekolah, bahkan untuk kebutuhan sehari-hari sering kali harus mencari tambahan lain di luar," ungkapnya. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap program peningkatan kompensasi sangat mendesak, dan konteks sosial-ekonomi guru PAI menjadi latar belakang kuat bagi lahirnya kebijakan ini.

Pada tahap input, evaluasi dilakukan terhadap desain, strategi, dan sumber daya yang digunakan dalam program. Berdasarkan data dokumentasi dari Dinas Pendidikan dan hasil wawancara dengan Informan 3 (staf teknis Dinas Pendidikan), diketahui bahwa pemerintah daerah telah merancang program ini dengan dukungan APBD Kota Palembang dan bantuan operasional dari Kementerian Agama. Namun, meskipun secara administratif program tampak terstruktur, implementasi di lapangan menunjukkan adanya kendala terkait transparansi dan distribusi. "Secara anggaran, sudah dialokasikan, tetapi proses pendataan guru yang berhak menerima kompensasi sering kali terkendala oleh ketidaksesuaian data antara sekolah dan dinas," ujar Informan 3. Selain itu, belum adanya sistem informasi yang terintegrasi menghambat efisiensi distribusi bantuan. Kepala sekolah (Informan 2) juga mengakui bahwa kurangnya sosialisasi awal membuat banyak guru tidak memahami prosedur pengajuan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun input telah tersedia, perencanaan dan manajemen program masih perlu diperkuat.

Evaluasi proses mengkaji bagaimana program dijalankan di lapangan, termasuk hambatan-hambatan teknis dan administratif. Berdasarkan hasil observasi di beberapa sekolah serta wawancara mendalam dengan informan, ditemukan bahwa pelaksanaan program berjalan kurang optimal karena kurangnya koordinasi antara dinas, sekolah, dan guru penerima. Guru PAI merasa belum dilibatkan secara aktif dalam proses evaluasi dan pemantauan program. Informan 1 menyatakan, "Kami hanya tahu tiba-tiba ada tambahan dana, tapi tidak pernah diberi tahu bagaimana mekanismenya atau berapa besarnya secara pasti." Hal ini diperkuat oleh temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa distribusi kompensasi tidak merata, dan terdapat guru yang mendapatkan kompensasi dua kali lipat dibandingkan yang lain tanpa alasan yang jelas. Selain itu, sistem monitoring evaluasi yang bersifat internal masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek kualitas.

Evaluasi produk berfokus pada hasil dan dampak dari program terhadap mutu guru PAI. Dari hasil wawancara dan dokumentasi, diketahui bahwa program ini memberikan dampak positif dalam hal motivasi guru, meskipun dalam taraf yang belum merata. Guru yang mendapatkan kompensasi secara teratur menunjukkan peningkatan dalam kehadiran, semangat mengajar, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Namun, pada sisi lain, guru yang belum mendapatkan atau hanya mendapatkan sebagian merasa kecewa dan kehilangan motivasi. Informan 2 menyebutkan, "Memang ada guru yang jadi lebih aktif karena merasa dihargai, tapi yang tidak menerima malah merasa dianaktirikan." Hal ini menunjukkan adanya dualisme dampak yang disebabkan oleh ketimpangan implementasi. Dari sisi mutu, kepala sekolah mencatat adanya peningkatan dalam penyusunan RPP dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran oleh guru PAI yang mendapatkan insentif. Namun, dampak jangka panjang terhadap hasil belajar siswa belum dapat dievaluasi secara menyeluruh karena belum ada indikator kinerja guru PAI yang dibakukan secara sistematik dalam program ini.

Berdasarkan keempat komponen model CIPP, dapat disimpulkan bahwa program peningkatan kompensasi guru PAI di Kota Palembang merupakan program yang relevan dan dibutuhkan, namun dalam pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan. Konteks kebutuhan program sudah sangat kuat, input program cukup memadai secara anggaran, tetapi lemah dalam hal manajemen data dan sosialisasi. Proses

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

implementasi masih bersifat top-down dan minim pelibatan guru, sementara hasil program menunjukkan dampak positif namun tidak merata. Oleh karena itu, perbaikan perlu difokuskan pada aspek transparansi, integrasi data, sistem monitoring partisipatif, dan penguatan kebijakan berbasis kinerja guru yang berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi guru bukan hanya soal jumlah dana yang disalurkan, tetapi juga menyangkut bagaimana guru dihargai, dilibatkan, dan diberdayakan dalam sistem pendidikan. Keterlibatan aktif guru, kejelasan mekanisme, serta evaluasi yang akuntabel menjadi kunci keberhasilan dalam upaya peningkatan mutu guru PAI di masa mendatang.

