

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1) Temuan Umum Penelitian

a. Sejarah Berdirinya MI Al-Hamid Banjarmasin

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Hamid terletak di Jalan Tembus Perumnas RT. 4 No. 84 Kelurahan Alalak Utara Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin.

Madrasah Ibtidaiyah MI Al-Hamid terletak di lokasi yang sangat strategis sekali karena berdekatan dengan pemukiman warga (masyarakat), tidak jauh dengan jalan raya, tempat ibadah, rumah sakit dan perkantoran lainnya serta pasar dan lain-lain sehingga sangat mendukung sekali dalam menunjang proses belajar sehari-hari.

Madrasah Ibtidaiyah MI Al-Hamid berdiri di atas tanah wakaf milik Bapak H.Ismail. Setelah pemberian tanah tersebut maka dibelilah bahan-bahan bangunan tepat pada tanggal 24 April 1985. Setelah bahan bangunan terkumpul maka dibangunlah 2 kelas dan empat bulan kemudian dibentuk badan hukum yaitu Yayasan Al-Hidayah yang bertujuan untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan bernafas islam dan mencerdaskan bangsa Indonesia. Sekolah tersebut diberi nama Madrasah Al-Hamid yang ditempati pada tanggal 4 Juli 1985 tanpa dipungut bayaran sampai tahun 1989 barulah di mulai pembayaran sekolah. Inilah cikal bakal berdirinya Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Hamid.

Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin berada di bawah naungan Yayasan Al-Hidayah yang kemudian pada tanggal 21 Mei 2015 perubahan nama dan kepengurusan dalam yayasan, yang menjadi Yayasan Akhlaqul Karimah.

Berikut adalah susunan kepengurusan Yayasan Al-Hidayah Akhlaqul Karimah:

Dewan Pembina

Ketua : H. Muhammad Ismail, SE

Anggota : 1. Irhamni
2. Kawayu Aminuddin

Dewan Pengurus

Ketua Umum : H. Kastalani Hasan

Ketua 1 : Juhriah, S. Pd

Sekretaris Umum : H. Irwan Ardani

Sekretaris : Muhammad Hairullah, ST

Bendahara Umum : Halimah, SE

Bendahara : H. Yus'at Hasan

Dewan Pengawas

Ketua : Dra. Hj. Siti Norhasanah

Anggota : 1. Kartasiah
2. Muhammad Jamil
3. Rizqan Arief S.T
4. Samlan Hasan

Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin sampai saat ini sudah mengalami beberapa kali perubahan kepemimpinan, sebagai berikut:

- 1) Drs. M. Ardiansyah
- 2) Nurjannah, S. Ag
- 3) Drs. M. Johansyah T.
- 4) Juhriah, S. Pd
- 5) Muhammad Jamhari,S.Pd.I

b. Identitas Madrasah

Nama Madrasah	: MI AL-HAMID
No. Statistik Madrasah	: 111263710044
NPSM	: 60723205
Akreditasi Madrasah	: B
Alamat Lengkap Madrasah	: Jalan Tembus Perumnas, RT.40 No.84 Kelurahan Alalak Utara Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan
NPWP Madrasah	: 00.555.745.9.731.000
Nama Kepala Madrasah	: Muhammad Jamhari, S.Pd.I
NIP Kepala Sekolah	: -
Pendidikan Terakhir	: S-1
Jurusan	: Tarbiyah STAI AL-JAMI
No. Telp/HP	: 0511-3301460

Nama Yayasan	: Al-Hidayah Akhlakul Karimah
Alamat Yayasan	: Jalan Brigjend H. Hasan Basri RT.40 No.77
No. Telp/HP Yayasan	: 0511-3301460
No. Akta Pendiri Yayasan	: No.19
Kepemilikan Tanah	: Wakaf dari alm. H. Ismail
	a. Status tanah : Waqaf
	b. Luas tanah : 1506 M ²
Status Bangunan	: Milik pribadi
Luas Bangunan	: 836 M ²

c. Visi Misi MI Al-Hamid Banjarmasin

1) Visi Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid

“Menjadikan MI Al Hamid sebagai madrasah yang SMART (Sehat, Maju, Aman, Ramah, dan Terampil) dengan memadukan agama, Ilmu, akhlak dan Prestasi.”

2) Misi Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid

- a) Menjadikan siswa memiliki keunggulan dalam bidang keagamaan, menguasai, memakai dan mengamalkan Al-Qur'an
- b) Menjadikan siswa memiliki wawasan yang baik Nasional maupun Internasional
- c) Menjadikan siswa dapat melanjutkan ke SLTP/MTS unggulan
- d) Menjadikan siswa terampil dalam memanfaatkan sumber daya yang ada di lingkungannya

- e) Sebagai sarana pendidikan lanjutan dari TK/TK Islam Unggulan
- f) Memiliki akidah yang benar
- g) Membentuk manusia kreatif, Inisiatif dan Responsif
- h) Membentuk manusia sehat dan kuasa jasmani dan rohani

d. Letak Geografis MI Al-Hamid Banjarmasin

Adapun letak geografis Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelah utara Madrasah berbatasan langsung dengan pemukiman warga
- 2) Sebelah selatan Madrasah berbatasan langsung dengan pemukiman warga
- 3) Sebelah timur berbatasan langsung dengan Mesjid Al Hidayah
- 4) Sebelah barat berbatasan dengan Jalan Raya Brigjend Hasan Basri dan Rumah Sakit Ansari Saleh

e. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan MI Al-Hamid Banjarmasin

Keadaan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Al-Hamid Banjarmasin sesuai dengan jumlah peserta didiknya yang cukup banyak, maka jumlah keseluruhan tenaga pendidik dan kependidikan di Al-Hamid Banjarmasin sebanyak 61 orang. Untuk lebih jelasnya akan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Tenaga Pendidik dan Kependidikan

NO	NAMA	JABATAN
1	M. Jamhari, S.Pd.I	Kepala Madrasah
2	Juhriah, S. Pd, M. Pd	Wakil Kepala Madrasah
3	Abu Bakar, S.Pd	Wali Kelas 3C/Koordinator Kurikulum
4	Ahmad Baihaqi	Guru Tahfiz
5	Ahmad Hairil Nabawi	Pengurus Koperasi
6	Ahmad Mahyudin,S.Pd	Wali Kelas 4B
7	Ahmad Rifai	Guru Tahfiz
8	Akhmad Rivani Prayudha	Satpam
9	Baihaqi	Guru PJOK
10	Cindy Anjarwati, A. Ma	Staf Tata Usaha
11	Desi Amelia, S.Pd	Wali Kelas 1C
12	Erma, S.Pd	Wali Kelas 1B
13	Fathana Eka Rahmina,S.Pd	Wali Kelas 4D
14	Fitriani	Wali Kelas 1D
15	Hiaratun Nadipah,S.Ag	Guru Tahfiz/Tahsin
16	Husnul Akib	Guru PJOK
17	Imam Bisaufi, S.Pd	Wali Kelas 6C
18	Isnawaty,S.Pd.I	Staf Tata Usaha/Koordinator UKS
19	Jumani, S.Pd.I	Wali Kelas 4C
20	Khairi Fahmi, S.Pd.I	Guru Al-Qur'an Hadis
21	Khairiah, S.Pd	Guru Tahfiz/Tahsin
22	Khairiyah, S.Pd. I	Wali Kelas 3D
23	Lisman	Cleaning Service
24	M. Faisal Rijali	Wali Kelas 3B
25	M. Hafiz, S.Pd.I	Wali Kelas 5B
26	M. Irwan	Pendamping Wali Kelas 6E
27	M. Rafi'e, S.Pd	Wali Kelas 6B
28	M. Rizal Hidayat, S.Pd.I	Wali Kelas 5C
29	M.Rasyad.,S.Ag	Wali Kelas 6E
30	Mastika	Pendamping Wali Kelas 1C
31	Maulida	Pendamping Wali Kelas 4E
32	Maulida, S.Pd	Wali Kelas 2B
33	Mia Lestari	Staf Kepala Tata Usaha/Bendahara BOS