Keterkaitan Konteks, Perencanaan, dan Implementasi Program Kompensasi Guru PAI

Kebijakan peningkatan kompensasi bagi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) tidak dapat dipandang sebagai sekadar distribusi tunjangan atau insentif, melainkan harus dimaknai sebagai respons terhadap persoalan struktural dan kebutuhan nyata di lapangan. Dalam konteks Kota Palembang, di mana keberagaman sosial dan religius menjadi bagian tak terpisahkan dari dinamika masyarakat, posisi guru PAI menjadi sangat strategis dalam menjaga harmoni sosial dan memperkuat nilai-nilai spiritual. Guru PAI tidak hanya dituntut untuk mampu mengajar materi keislaman secara teknis, tetapi juga menjadi simbol moralitas, keteladanan, dan pembimbing etika peserta didik (Majiid & Sulaeman, 2022). Di tengah tuntutan tersebut, masih banyak guru PAI yang belum mendapatkan kompensasi yang layak dan proporsional. Kondisi ini melahirkan ketidaksesuaian antara beban tugas yang diemban dengan bentuk penghargaan yang diterima.

Konteks kebutuhan terhadap program kompensasi muncul dari fenomena lapangan yang menunjukkan rendahnya tingkat kesejahteraan guru PAI, terutama mereka yang berstatus non-PNS dan mengajar di sekolah swasta. Berdasarkan wawancara dengan guru PAI, diketahui bahwa mereka sering kali harus mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Ketiadaan tunjangan tetap dan ketidakpastian pendapatan membuat posisi mereka rentan secara ekonomi. Padahal, keberadaan guru PAI yang stabil dan sejahtera menjadi prasyarat penting bagi terciptanya pembelajaran agama yang bermutu dan berdampak jangka panjang terhadap pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, kebutuhan akan program kompensasi tidak hanya relevan, tetapi juga mendesak sebagai bagian dari penguatan fungsi pendidikan agama di sekolah.

Pemerintah Kota Palembang dalam merespons konteks tersebut, telah menginisiasi program peningkatan kompensasi guru PAI sebagai bagian dari integrasi kebijakan daerah dengan program nasional. Namun, hasil evaluasi menunjukkan bahwa proses perencanaan program masih belum sepenuhnya merefleksikan kompleksitas persoalan yang dihadapi guru. Hal ini tercermin dari minimnya keterlibatan guru PAI dalam tahap penyusunan kebijakan. Dalam banyak kasus, kebijakan disusun secara top-down, di mana guru hanya ditempatkan sebagai objek penerima, bukan sebagai subjek yang turut menentukan arah dan isi kebijakan. Padahal, menurut prinsip partisipatoris dalam manajemen pendidikan, pelibatan guru sebagai aktor utama sangat penting untuk menjamin relevansi dan keberterimaan kebijakan (Zakiah, 2022).

Ketidakterlibatan guru dalam perencanaan berimbas pada munculnya kebijakan yang tidak selalu menjawab kebutuhan mereka secara nyata. Misalnya, kompensasi yang diberikan dalam jumlah terbatas dan tidak merata antar guru menimbulkan kecemburuan dan perasaan tidak adil. Guru yang telah lama mengajar dan memiliki kontribusi besar justru tidak mendapatkan kompensasi karena persoalan administratif, seperti belum memiliki sertifikasi atau tidak terdata dalam sistem pusat. Sebaliknya, ada guru yang baru mengajar namun mendapatkan kompensasi penuh karena terdaftar dalam program nasional. Hal ini menunjukkan adanya persoalan serius dalam basis data guru yang digunakan sebagai acuan distribusi insentif. Kelemahan pada data dan perencanaan teknis seperti ini memperlihatkan tidak sinkronnya antara konteks kebutuhan dengan input kebijakan.

Perencanaan program yang tidak menyeluruh juga terlihat dari tidak adanya sistem monitoring dan evaluasi berbasis kinerja. Dalam skema saat ini, keberhasilan program sering kali hanya diukur dari jumlah dana yang disalurkan atau jumlah guru yang menerima kompensasi. Padahal, indikator keberhasilan semestinya mencakup aspek perubahan perilaku guru, peningkatan motivasi mengajar, dan penguatan kompetensi profesional. Tanpa adanya sistem evaluasi berbasis kinerja, maka program hanya akan menjadi agenda rutin tahunan yang tidak berdampak jangka panjang. Guru akan cenderung melihat kompensasi sebagai hak administratif, bukan sebagai motivator untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Implementasi program di lapangan menunjukkan bahwa banyak guru PAI belum memahami mekanisme penyaluran kompensasi secara utuh. Sosialisasi yang terbatas membuat informasi mengenai hak dan kewajiban guru menjadi tidak merata. Hal ini diperparah oleh tidak adanya pusat informasi yang dapat diakses guru secara mandiri. Akibatnya, banyak guru yang mengalami kebingungan atau bahkan ketakutan untuk mengajukan klaim insentif karena khawatir dianggap tidak pantas atau melanggar prosedur. Padahal, transparansi dan kemudahan akses informasi merupakan komponen esensial dalam tata kelola program publik yang baik. Dalam

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

hal ini, implementasi program belum sepenuhnya mencerminkan prinsip-prinsip good governance.

Keterlambatan pencairan insentif juga menjadi masalah serius dalam tahap implementasi. Guru yang telah memenuhi syarat administrasi sering kali tidak mendapatkan kepastian waktu pencairan. Bahkan, dalam beberapa kasus, dana insentif baru diterima setelah tahun anggaran berjalan hampir habis. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian psikologis bagi guru, karena mereka tidak bisa merencanakan keuangan secara baik (Putri, 2024). Dalam jangka panjang, hal ini dapat melemahkan kepercayaan guru terhadap kebijakan pemerintah, serta menurunkan komitmen mereka terhadap tugas profesi. Maka, penting bagi pemerintah daerah untuk memperkuat sistem keuangan dan tata kelola anggaran agar proses penyaluran insentif lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Dari hasil pengamatan dan wawancara, ditemukan pula bahwa tidak semua sekolah memberikan dukungan administratif yang sama kepada guru PAI. Sekolah dengan manajemen yang kuat dan kepala sekolah yang peduli cenderung lebih aktif membantu guru dalam proses pengumpulan data dan pengajuan insentif. Sebaliknya, sekolah yang kurang aktif justru membiarkan guru berjuang sendiri. Ketimpangan dukungan ini menunjukkan bahwa kebijakan belum memiliki sistem kontrol atau pelibatan manajerial sekolah yang merata. Padahal, keberhasilan implementasi program sangat tergantung pada sinergi antara pihak sekolah, dinas pendidikan, dan kementerian agama sebagai pemangku kepentingan.

Program kompensasi juga belum dikaitkan secara eksplisit dengan pengembangan profesionalisme guru. Artinya, tidak ada korelasi langsung antara pemberian kompensasi dengan peningkatan kapasitas melalui pelatihan atau kegiatan pengembangan lainnya. Idealnya, kompensasi tidak hanya diberikan berdasarkan status kepegawaian atau masa kerja, tetapi juga berdasarkan prestasi, inisiatif inovasi pembelajaran, dan keterlibatan dalam kegiatan penguatan karakter siswa. Dengan demikian, insentif tidak hanya menjadi alat kesejahteraan, tetapi juga instrumen untuk mendorong budaya kerja yang progresif dan profesional. Perencanaan jangka panjang terhadap program ini belum terlihat secara konkret. Saat ini, program masih bergantung pada alokasi anggaran tahunan yang sangat dipengaruhi oleh kondisi fiskal daerah. Jika pada tahun tertentu alokasi APBD mengalami pemotongan, maka program ini bisa saja dikurangi atau dihentikan. Ketergantungan ini menandakan belum adanya komitmen struktural yang kuat untuk menjadikan kompensasi guru PAI sebagai bagian permanen dari sistem pendidikan daerah. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan reformulasi kebijakan agar program memiliki dasar hukum yang kuat dan masuk dalam prioritas penganggaran jangka panjang (Aisyatur Rasyidah et al., 2022).