Lanjutan Tabel 4.1

34	Mudjiono	Penjaga Malam
35	Muhammad Husin	Guru Bahasa Arab/Tahsin
36	Muhammad Syarif, S.Pd.I	Guru Tahfiz/Tahsin
37	Muhammad Syarwani	Guru Bahasa Arab/Tahsin
38	Muslimah,S.Pd	Guru Matematika
39	Musriah, SE	Wali Kelas 1A
40	Nor Elesa, S.Pd	Wali Kelas 4A
41	Nurlenda,S.Pd	Wali Kelas 6A
42	Nurul Huda, S.Sos	Guru Bahasa Inggris
43	Rabiatul Adawiyah	Wali Kelas 2C
44	Rasid Ridho	Guru SKI/Fikih
45	Ratna Sari	Staf Tata Usaha
46	Raudatul Munawarah	Pendamping Wali Kelas 5E
47	Ridha Riskeyanti	Guru Tahfiz/Tahsin
48	Rifatul Rahmah,A.Md	Staf Tata Usaha
49	Rina Safitri,S.Pd	Wali Kelas 3E
50	Rissatul Azkia,S.Pd	Wali Kelas 4E
51	Rizka Amanah,S.Pd	Wali Kelas 5A/Koordinator Kurikulum
52	Rizka Rahmayani, S.Pd.I	Guru Tahfiz/Tahsin
53	Rosiana Fitriani Dewi S.Pd	Wali Kelas 5D
54	Rusmini, S.Pd	Wali Kelas 3A
55	Sariah, S.Pd	Wali Kelas 2A
56	Siti Hajar,S.Pd	Pendamping Wali Kelas 2C
57	Siti Marhamah	Pendamping Wali Kelas 3E
58	Sri Warlina Iriyani, S.Pd	Wali Kelas 6D
59	Susilawati,S.Pd	Wali Kelas 5E
60	Syahriadi,AM.d	Guru Tahfiz/Tahsin
61	Toyyebah, S.Ag	Guru Tahfiz/Tahsin

f. Keadaan Peserta Didik MI Al-Hamid Banjarmasin

Jumlah peserta didik di MI Al-Hamid Banjarmasin setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan bertambahnya jumlah peminat

masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di MI Al-Hamid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Jumlah Peserta Didik Per-Kelas

Tahun Ajaran	Kelas 1				Kelas 2				Kelas 3			
	Jlh siswa			Jlh Rombel	Jlh siswa			Jlh Rombel	Jlh siswa			Jlh Rombel
	Lk	Pr	Jlh		Lk	Pr	Jlh		Lk	Pr	Jlh	
2010/2011	40	41	81	3	38	34	72	2	48	36	84	2
2011/2012	62	48	110	3	40	46	86	2	30	29	59	3
2012/2013	78	66	144	5	47	56	103	3	42	42	84	3
2013/2014	66	57	123	4	69	63	132	4	64	48	112	3
2014/2015	50	51	101	3	63	55	118	4	69	60	129	4
2015/2016	67	54	121	4	52	53	105	4	59	54	113	4
2016/2017	66	64	130	4	62	54	116	4	48	54	102	4
2017/2018	78	53	131	4	67	67	134	4	61	55	116	4
2018/2019	66	51	117	4	79	53	132	4	64	62	126	5
2019/2020	62	57	119	4	67	49	116	4	66	65	131	5
2020/2021	47	31	78	3	65	55	120	4	63	52	115	5
2021/2022	49	60	109	4	47	34	81	3	59	51	110	5

Lanjutan Tabel 4.2

Tahun Ajaran	Kelas 4				Kelas 5				Kelas 6			
	Jlh siswa			Jlh Rombel	Jlh siswa			Jlh Rombel	Jlh siswa			Jlh Rombel
	Lk	Pr	Jlh		Lk	Pr	Jlh		Lk	Pr	Jlh	
2010/2011	26	32	58	2	35	25	60	2	29	25	54	1
2011/2012	43	34	77	2	22	30	52	2	31	24	55	1
2012/2013	32	33	65	2	45	32	77	2	24	27	51	1
2013/2014	42	40	82	2	33	33	66	2	44	29	73	2

Lanjutan Tabel 4.2

Tahun Ajaran	Kelas 4				Kelas 5				Kelas 6			
	Jlh siswa			Jlh Rombel	Jlh siswa			Jlh Rombel	Jlh siswa			Jlh Rombel
	Lk	Pr	Jlh		Lk	Pr	Jlh		Lk	Pr	Jlh	
2014/2015	66	47	113	3	41	41	82	3	34	33	67	2
2015/2016	70	62	132	4	60	47	107	3	42	39	81	2
2016/2017	60	52	112	4	69	62	131	4	60	47	107	3
2017/2018	48	54	102	4	61	52	113	4	67	62	129	4
2018/2019	60	51	111	4	45	52	98	4	59	51	110	4
2019/2020	75	53	128	5	61	54	115	5	57	48	105	4
2020/2021	75	53	128	5	61	54	115	5	57	48	105	4
2021/2022	62	49	111	5	74	52	126	5	60	55	115	5

Tabel 4.3 Jumlah Siswa Seluruhnya

Tahun Ajaran	Jumlah Siswa Seluruhnya			
	Jlh siswa			Jlh Rombel
	Lk	Pr	Jlh	
2010/2011	216	193	409	12
2011/2012	228	211	439	13
2012/2013	272	248	520	16
2013/2014	318	270	588	17
2014/2015	323	287	610	18
2015/2016	354	305	659	21
2016/2017	365	333	698	23
2017/2018	382	343	725	24
2018/2019	371	319	690	25

Lanjutan Tabel 4.3

Tahun Ajaran	Jumlah Siswa Seluruhnya			
	Jlh siswa			Jlh Rombel
	Lk	Pr	Jlh	
2019/2020	361	325	686	25
2020/2021	368	293	661	26
2021/2022	351	301	652	27

g. Keadaan Sarana dan Prasarana MI Al-Hamid Banjarmasin

Madrasah Ibtidaiyah(MI) Al-Hamid Banjarmasin merupakan salah satu lembaga pendidikan islam yang memiliki sarana dan prasarana yang cukup lengkap. Sehingga dapat memenuhi sebagian kebutuhan dalam menunjang proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana yang ada di MI Al-Hamid dapat dilihat pada rincian berikut.

- 1) Perpustakaan = 1 buah
- 2) Mesjid = 1 buah
- 3) Ruang UKS = 1 buah
- 4) Kantin/koperasi sekolah = 4 buah
- 5) Tempat parkir = 1 buah
- 6) Halaman sekolah = 1 buah
- 7) Toilet (WC) = 13 buah
- 8) Gudang = 2 buah
- 9) Ruang Yayasan = 1 buah
- 10) Ruang Laboratorium = 1 buah

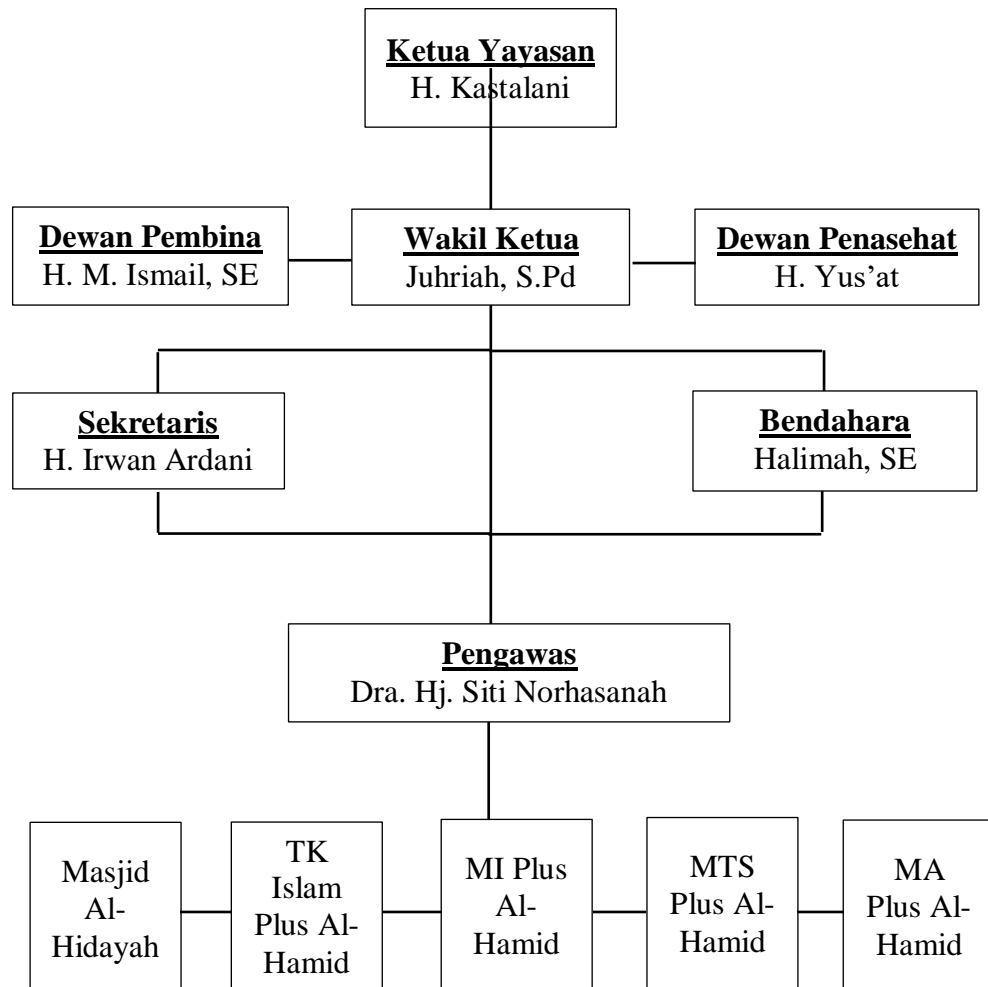
11) Ruang TU = 1buah

Tabel 4.4 Keadaan Sarana Prasarana

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Jumlah ruang kondisi baik	Jumlah Ruang Kondisi rusak	Kategori Kerusakan		
					Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat
1	Ruang kelas	27	27				
2	Perpustakaan	1	1				
3	Ruang Pimpinan	1	1				
4	Ruang guru	1	1				
5	Ruang Tata Usaha	1	1				
6	Tempat beribadah	1	1				
7	Ruang UKS	1	1				
8	Tempat koperasi	1	1				
9	WC Siswa	5	5				
10	WC Guru dan Pimpinan	3	3				
11	Tempat Olahraga	1	1				
12	Ruang lainnya						

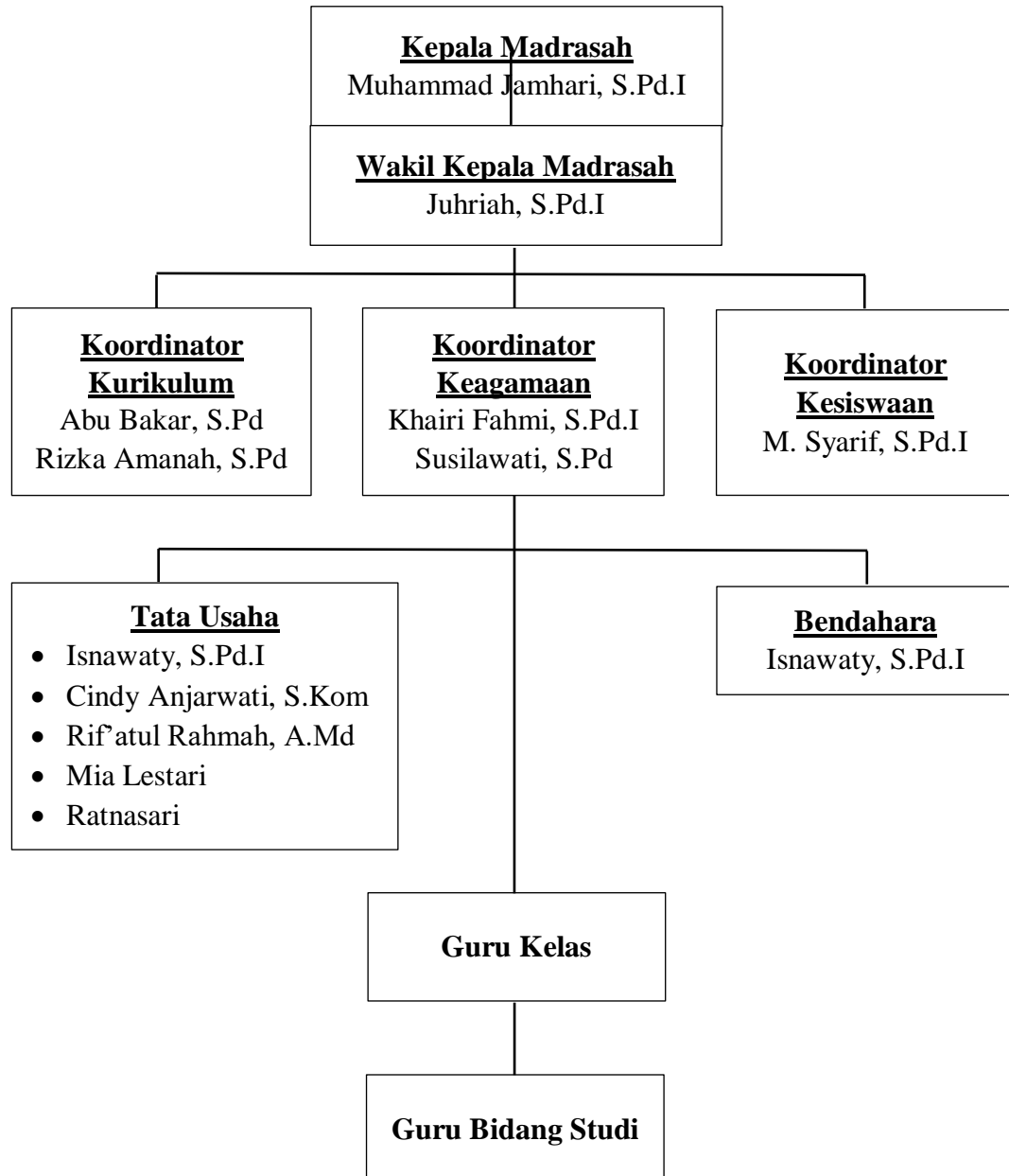
h. Struktur Organisasi Yayasan Al-Hidayah Akhlaqul Karimah

Bagan 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Al-Hidayah Akhlaqul Karimah



i. Struktur Organisasi MI Al-Hamid Banjarmasin dan Tugas Pokok Personalia MI Al-Hamid Banjarmasin

Bagan 4.2 Struktur Organisasi MI Al-Hamid Banjarmasin



Tabel 4.5 Tugas Pokok Personalia MI Al-Hamid Banjarmasin

TUGAS POKOK PERSONALIA SEKOLAH		
NO	JABATAN	URAIAN TUGAS
1	Wakil kepala sekolah	<ul style="list-style-type: none"> – Menyusun rencana pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan – Pengarahan & pengorganisasian – Ketenagakerjaan – Pengkoordinasian – Pengawasan – Penialaian – Identifikasi dan pengumpulan data – Pengembangan keunggulan – Penyusunan laporan
2	Sarana & prasarana	<ul style="list-style-type: none"> – Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana untuk menunjang KBM – Merencanakan program untuk mengadakannya – Mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana – Mengelola perawatan, perbaikan, dan pengisian serta penggantian – Mengatur pembukuannya (menginventarisir) – Menyusun laporan pekerjaan
3	Humas	<ul style="list-style-type: none"> – Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan komite dan peran komite – Menyelenggarakan bakti social, dan karya wisata – Menyelenggaraan pameran, gebyar sekolah dan seni – Menjalin kerja sama dengan masyarakat atau pihak ketia untuk pengembangan Madrasah
4	Guru kelas atau mata pelajaran	<ul style="list-style-type: none"> – Membuat perangkat pembelajaran – Melaksanakan kegiatan pembelajaran – Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, umum dan akhir. – Melaksanakan analisis hasil ulangan – Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan – Mengisi daftar nilai siswa – Melaksanakan kegiatan bimbingan – Membuat alat peraga atau media pembelajaran