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek tersebut maka jelas bahwa keterkaitan antara konteks, perencanaan, dan implementasi program kompensasi guru PAI di Kota Palembang masih belum berjalan secara selaras dan efektif. Kebutuhan yang nyata di lapangan belum direspons secara sistemik oleh desain program, dan pelaksanaan teknis belum mampu menciptakan dampak yang merata dan berkelanjutan. Model evaluasi CIPP yang digunakan dalam penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa ketimpangan terbesar terletak pada transisi dari tahap input ke proses, di mana banyak potensi program tidak teraktualisasi secara optimal. Jika pemerintah ingin mencapai tujuan jangka panjang berupa peningkatan mutu guru PAI, maka dibutuhkan perbaikan menyeluruh dari hulu ke hilir, mulai dari pelibatan aktor lapangan dalam perencanaan, penguatan sistem pendataan dan keuangan, hingga integrasi antara kebijakan kompensasi dengan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Dampak Program terhadap Mutu Guru PAI dan Keterbatasan Implementasi di Lapangan

Evaluasi terhadap program peningkatan kompensasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kota Palembang tidak dapat dilepaskan dari dua dimensi utama, yaitu dampak yang dihasilkan terhadap mutu guru PAI dan keterbatasan nyata dalam implementasinya di lapangan. Dalam model evaluasi CIPP, dimensi ini tercermin dalam komponen product dan sebagian dalam process. Dampak yang dimaksud tidak hanya terbatas pada hasil jangka pendek berupa peningkatan kesejahteraan, tetapi juga mencakup perubahan jangka panjang dalam aspek profesionalisme, kompetensi, dan kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru PAI kepada peserta didik. Namun demikian, berbagai kendala teknis, struktural, dan manajerial dalam implementasi program turut menjadi faktor penentu apakah tujuan ideal program dapat benar-benar tercapai (Syarboini, 2021).

Secara umum pemberian kompensasi tambahan kepada guru PAI, terutama yang non-PNS, berdampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja mereka. Wawancara dengan beberapa guru PAI menunjukkan bahwa insentif yang diterima meskipun tidak besar, memberikan rasa dihargai dan memperkuat loyalitas terhadap profesi. Guru merasa lebih diperhatikan oleh pemerintah daerah, yang selama ini dirasakan kurang responsif terhadap kebutuhan guru PAI. Dalam konteks sosial, penghargaan finansial seperti ini memiliki makna simbolik yang kuat, karena guru merasa eksistensi mereka diakui secara resmi. Ini penting karena perasaan diabaikan selama bertahun-tahun sering kali menjadi pemicu turunnya kualitas layanan pendidikan agama di sekolah.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Dampak motivasional ini tercermin dalam beberapa perubahan perilaku guru PAI, seperti peningkatan kedisiplinan, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan keaktifan dalam menyusun perangkat pembelajaran. Salah satu guru yang diwawancarai menyatakan bahwa sejak mendapatkan kompensasi, ia lebih semangat mengikuti pelatihan daring yang disediakan Kementerian Agama, serta lebih aktif berinovasi dalam metode mengajar. Ia merasa adanya insentif ini bukan hanya membantu secara ekonomi, tetapi juga mendorong untuk menjadi lebih baik secara professional (Kusinah, 2023). Fenomena ini memperkuat teori Herzberg tentang dua faktor motivasi kerja, di mana kompensasi masuk dalam faktor pemeliharaan yang berperan menjaga kepuasan dasar kerja, namun juga dapat memicu peningkatan kinerja jika dikelola dengan tepat.

Dampak terhadap peningkatan mutu guru PAI tidak terjadi secara merata. Guru-guru yang tidak mendapatkan kompensasi secara konsisten atau tidak masuk dalam daftar penerima karena kendala administrasi menunjukkan penurunan semangat. Hal ini menimbulkan perasaan tidak adil dan kecemburuan sosial antar guru dalam satu lingkungan kerja. Ketika distribusi kompensasi tidak dilakukan berdasarkan prinsip keadilan dan transparansi, maka yang terjadi bukanlah peningkatan kualitas kolektif, melainkan perpecahan internal dan demotivasi. Ini menunjukkan bahwa kebijakan yang bertujuan meningkatkan mutu justru dapat menimbulkan dampak kontraproduktif jika tidak disertai dengan mekanisme pengawasan dan penanganan keluhan secara adil dan partisipatif. Dampak program terhadap kompetensi profesional guru belum dapat diukur secara sistemik karena tidak adanya alat ukur kinerja yang disusun khusus untuk mengaitkan antara penerimaan kompensasi dengan perubahan dalam hasil belajar peserta didik atau kualitas proses pembelajaran. Tidak ada sistem penilaian berbasis kinerja atau evaluasi kualitas pembelajaran yang digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi. Ini membuat program rawan menjadi instrumen administratif semata, yang tidak disertai indikator mutu yang bisa dipertanggungjawabkan. Dalam jangka panjang, ini bisa menurunkan efektivitas program dan menimbulkan pemborosan anggaran jika tidak diarahkan pada peningkatan kualitas hasil pendidikan.