Lanjutan Tabel 4.5

TUGAS POKOK PERSONALIA SEKOLAH		
NO	JABATAN	URAIAN TUGAS
		<ul style="list-style-type: none"> - Menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni - Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum - Melaksanakan tugas tertentu di sekolah - Mengadakan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya - Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa - Mengatur kebersihan ruang kelas dan praktik - Menumpulkan & menghitung angka kredit untuk kekan pangkatnya
5	Wali kelas	<ul style="list-style-type: none"> - Mengelola kelas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik - Penyelenggaraan adm kelas: denah tempat duduk siswa, papan absen, daftar pelajaran di kelas, daftar piket kelas, buku absensi kelas, buku keg.pembelajaran, buku kelas, buku tatib, buku penghubung, buku BP, pembuaan statistik bulanan - Pengisian leger - Pembuatan catatan khusus tentang siswa - Pencatatan mutasi siswa - Pengisian dan pembagian buku lapor siswa - Menciptakan 5K di kelasnya masing-masing
6	Guru bimbingan konseling	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun prog pelaksanaan bimbingan & konseling - Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah yang dihadapi oleh siswa dalam mengatasi kesulitan belajar - Memberikan layanan dalam bimbingan kepada siswa agar lebih berprestasi dalam KBM - Memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan & lapangan kerja yang sesuai - Mengadakan penilaian pelaksanaan BP di sekolah - Menyusun statistic hasil penilain BP - Melaksanakan program tindak klanjut BP - Menyusun laporan

Lanjutan Tabel 4.5

TUGAS POKOK PERSONALIA SEKOLAH		
NO	JABATAN	URAIAN TUGAS
7	Bendahara Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> – Menyusun rencana & pembuatan program RKAS/M – Memahami buku pedoman teknis keuangan sekolah – Mencatat setiap transaksi dalam buku kas yang telah ditentukan – Menghitung dan membayar honorarium guru dan tenaga kependidikan – Membuat laporan pertanggungjawaban keuangan – Selalu berkonsultasi dan berkoordinasi dengan kepala sekolah
8	Pustakawan sekolah	<ul style="list-style-type: none"> – Mengelola perpustakaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik – Mengatur jadwal layanan perpustakaan – Memuat peraturan atau tatib tentang perpustakaan – Selalu melakukan pembenahan dan tata kelola perpustakaan sesuai dengan kebutuhan di sekolah
9	Kepala koperasi	<ul style="list-style-type: none"> – Menyediakan dan menjamin ketersediaan barang-barang koperasi di sekolah secara lengkap – Mencatat setiap transaksi masuk maupun keluar dengan baik – Membuat program untuk kemajuan koperasi – Membuat laporan kepada kepala sekolah

j. Tata Tertib Guru MI Al-Hamid Banjarmasin

1) Waktu Datang

- a) Semua guru harus datang di Sekolah 10 menit sebelum jam pelajaran dimulai dan langsung menandatangani daftar hadir (Absensi) dikantor Tata Usaha.
- b) Bagi guru yang datang terlambat wajib memberitahu Kepala Madrasah/ Wakil Kepala Madrasah atau Staf Tata Usaha (TU).

- c) Bagi guru piket harus hadir lebih awal dan pulang lebih akhir.
- d) Bagi guru yang berkeinginan meninggalkan sekolah sebelum jam pelajaran berakhir wajib memberitahu Kepala Madrasah/ Wakil Kepala Madrasah atau Staf Tata Usaha (TU).
- e) Semua guru wajib mengikuti kegiatan peringatan hari-hari besar Islam dengan berpakaian seragam yang telah ditentukan.
- f) Guru yang datang ke Sekolah wajib memakai pakaian seragam yang sudah ditentukan.

2) Waktu Tidak Hadir

- a) Seorang guru dapat meninggalkan tugas dan tidak masuk kerja hanya dengan alasan sakit, cuti hamil atau keperluan yang mendesak.
- b) Semua guru yang tidak masuk karena sakit atau hal lain, wajib segera memberitahukan atau izin kepada kepala madrasah secara lisan atau surat.
- c) Guru yang tidak masuk karena sakit atau untuk keperluan pribadi lebih dari dua hari harus ada surat yang dapat dipertanggungjawabkan, misalnya surat keterangan dokter.
- d) Setelah masuk kembali harus melapor diri kepada Kepala Madrasah atau Wakil Kepala Madrasah.
- e) Bagi yang tidak datang tetapi ada jam mengajar maka yang bersangkutan wajib menyerahkan persiapan / rencana pengajaran

atau tugas memberitahu Kepala Madrasah/ Wakil Kepala Madrasah atau Staf Tata Usaha (TU).

- f) Guru yang melaksanakan tugas mengajar setiap hari tepat waktu akan mendapat insentif dari sekolah sesuai ketentuan.

3) Waktu Mengajar

- a) Pada waktu mengajar guru wajib membawa perangkat perlengkapan mengajar antara lain : Program Semester, Satuan Pelajaran, Rencana Pelajaran, Jurnal Mengajar, Daftar Nilai, Daftar Presensi Siswa, Alat Peraga, Buku Pegangan, Soal Ulangan bila mengadakan ulangan.
- b) Waktu mengajar guru harus berpakaian sopan, untuk guru putri baju berlengan panjang dan tidak bermake-up atau memakai perhiasan yang berlebihan. Untuk guru putra rambut harus dipotong rapi dan pendek, tidak boleh merokok di lingkungan Sekolah.
- c) Pada waktu penyajian materi, diusahakan tidak dengan duduk atau menduduki meja atau bangku.
- d) Sebelum mengajar yang perlu diperhatikan oleh guru antara lain: kebersihan kelas, absensi murid, seragam murid, buku pegangan murid, dan lain-lain yang menyangkut 7 K
- e) Khusus jam pelajaran pertama dan terakhir diadakan penghormatan oleh semua siswa kepada guru, dipimpin ketua kelas atau salah seorang siswa dan guru memberi kesempatan untuk berdo'a.

- f) Setiap pergantian pelajaran/guru, siswa diwajibkan memberi penghormatan kepada guru yang dipimpin ketua kelas atau salah seorang siswa.
- g) Setiap selesai mengajar guru harus mengisi buku jurnal kelas yang diisinya disesuaikan dengan isi buku jurnal mengajar milik guru masing-masing.
- h) Khusus untuk pelajaran keterampilan, praktik penjaskes, praktik laborat hendaknya diakhiri 10 sebelum pelajaran berakhir dengan tujuan memberi waktu untuk mengatur alat-alat dan membersihkan tempat dan merapikan pakaian.
- i) Pada waktu mengajar, guru dilarang menerima tamu dinas maupun tamu pribadi.
- j) Pada waktu mengajar, guru tidak dibenarkan memberi hukuman kepada siswa dengan hukuman yang tidak edukatif seperti mengenakan denda berupa uang atau hukuman secara fisik.

4) Waktu Tidak Mengajar

- a) Tugas guru yang tidak ada jam mengajar antara lain :
 - Mengisi kelas kosong
 - Mengatasi murid yang melanggar tata tertib
 - Bersama wakil kepala madrasah bertanggungjawab terhadap keamanan dan ketertiban pelajaran
- b) Guru membantu Kepala Madrasah dalam segi edukatif.

- c) Guru bersama Kepala Madrasah ikut memecahkan masalah yang terjadi saat itu.

5) Hal Lain-lain

- a) Setiap guru wajib menjadi suri tauladan yang baik bagi siswa.
- b) Setiap persoalan dengan murid hendaknya ditempuh dengan musyawarah dan edukatif.
- c) Setiap guru wajib menjaga kode etik guru dan selalu meningkatkan hubungan baik kedinasan atau kekeluargaan dan persaudaraan antar karyawan dan Kepala Madrasah demi nama baik Madrasah dan aparatnya.
- d) Setiap guru wajib ikut memelihara peralatan-peralatan Sekolah.
- e) Hal-hal yang belum tercantum dalam peraturan ini bilamana dipandang perlu sewaktu-waktu Kepala Madrasah memberikan peraturan yang disampaikan secara lisan atau tertulis dalam peraturan khusus tersendiri.

2. Temuan Khusus Penelitian

a. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di MI Al-Hamid Banjarmasin

Peran dan tugas dari seorang kepala madrasah sudah semestinya untuk membantu dan memberikan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, sehingga dengan demikian dapat memperbaiki kinerja dan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan pada data yang telah terkumpul, kepala madrasah di MI Al-Hamid Banjarmasin telah melakukan penguyapaan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Madrasah sebagai berikut:

Sebagai seorang pimpinan, kita sebagai pemimpin tugasnya ialah memberikan arahan, dan dorongan kepada para guru, dan salah satu tugas sebagai kepala sekolah ialah menggerakkan dan membangun sekolah supaya berkembang lebih maju dan lebih baik baik dari segi keilmuan maupun tahfidznya, karena MI Al-Hamid ini juga yang *plus* nya adalah tahfidznya. Sebagai pemimpin sekolah ini saya telah merencanakan dan sebagian sudah dilaksanakan pengupayaan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru di madrasah ini, akan tetapi saya masih juga belajar karena saya baru disini sebagai kepala madrasah, jadi upaya yang saya lakukan juga menyesuaikan dengan kepala madrasah yang lama. Upaya tersebut ialah melakukan pembinaan kedisiplinan, melakukan supervisi, memberikan penghargaan, pemberian kesejahteraan, dan lain sebagainya.¹

Pernyataan diatas dapat dipahami bahwa terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di MI Al-Hamid Banjarmasin dan hal-hal inilah juga yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Diantara upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah diantaranya adalah:

1) Pengembangan dan Pemberdayaan

Kepala sekolah yaitu Bapak Muhammad Jamhari menjelaskan terkait program pengembangan dan pemberdayaan bagi guru untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai berikut:

Program pelatihan sebenarnya kami biasa melakukannya pada tiap tahun, paling tidak satu kali dalam setahun atau setahun dua kali disetiap awal semesternya. Untuk pelatihan ini biasanya juga dilakukan oleh pihak yayasan seperti di bulan Juli yang lalu. Dan program latihan ini karena yayasan yang mengadakan jadi pelatihannya gabungan mulai dari guru TK,

¹Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

MI, MTs, dan MA nya. Pelatihan ini biasanya dilaksanakan secara berkala bisa juga dengan mendatangkan instruktur yang kompeten dari luar. Selain itu juga kami mengikutsertakan beberapa orang guru untuk diikuti dalam kegiatan KKG.²

Hal senada juga diungkapkan oleh Wakil Kepala Madrasah yang sekaligus juga Wakil Ketua Yayasan Ibu Juhriah yang juga menyatakan:

Pelatihan untuk guru-guru biasanya kami lakukan setiap tahun dua kali atau paling tidak satu kali dalam setahun. Pelatihan ini dilakukan secara gabungan yang artinya melibatkan semua guru-guru Al-Hamid baik dari TK, MI, MTs, dan MA. Dan pelatihan ini biasanya kami datangkan orang luar sebagai instruktur. Kemudian adanya pelatihan yang diadakan oleh instansi pemerintah kami selalu mengikutkan beberapa orang guru.³

Memperkuat pernyataan oleh Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa orang guru terkait pelaksanaan pelatihan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh guru yang pernah mengikuti pelatihan, bahwa selama menjadi guru di MI Al-Hamid, beliau berkesempatan sekali telah mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan profesi keguruan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah, dan sudah beberapa kali mengikuti pelatihan seperti adanya seminar yang diadakan oleh pihak yayasan Al-Hidayah Akhlakul Karimah.

Kemudian terkait pemberdayaan setiap guru dengan cara menempatkan guru sesuai dengan bidangnya masih belum terpenuhi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari kepala madrasah sebagai berikut.

Semua guru yang ada di MI Al-Hamid yang diperkirakan sebanyak 70% sudah menempati bidangnya masing-masing, seperti guru lulusan PGMI atau PGSD, namun masih ada beberapa guru yang tidak sesuai lulusannya sebanyak 30% misalnya guru kelas masih itu guru yang lulusan sarjana bahasa inggris, kemudian guru tahfidz lulusan sarjana computer, dan

²Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

³Wawancara dengan Wakil Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

yang lainnya. Namun peran mereka dalam melaksanakan kewajiban sudah diusahakan untuk maksimal.⁴

Uraian di atas dapat dipahami bahwa upaya yang telah dilakukan Kepala Madrasah adalah dengan cara melaksanakan kegiatan pelatihan yang diadakan oleh yayasan dan mengikutsertakan beberapa guru dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah. Namun untuk menempatkan guru pada masing-masing bidang lulusannya masih belum terpenuhi.

2) Pembinaan Kedisiplinan

Pembinaan kedisiplinan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah bagi para guru di MI Al-Hamid Banjarmasin dimulai dengan adanya penyampaian peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan madrasah bagi para guru. Selanjutnya Kepala Madrasah melakukan pengawasan dan memberikan pengarahan-pengarahan agar peraturan tersebut bisa berjalan dengan sebagaimana mestinya serta memberikan peringatan terhadap mereka yang melanggar peraturan tersebut. Hal demikian diungkapkan oleh Kepala Madrasah sebagai berikut.

Sekolah ini memiliki aturan-aturan yang masing-masing aturan tersebut wajib dipatuhi oleh setiap guru ataupun siswa-siswi yang ada di Al-Hamid ini. Peraturan ini disampaikan dengan maksud supaya semua guru dan semua siswa-siswi mentaati apa yang telah dibuat untuk menertibkan para warga sekolah. Untuk kedisiplinan saya selalu menekankan guru-guru disini untuk terus masuk sekolah tepat waktu, masuk jam setengah delapan dan guru harus ada di sekolah pada sepuluh menit sebelum itu. Kehadiran para guru disini menggunakan mesin absensi *fingerprint*. Apabila ditemui guru yang terlambat datang, maka akan diberikan peringatan dan jika guru tersebut terus terlambat maka akan diberikan *punishment* berupa pemotongan gaji yang sebanding dengan satu jam pelajaran.⁵

⁴Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

⁵Wawancara dengan Kepala Madrasah, 20 Desember 2021

Peraturan-peraturan bagi para guru yang ditetapkan madrasah sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah adalah peraturan yang bersifat pokok dan umum bagi seorang guru untuk dapat menjalankan peran dan tugasnya dalam pembelajaran bagi para siswanya di dalam kelas, seperti masuk ke sekolah tepat waktu, selalu memasuki kelas tepat waktu, berpakaian sopan, berperilaku dan bertutur kata dengan akhlak yang baik, memberikan bimbingan kepada siswa sesuai dengan yang ditentukan.

Kemudian Kepala Madrasah sedikit mengalami kendala terkait peraturan lebih jauh terkait untuk menegaskan pada peningkatan produktivitas kerja guru yang disebabkan berbagai faktor. Seperti yang diungkapkan pada pernyataan berikut.

Peraturan-peraturan yang ditetapkan bagi guru-guru di madrasah ini hanya bersifat umum untuk sekedar menertibkan mereka agar bisa menjalankan tugas pokoknya dalam pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas. Akan tetapi untuk menuntut para guru agar mereka lebih mencurahkan pikiran, tenaga, dan dedikasinya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja belum bisa dilaksanakan. Karena untuk menjalankan hal tersebut kita perlu faktor lain seperti pemberian gaji yang tinggi dan sarana prasarana yang kita sediakan tidak memungkinkan untuk menuntut lebih banyak dari guru.⁶

Maka berdasarkan pernyataan tersebut terlihat bahwa pada dasarnya proses pembinaan kedisiplinan yang dilakukan kepala MI Al-Hamid Banjarmasin terhadap para guru adalah dengan memberitahukan tentang peraturan dan tata tertib yang berlaku di madrasah tersebut. Dan pada kesempatan tertentu juga akan diingatkan kembali terhadap peraturan tersebut, dan kepala madrasah juga akan mengingatkan

⁶Wawancara dengan Kepala Madrasah, 20 Desember 2021

kembali bagi mereka para guru yang lupa atau melanggar peraturan yang telah diberitahukan sebelumnya.

Peraturan tersebut sudah merupakan prosedur yang sesuai standar dalam melakukan pembinaan kedisiplinan bagi para guru, akan tetapi peraturan yang berlaku masih bersifat umum untuk menunjang tugas pokok guru, yakni pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran di dalam kelas.

Guru-guru mata pelajaran di MI Al-Hamid tidak diwajibkan untuk hadir setiap hari di sekolah kecuali jika ada jam masuk kelas, karena Kepala Madrasah menganggap bahwa guru sudah bisa menjalankan tugasnya dengan baik, dan dapat menjadi contoh bagi anak didiknya dan yang terpenting kegiatan belajar mengajar tidak terhambat dan madrasah menganggap pembelajaran sudah sebagaimana mestinya. Hal ini sesuai dengan ungkapan oleh Kepala MI Al-Hamid sebagai berikut.