Keterbatasan implementasi di lapangan menjadi masalah yang tak kalah signifikan. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya integrasi data guru yang valid dan mutakhir. Banyak guru yang layak menerima kompensasi namun tidak terdata dalam sistem, atau sebaliknya, guru yang sudah pindah sekolah atau berhenti mengajar masih terdaftar sebagai penerima. Ini menunjukkan lemahnya sistem informasi manajemen guru di tingkat daerah yang berdampak langsung pada akurasi kebijakan. Tanpa basis data yang akurat, maka mustahil untuk merancang distribusi kompensasi yang adil dan tepat sasaran.

Sosialisasi program juga sangat terbatas. Banyak guru yang tidak mengetahui prosedur pengajuan insentif atau tidak memahami mekanisme penilaian kelayakan. Hal ini diperparah oleh minimnya pelatihan teknis bagi operator sekolah dan pengelola program di tingkat satuan pendidikan. Kurangnya kapasitas teknis ini membuat pelaksanaan program bergantung pada individu yang memiliki inisiatif tinggi, sementara di sekolah lain yang manajemennya lemah, program tidak berjalan dengan optimal. Dalam kerangka manajemen pendidikan modern, keterbatasan ini menunjukkan lemahnya manajemen perubahan (change management) yang seharusnya menjadi bagian dari implementasi kebijakan publik yang kompleks seperti ini. Kendala lain yang cukup serius adalah keterlambatan penyaluran dana. Di beberapa kasus, dana insentif yang dijanjikan tidak kunjung cair hingga akhir tahun anggaran, menyebabkan kekecewaan dan ketidakpastian bagi para guru. Hal ini menunjukkan adanya persoalan dalam sistem perencanaan dan penganggaran daerah, termasuk dalam hal koordinasi antara dinas pendidikan, badan keuangan daerah, dan unit pelaksana teknis di lapangan. Ketika pencairan dana tidak berjalan tepat waktu, maka fungsi utama dari kompensasi sebagai penjamin kestabilan ekonomi guru menjadi tidak tercapai (Dwiyani & Yanti, 2024).

Keterbatasan dalam implementasi program juga terlihat dari tidak adanya pengawasan yang melibatkan masyarakat atau organisasi profesi guru. Mekanisme kontrol sosial terhadap program ini sangat lemah. Tidak tersedia forum formal di mana guru dapat menyampaikan evaluasi, masukan, atau pengaduan terhadap pelaksanaan program. Dalam banyak kasus, guru merasa sungkan atau takut menyampaikan keluhan karena khawatir berdampak pada penerimaan insentif berikutnya. Ini menciptakan budaya diam (culture of silence) yang berbahaya bagi transparansi dan akuntabilitas publik. Oleh karena itu, penting untuk membentuk lembaga pengaduan independen atau forum komunikasi berkala antara guru dan pengelola program agar partisipasi guru tidak bersifat simbolik, melainkan substantif.

Kompensasi yang diberikan tidak memiliki keterkaitan yang erat dengan pelatihan atau pengembangan profesional. Artinya, meskipun insentif sudah diterima, tidak ada mekanisme lanjutan yang mendorong guru untuk menggunakan dana tersebut sebagai modal pengembangan diri, seperti mengikuti workshop, seminar, atau sertifikasi tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa program masih belum terintegrasi dengan kebijakan peningkatan kualitas guru secara menyeluruh. Kompensasi seharusnya tidak dipisahkan dari pengembangan karier guru, karena keduanya saling terkait dan saling menguatkan. Tanpa integrasi ini, maka dampak program akan cenderung bersifat jangka pendek dan tidak membangun kapasitas jangka panjang. Keterbatasan lain

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

yang juga penting dicermati adalah tidak adanya kebijakan afirmatif bagi guru yang bertugas di daerah padat, sekolah swasta kecil, atau wilayah dengan tingkat kerawanan sosial tinggi. Padahal, guru-guru di wilayah tersebut menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menjalankan tugas keagamaan dan pendidikan moral. Dalam prinsip keadilan distributif, seharusnya guru-guru dengan beban kerja dan risiko sosial lebih tinggi mendapatkan perhatian lebih besar. Program yang dijalankan secara seragam tanpa mempertimbangkan konteks lokal justru akan menimbulkan ketimpangan baru dan memperbesar kesenjangan antarwilayah.