Guru-guru disini tidak dituntut untuk terus berhadir setiap hari di sekolah. Melainkan guru-guru dibolehkan untuk keluar sekolah jika tidak ada jam mengajar. Para guru di madrasah ini menurut saya sudah baik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh madrasah. Karena mereka sudah mengetahui dan akan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru. Akan tetapi hal itu tidak berlaku bagi guru wali kelas, guru wali kelas disini harus selalu *stand by* di madrasah mulai dari siswa masuk kelas sampai dengan siswa pulang sekolah.⁷

Maka pada pernyataan diatas dapat dipahami bahwa setiap guru memiliki perbedaan tergantung peran dan tugasnya masing-masing. Guru mata pelajaran dibolehkan untuk keluar masuk madrasah jika ada jam mengajar. Dan bagi guru

⁷Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

wali kelas tidak diperbolehkan untuk keluar masuk madrasah kecuali jam pulang siswa sudah tiba.

Kemudian beberapa orang guru di MI Al-Hamid juga mengungkapkan terkait pendisiplinan kehadiran setiap guru di madrasah tidak begitu ketat, sehingga hal tersebut akan membuat sebagian guru-guru yang lain merasa tidak adil. Akan tetapi pada dasarnya semua guru di MI Al-Hamid ini tetap mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik yaitu dengan mengikuti dan melaksanakan aturan-aturan dari madrasah.⁸

Selanjutnya dari hasil observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 4 Nopember 2021 tentang kegiatan belajar mengajar di MI Al-Hamid terlihat lancar dan tidak ada kelas yang kosong. Semua guru memasuki kelasnya masing-masing. Dan di ruang kantor ada beberapa orang guru yang sedang melakukan aktivitasnya masing-masing, sementara itu ada beberapa guru yang tidak hadir karena tidak ada jam mengajar pada hari itu.⁹

Kepala madrasah dalam menegakkan peraturan yang wajib ditaati oleh para guru telah melakukan pengawasan dan menindak guru yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan seperti terlambat masuk kelas, atau peraturan lainnya, dengan memanggil mereka ke kantor untuk diberi peringatan dan jika banyak diberi peringatan maka akan dipertimbangkan untuk diberhentikan. Dan untuk setiap kali ada keterlambatan maka akan ada pemotongan gaji yang setara dengan satu jam pelajaran.

⁸Wawancara dengan guru MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Nopember 2021

⁹Hasil Observasi pada tanggal 4 Nopember 2021

Kemudian sebagai kepala madrasah, juga dapat mencontohkan dan menjadi teladan bagi para guru untuk menerapkan kedisiplinan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan juga pada tanggal 4 Nopember 2021 kepala madrasah datang ke sekolah pada saat jam belajar sudah dimulai. Hal ini tentu menjadi suatu kejanggalan bagi para guru untuk menerapkan kedisiplinan karena melihat kepala madrasah yang datang tidak tepat pada waktunya dapat menimbulkan kontra dari beberapa guru.¹⁰

Hal tersebut diungkapkan oleh guru kelas sebagai berikut.

Kedisiplinan disini sangat ketat, untuk guru kelas sendiri harus hadir tepat waktu lima belas menit sebelum jam masuk harus sudah hadir di sekolah. Dan jika terlambat sampai tiga kali berturut-turut akan dikenakan potongan gaji. Kemudian adanya kurang perhatian sendiri bagi pimpinan madrasah untuk menerapkan kedisiplinan tersebut membuat sebagian guru merasa tidak adil. Karena melihat pimpinan yang datang ke sekolah pada jam yang tidak ditetapkan.¹¹

Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat dipahami bahwa dalam pembinaan kedisiplinan bagi para guru di MI Al-Hamid Banjarmasin, Kepala Madrasah menekankan kepada pelaksanaan kegiatan pembelajaran di dalam kelas menjadi tugas utama guru di madrasah tersebut. Kemudian para guru lebih diarahkan kepada bagaimana kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan lancar tidak ada kata keterlambatan dan tidak ada ketidakhadiran guru dalam pembelajaran di kelas merupakan pelanggaran yang harus diberi pembinaan kedisiplinan.

¹⁰Hasil Observasi 4 Nopember 2021

¹¹Wawancara Guru Kelas, 4 Nopember 2021

3) Pemberian Motivasi

Motivasi bagi para guru merupakan suatu hal yang penting. Karena motivasi bagi para guru dalam melaksanakan suatu kegiatan memiliki peran yang sangat berpengaruh pada pencapaian keberhasilan dan kesuksesan. Menyadari akan hal ini maka Kepala MI Al-Hamid senantiasa melakukan pemberian motivasi kepada guru melalui pengarahannya langsung yang disampaikan pada saat melakukan rapat/evaluasi.

Penjelasan lebih tentang pemberian motivasi yang dilakukan oleh Kepala MI Al-Hamid kepada para guru dapat dipahami dari pernyataan sebagai berikut.

Saya sebagai kepala madrasah di madrasah ini sudah semestinya memberikan yang terbaik kepada para guru. Dan saya juga berharap kepada para guru agar senantiasa melakukan pekerjaannya masing-masing dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu saya selalu memotivasi dan mengarahkan para guru agar selalu melakukan tugasnya dengan baik. Pemberian motivasi ini biasanya dilakukan setiap bulan satu kali diawal bulan dalam agenda rapat bulanan yang sekaligus membahas tentang perkembangan peserta didik.¹²

Kemudian dari pernyataan kepala madrasah tersebut, saya juga melakukan validasi kepada guru tentang hal demikian sebagai berikut.

Pemberian motivasi ini biasanya madrasah mengadakannya pada rapat bulanan, pada rapat biasanya setiap guru mengeluarkan keluhan kesahnyanya dalam proses pembelajaran di kelas, dan jika ditemukan ada kondisi sulit yang dihadapi guru, maka akan dicari solusinya secara bersama-sama. Kepala madrasah selalu memberikan motivasi pada saat rapat. Bagaimana seharusnya seorang guru dalam mendidik, bagaimana seorang guru dalam mengatur kelasnya.¹³

¹²Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Nopember 2021

¹³Wawancara dengan Guru MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Nopember 2021

Maka pada pernyataan di atas dapat dipahami bahwa dalam melakukan pemberian motivasi oleh kepala madrasah kepada para guru ialah dalam bentuk pengarahan secara langsung yang dilakukan pada setiap rapat bulanan.

4) Pemberian Kesejahteraan

Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja guru. Pada MI Al-Hamid Banjarmasin, upaya ini belum pernah dilakukan. Pemberian kesejahteraan hanya diberikan dalam berupa uang gaji bulanan yang jumlahnya tidak begitu banyak mengingat kondisi keuangan yang dimiliki oleh madrasah dan yayasan yang masih mencukupi. Dan untuk penambahan kesejahteraan yang lain seperti adanya pemberian tunjangan ataupun yang lainnya tidak pernah dilakukan oleh madrasah ataupun yayasan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah sebagai berikut.

Sebenarnya kami memang berkeinginan untuk menjadikan guru di sini sejahtera dan menjadikan guru tersebut produktif dalam menjalankan tugasnya, dan tanpa memikirkan penghasilan tambahan dari luar, baik dari segi kompensasi ataupun yang lainnya. Namun karena kondisi keuangan madrasah dan yayasan yang terbatas dan tidak memungkinkan, maka kami hanya bisa memberikan semampunya, memang jumlahnya tidak banyak, tapi rutin setiap bulan. ¹⁴

Maka berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kepala madrasah memang berkeinginan untuk dapat setiap guru meningkat produktivitasnya. Namun hal tersebut tidak dapat dilakukan sepenuhnya mengingat pemberian yang diberikan madrasah belum mampu untuk mendorong guru supaya produktif mengingat kondisi keuangan yang dimiliki madrasah dan juga yayasan.

¹⁴Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

5) Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan salah satu upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja guru. Pada MI Al-Hamid Banjarmasin, upaya ini belum menjadi program yang sering dilakukan. Pemberian penghargaan diberikan pihak sekolah kepada setiap guru pada kesempatan tertentu. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah berikut.

Pemberian penghargaan ini biasanya dari pihak yayasan, seperti kemarin ada pemberian bingkisan kepada setiap guru untuk memperingati hari guru nasional. Kalau pemberian penghargaan sendiri pada guru yang dikarenakan produktivitasnya meningkat mungkin belum pernah dilakukan.¹⁵

Pernyataan diatas dapat dipahami bahwa madrasah dalam hal ini belum bisa memberikan penghargaan lebih kepada guru yang meningkat produktivitasnya, terutama dari segi materi finansial, bingkisan, kenaikan pangkat ataupun yang lainnya. Pemberian bingkisan seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah hanya ditujukan untuk memperingati hari guru nasional, dan tidak ditujukan pada motivasi untuk guru meningkatkan produktivitasnya.

Kemudian hal senada juga diungkapkan oleh beberapa guru di MI Al-Hamid bahwa guru-guru di MI Al-Hamid belum pernah mendapatkan penghargaan pada sebab meningkatnya produktivitas kerja guru. Pemberian penghargaan hanya pernah ditujukan secara umum dan semua guru mendapatkannya pada momen tertentu seperti pemberian bingkisan pada hari guru nasional yang dilakukan oleh pihak yayasan.¹⁶

¹⁵Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

¹⁶Wawancara dengan Guru MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Nopember 2021

Kemudian jawaban sedikit berbeda yang peneliti dapatkan sebagai berikut:

Pemberian penghargaan sejauh ini mungkin jarang dilakukan, terakhir kemarin ada pemberian bingkisan untuk memperingati hari guru. Dan itu dilakukan oleh pihak yayasan.¹⁷

Maka berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat dipahami bahwa kepala madrasah dalam melakukan upaya pemberian penghargaan sudah dilakukan meskipun jarang terjadi dan pemberian penghargaan ini ditujukan untuk memotivasi guru agar bisa betah dan loyal terhadap pekerjaannya. Sedangkan dalam hal memotivasi guru untuk lebih jauh meningkatkan produktivitas kerjanya masih belum dilakukan.

6) Melakukan Supervisi

Salah satu tugas kepala madrasah ialah menjadi supervisor bagi seluruh guru yang ada di sekolah yang dipimpinnya. Adanya supervisi kepala madrasah mengetahui sejauhmana perkembangan para guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Di samping itu supervisi juga merupakan salah satu upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja guru.

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MI Al-Hamid dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah sebagai berikut.

Supervisi yang biasanya saya lakukan terhadap para guru hanya sebagian sudah terlaksana, dan sebagian lagi nanti pada awal semester berikutnya. Mengingat keterbatasan waktu yang saya miliki, terutama melakukan kunjungan kelas dan memeriksa perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru.¹⁸

¹⁷Wawancara dengan Guru MI Al-Hamid Banjarmasin, 27 Desember 2021

¹⁸Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

Pernyataan di atas dapat dipahami bahwa untuk permasalahan supervisi yang dilakukan oleh kepala MI Al-Hamid telah berupaya untuk melaksanakannya tetapi belum maksimal. Karena disebabkan waktu yang dimiliki Kepala Madrasah tidak banyak jadi hanya sebagian guru sudah tersupervisi.

Terkait hal ini beberapa guru mengungkapkan bahwa supervisi memang jarang dilakukan, terutama pada guru yang sudah lama mengajar. Supervisi biasanya dilakukan kepada guru-guru baru. Adanya supervisi yang dilakukan kepala Madrasah sangat membantu para guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini dilihat dari penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah yang memberikan perbaikan-perbaikan juga pada yang seharusnya dilakukan oleh guru tersebut dalam proses pembelajaran di kelas.¹⁹

b. Produktivitas Kerja Guru di MI Al-Hamid Banjarmasin

Terkait produktivitas kerja guru di MI Al-Hamid Banjarmasin, dikemukakan oleh kepala madrasah sebagai berikut.

Mengenai produktivitas kerja guru di madrasah ini, seperti yang saya ketahui bahwa produktivitas kerja ialah sejauhmana kinerja seorang guru, insyaa Allah di madrasah ini produktivitas kerja gurunya sudah mulai meningkat walaupun tidak begitu pesat setidaknya sedikit demi sedikit sudah mengalami peningkatan. Setiap guru di madrasah ini pun sudah memenuhi tugas dan kewajibannya masing-masing dalam menjalankan perannya sebagai guru, mulai dari membuat RPP, membuat prota, promes, dan perangkat lainnya. Dan guru pun diwajibkan untuk membuat perangkat pembelajaran yang pada tiap awal semester akan dikumpulkan.²⁰

¹⁹Wawancara dengan Guru MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Nopember 2021

²⁰Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Nopember 2021

Pernyataan di atas dapat dipahami bahwa kepala madrasah menyadari akan guru-guru di MI Al-Hamid masih belum produktif secara maksimal sesuai dengan target yang diharapkannya. Kemudian pernyataan berikutnya diungkapkan oleh wakil kepala madrasah sebagai berikut.

Produktivitas kerja guru di MI Al-Hamid ini bisa dianggap sudah mulai meningkat. Karena saya melihat para guru di madrasah ini sudah menjalankan tugasnya mulai dari menyiapkan perangkat pembelajaran hingga melakukan evaluasi pembelajaran. Walaupun ada ditemukan beberapa guru masih mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran.²¹

Kemudian pernyataan berikutnya diungkapkan oleh guru wali kelas enam B tentang pembuatan perangkat pembelajaran:

Setiap guru di madrasah ini semua diwajibkan membuat perangkat pembelajaran mulai dari prota, promes, kalender akademik, silabus, RPP dan lainnya. Namun dalam pembuatannya kami membagi misal pada kelas 6 terdapat 10 mata pelajaran dengan jumlah guru kelas 6 ada 5 orang, maka tiap 5 orang akan membuat 2 perangkat pembelajaran dengan mata pelajaran yang berbeda.²²

Jawaban yang sama diungkap oleh guru kelas enam C, guru mata pelajaran fiqih dan guru tahfidz bahwasanya dalam pembuatan RPP memang ada proses pembagian hal tersebut dilakukan untuk mempermudah guru-guru dalam memenuhi tugasnya dalam merancang pembelajaran.²³

Berdasarkan pernyataan diatas saya melakukan validasi dengan kepala madrasah, sebagai berikut.

Iya begini nak, peraturan untuk pembuatan perangkat pembelajaran tidak menekankan semua guru mengerjakannya masing-masing, biasanya untuk memudahkan kami akan membaginya. Guru yang ada di kelas 6 misalnya berjumlah 5 orang dan jumlah mata pelajaran di kelas 6 ada 10 mata

²¹Wawancara dengan Wakil Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

²²Wawancara dengan Guru MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Nopember 2021

²³Hasil Wawancara dengan Guru Mapel dan Guru Kelas, 20 Desember 2021

pelajaran, maka setiap guru 5 orang tadi ia membuat 2 perangkat pembelajaran yang nantinya perangkat pembelajaran itu akan sama-sama digunakan juga oleh guru yang lain guru kelas 6.²⁴

Kemudian terkait produktivitas kerja guru juga ditemukan beberapa guru yang belum memiliki kualifikasi akademik S-1, ada beberapa guru yang lulusan SMA. Seperti yang diungkapkan kepala madrasah sebagai berikut.

Tidak semua guru di MI Al-Hamid ini lulusan S-1 tetapi ada juga yang lulusan SMA sudah mengajar disini, itu dilihat juga dari kemampuan mengajarnya. Karena dia mampu untuk mengajar maka kami pertimbangkan dia untuk bisa mengajar di madrasah ini.²⁵

Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh beberapa guru yang mengatakan bahwa tidak semua guru di MI Al-Hamid memiliki ijazah S-1, ada diantaranya juga yang baru lulus SMA sudah bisa mengajar disini dengan pertimbangan memiliki kemampuan dalam bidang mengajar.²⁶

Informasi lebih tentang produktivitas kerja guru saya melakukan wawancara juga dengan guru wali kelas 6 B, seperti pada pernyataan berikut.

Saya masih baru disini, mungkin bisa dikatakan baru setahun saya mengajar disini, jadi untuk upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja guru yang dilakukan kepala madrasah salah satunya dengan mewajibkan seluruh guru untuk membuat perangkat pembelajaran. Selain itu guru diwajibkan mentaati peraturan-peraturan di madrasah ini. Tugas-tugas yang saya lakukan sebagai guru seperti yang diupayakan kepala madrasah yaitu membuat perangkat pembelajaran dan juga mengumpulkannya diawal semester.²⁷

Kemudian dilanjutkan oleh guru mata pelajaran tahfidz sebagai berikut.