Dari berbagai analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun program peningkatan kompensasi guru PAI telah memberikan dampak positif terhadap aspek motivasi dan psikologis guru, namun dampaknya terhadap peningkatan mutu belum maksimal karena lemahnya integrasi dengan kebijakan pengembangan profesional dan keterbatasan dalam implementasi teknis. Program ini berpotensi menjadi kebijakan yang strategis jika dijalankan secara lebih holistik, terukur, dan berbasis data. Untuk itu, diperlukan reformulasi menyeluruh yang mengaitkan kompensasi dengan evaluasi kinerja, memperkuat sistem pendataan dan sosialisasi, serta melibatkan guru secara aktif dalam setiap tahapan kebijakan. Hasil evaluasi produk dari program ini menunjukkan bahwa outcome-nya bersifat parsial dan belum berkelanjutan. Dampaknya masih bersifat personal, belum kolektif dan institusional. Program juga belum mampu mendorong terciptanya ekosistem profesionalisme guru yang berkelanjutan karena lemahnya dimensi proses dan input. Dengan demikian, pembenahan pada tahap-tahap awal kebijakan menjadi kunci agar hasil akhir yang diharapkan, yaitu peningkatan mutu guru PAI, benar-benar dapat terwujud secara nyata dan sistemik di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi program menggunakan model CIPP dan analisis kualitatif terhadap data lapangan, dapat disimpulkan bahwa program peningkatan kompensasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kota Palembang memiliki urgensi dan relevansi tinggi karena dilatarbelakangi oleh kebutuhan riil guru terhadap kesejahteraan yang layak dan pengakuan terhadap peran strategis mereka dalam pembentukan karakter peserta didik. Program ini terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja sebagian guru, namun belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan mutu guru secara menyeluruh akibat lemahnya perencanaan partisipatif, ketidaktepatan sasaran penerima manfaat, serta tidak terintegrasinya kebijakan kompensasi dengan pengembangan profesional. Selain itu, keterlambatan pencairan dana, minimnya sosialisasi, dan kurangnya pengawasan turut menghambat keberhasilan implementasi program. Maka, keterkaitan antara konteks, input, proses, dan produk belum berjalan secara sinergis dan sistemik, sehingga tujuan akhir untuk meningkatkan mutu guru PAI belum tercapai secara optimal. Untuk mencapai keberhasilan program secara menyeluruh dan berkelanjutan, disarankan agar Pemerintah Kota Palembang melakukan reformulasi kebijakan peningkatan kompensasi guru PAI dengan memperkuat sistem pendataan yang terintegrasi, melibatkan guru secara aktif dalam proses perencanaan dan evaluasi, serta mengaitkan pemberian kompensasi dengan indikator kinerja dan kegiatan pengembangan profesional yang terukur. Selain itu, perlu dibangun mekanisme pengawasan yang transparan dan forum komunikasi terbuka antara guru dan pengelola program agar setiap tantangan implementasi dapat direspon secara cepat dan adil. Dengan memperbaiki seluruh tahapan program berdasarkan prinsip akuntabilitas, partisipasi, dan keadilan distribusi, maka program ini tidak hanya menjadi bentuk penghargaan simbolik, tetapi juga instrumen strategis untuk mendorong transformasi kualitas pendidikan agama Islam di Kota Palembang.

DAFTAR REFERENSI

Aisyatur Rasyidah, Rina Sarifah, Lustia Bekti, & Djamaluddin Perawironegoro. (2022). Pembiayaan Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pai Di Sd Muhammadiyah Ngestiharjo. *Jurnal Al-Fikrah*, *11*(1), 69–78. https://doi.org/10.54621/jiaf.v11i1.262

Alfian, M., & Hasibuan, M. A. (2024). Peranan Komite Sekolah dalam Meningkatkan Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 3 Sipirok , Kecamatan Sipirok , Kabupaten Tapanuli Selatan. *WATHAN: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *1*(3), 219–236.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Mixed Methods Procedures. In *Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed M ethods Approaches*.

Czapah, P. (2025). Pengaruh Manajemen Pendidikan Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(1), 25–29.

Dwiyani, R., & Yanti, D. (2024). Kinerja Guru Agama Islam Di Sd Bakti Mulya 400 Jakarta Selatan. *Unisan Jurnal*, *3*(5), 617–628.

Fratama, R. D. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan Agama Islam di MTs Al Azhar Center Baturaja Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, *03*(08), 791–800.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Hanisa. (2024). Problematika Keterbatasan Kualifikasi dan Ketersediaaan Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Bala Balakang. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, *3*(1), 454–474.

Hidayat, H., Sukandar, A., & Setiawan, M. (2022). Supervision Management of Madrasah Heads to Improve the Professionalism of Islamic Education Teachers. *Edukasi: The Journal of Educational Research*, *2*(2), 194–213.

Huspita, F., & Hasanah, A. U. (2023). Implementasi Program Sertifikasi Tunjangan Guru Pai(Pendidikan Agama Islam) Dalam Binaan KantorKementerian Agama Kota Palembang. *Lentera Jurnal Manajemen*, *1*(2).

Irmadani, I. S. (2021). Manajemen Program Peningkatan Mutu Guru Sekolah Dasar Menuju Peningkatan Kualitas Pendidikan Nasional. *ANSIRU PAI : Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, *5*(1), 121. https://doi.org/10.30821/ansiru.v5i1.9800

Jannah, M., Islam, U., & Banda, N. A. (2025). Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru dalam Pengembangan Pendidikan Agama Islam di MIS Kulu Kabupaten Nagan Raya. *Journal Scientific of Mandalika*, *6*(2), 329–335.

Kusinah, N. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Kependidikan dalam Meningkatakn Kualitas Layanan Pendidikan Agama Islam pada Siswa di SMP Walisongo. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, *03*(01), 968–977.

Majiid, M. L., & Sulaeman, A. (2022). Kegiatan Kelompok Kerja Kepala Madrasah Aliyah dalam Meningkatkan Kualitas Guru Pendidikan Agama Islam. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, *4*(1), 76–81. https://doi.org/10.30595/pssh.v4i.297

Manora, H., Safitri, M., Janna, M., Lestari, A., Albar, E., Mahkota, S., Aulia, F., Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Lubuklinggau, S., Kunci, K., & Daya Manusia pada Guru, S. (2024). Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Guru Pendidikan Agama Islam Di SD Negeri Beliti Jaya. *Jurnal Uluan: Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(2), 135–149. https://jurnal.staibsllg.ac.id/index.php/uluan/indexDOI:https://doi.org/10.37092/uluan.v1i2.580

Mardhatillah STIT Ibnu Rusyd Tanah Grogot, A., Timur, K., Elisa Novianur Fitriani STIT Ibnu Rusyd Tanah Grogot, I., Siti Ma, I., STIT Ibnu Rusyd Tanah Grogot, rifah, & Adiyono STIT Ibnu Rusyd Tanah Grogot, I. (2022). Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA Muhammadiyah Tanah Grogot. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Kearifan Lokal (JIPKL)*, *2*(1), 1–17.

Marpaung, S. F., Miranda, N., Syaroh, M., & Fatimah, T. (2022). Optimalisasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, *4*(1), 14–25. https://doi.org/10.53802/fitrah.v4i1.264

Putri, S. I. (2024). Realisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dalam Menunjang Tugas dan Fungsi Guru PAI di SMK Negeri 1 Tanjung Pura. *Jurnal Kajian Dan Riset Mahasiswa*, *1*(3), 480–490.

Ridla, M. R. (2020). Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah AS Syafiiyah Lombang Laok Blega Bangkalan. *Jurnal Tadris*, *3*(1), 31–44.

Ruslan. (2024). Problematika Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *IRSYADUNA: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, *4*(3), 389–403.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2019). Buku sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).

Syarboini. (2021). Konsep Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Agama*, *6*(1), 67–85.

Zakiah, H. (2022). Upaya Peningkatan Kinerja dan Kedisiplinan Guru PAI dalam Pembelajaran Aqidah Akhlak secara Daring pada Peserta Didik Tingkat Madrasah Tsanawiyah. *JEID: Journal of Educational Integration and Development*, *2*(3), 198–211. https://doi.org/10.55868/jeid.v2i3.140.