²⁴Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Desember 2021

²⁵Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Desember 2021

²⁶Wawancara dengan Guru MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Nopember 2021

²⁷Wawancara dengan Guru MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Nopember 2021

Sebagai seorang pengajar sudah seharusnya kita memperhatikan bagaimana cara mengajar yang baik dan dengan menggunakan metode yang layak dan pas. Metode yang biasanya saya gunakan ialah metode klasikal seperti biasanya. Dan juga jika ada beberapa siswa yang bosan terhadap pembelajaran biasanya membawa siswa tersebut untuk pembelajaran outdoor atau diluar kelas ke masjid. Dalam hal ini diharapkan dapat mengatasi kejenuhan siswa.²⁸

Kemudian oleh guru mata pelajaran fiqh dan guru wali kelas 6 C juga mengatakan hal yang sama bahwa dalam menjalankan tugasnya sebagai guru maka sebelum melakukan pembelajaran terlebih dahulu ia membuat perangkat pembelajaran yang terdiri dari prota, promes, kalender akademik, RPP, Silabus, dll.²⁹

Selanjutnya mengenai prosedur pembelajaran, berdasarkan kunjungan dan observasi yang peneliti lakukan pada kelas 6 pada tanggal 4 Nopember, saya melihat guru memasuki kelas mengucapkan salam dan sebagaimana mestinya guru membuka pelajaran diawali dengan membaca doa. Guru melakukan pembelajaran dengan menggunakan metode tanya-jawab dalam pembelajarannya mengenai pembelajaran kemarin. Guru menggunakan sumber belajar dengan menggunakan buku paket yang disediakan oleh madrasah. Sedangkan untuk penataan ruang kelas masih kurang rapi dan komponen kelas seperti struktur kelas dan yang lainnya belum ada.

Observasi berikutnya peneliti lakukan pada kelas 2 pada pelajaran fiqh. Peneliti melihat guru melakukan proses pembelajaran dengan sebagaimana mestinya mengawali pembelajaran dengan membaca doa kemudian memasuki

²⁸Wawancara dengan Guru MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Nopember 2021

²⁹Hasil Wawancara dengan Guru Wali Kelas dan Guru Mata Pelajaran, 20 Desember 2021

tahap pembelajaran dilanjutkan dengan latihan menjawab soal latihan. Ada beberapa siswa yang kurang memahami dan langsung bertanya ke guru tersebut.

Secara keseluruhan observasi yang peneliti lakukan di MI Al-Hamid mengenai proses pembelajaran mulai dari perencanaan pembelajaran guru-guru sebagian besar sudah melakukannya sesuai dengan perencanaan tersebut akan tetapi guru hanya terpaku pada hal-hal seperti itu saja dalam menyampaikan materi dan kurang memperhatikan terhadap penggunaan media. Kebanyakan guru berpatokan pada metode ceramah, tanya-jawab, dan latihan/evaluasi. Seharusnya guru lebih bisa mengembangkan kreatifitasnya dalam mengajar dan mengingat madrasah ini di jenjang sekolah dasar yang para siswanya masih berumur anak-anak maka seharusnya guru lebih bisa kreatif agar siswa semangat dan tidak bosan dalam belajar.³⁰

Kemudian berkenaan dengan evaluasi hasil pembelajaran, peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut.

Evaluasi pembelajaran kami biasanya lakukan setiap tengah semester dan akhir semester. Selain itu ada evaluasi tersendiri yang diberikan oleh setiap guru kepada muridnya seperti adanya latihan menjawab soal. Dan kemarin baru saja menyelesaikan evaluasi pembelajaran, siswa dihadapkan pada menjawab ulangan secara *offline* di madrasah agar menjaga keefektifan dalam evaluasi. Evaluasi pembelajaran di madrasah ini ada yang dilaksanakan secara lisan maupun tertulis. Kalau evaluasi secara lisan ini misalnya pada mata pelajaran tahfidz dan evaluasi secara tertulis ini pada semua mata pelajaran kecuali tahfidz³¹

Hal ini sesuai senada dengan pernyataan oleh guru tahfidz bahwasanya,

Saya sebagai guru tahfidz disini peran saya pada proses pembelajaran yaitu mengajarkan siswa untuk menghafalkan dan menjaga

³⁰Hasil Observasi, 4 Nopember 2021

³¹Wawancara dengan Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

setoran hafalan al Quran mereka. Kemudian untuk evaluasi nanti saya melakukan evaluasi semesteran dengan secara lisan dan tatap muka dengan siswa tersebut untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Memang ditemukan beberapa siswa yang memiliki kesulitan dalam menjawab sambungan ayat yang saya berikan. Oleh karena itu evaluasi tahfidz ini pada setiap orangnya berbeda tergantung jumlah hafalannya ada yang masih sedikit dan ada yang sudah melampai minimal hafalan per tingkatan kelas.³²

Berdasarkan pernyataan di atas, hal yang dialami oleh guru tahfidz ketika melakukan evaluasi pembelajaran kepada siswanya mengalami kendala dalam mengevaluasi setiap siswa. Karena siswa yang dalam satu kelas tidak sama jumlah hafalannya. Maka dari itu soal-soal ayat yang akan dipertanyakan pun juga akan berbeda. Hal ini mengharuskan guru tahfidz menyediakan banyak soal untuk tiap siswanya yang berbeda-beda tingkat hafalannya.

Kemudian bentuk evaluasi yang dilakukan oleh guru mata pelajaran fiqh sebagai berikut

Terkait evaluasi pembelajaran siswa, karena saya guru fiqh ada beberapa praktek ibadah seperti praktek solat, praktek wudhu itu biasanya dilakukan pada latihan-latihan di dalam pertemuan, kalau untuk evaluasi tengah semester atau akhir semester dilakukan evaluasi tetap secara tertulis.³³

Evaluasi yang dilakukan oleh setiap guru di MI Al-Hamid tidak jauh berbeda semuanya seperti yang sudah diatitkan oleh madrasah. Begitupula evaluasi yang dilakukan oleh guru wali kelas 6 C dan guru Quran Hadis bahwasanya setiap guru di MI Al-Hamid diharuskan untuk membuat dan menyusun evaluasi

³²Wawancara dengan Guru MI Al-Hamid Banjarmasin, 4 Nopember 2021

³³Wawancara dengan Guru Fiqh MI Al-Hamid Banjarmasin, 20 Desember 2021

pembelajaran siswa seperti membuat soal dan lain sebagainya yang terkait dengan evaluasi siswa.³⁴

Kemudian berdasarkan hasil kunjungan yang peneliti lakukan di MI Al-Hamid pada saat melakukan evaluasi pembelajaran atau ulangan semester. Terlihat guru membagikan selembaran kertas soal dan kertas jawaban untuk siswa mengerjakan ulangan tersebut. Suasana seketika hening dan siswa pun menjawab soalnya masing-masing serta kelas terawasi oleh guru yang bertugas.

Observasi berikutnya peneliti lakukan pada tanggal 15 Desember pada saat madrasah melakukan rapat bulanan pada agenda evaluasi pembelajaran yang dihadiri oleh Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah dan seluruh guru MI Al-Hamid. Berlangsungnya kegiatan rapat, terlihat beberapa guru mengeluhkan beberapa siswanya yang tengah mengalami kesulitan dalam belajar dan masalah-masalah yang ditemukan dalam rapat dirampungkan dan nantinya dibahas solusi atas permasalahan tersebut.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di MI Al-Hamid Banjarmasin

Berdasarkan keterangan-keterangan sebelumnya dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja guru di MI Al-Hamid Banjarmasin sedang belum meningkat, hal ini dilihat dari mereka yang hanya sebatas melakukan tugas-tugas pembelajaran. Kepala madrasah dalam hal ini sudah melakukan pengupayaan namun belum semua dilaksanakan dengan baik, sehingga hasilnya kurang maksimal.

³⁴Hasil Wawancara dengan Guru Wali Kelas dan Guru Quran Hadis

Adanya sebab beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan upaya tersebut. Kepala madrasah mengungkapkan terkait kendala yang dihadapi, sehingga diketahui penyebab proses peningkatan produktivitas kerja guru di MI Al-Hamid menjadi terkendala dan kurang berjalan maksimal.

Terkait proses peningkatan produktivitas kerja guru di madrasah ini, saya menyadari bahwa memang upaya-upaya yang saya lakukan sebagai kepala madrasah belum sepenuhnya maksimal. Sebagai lembaga pendidikan yang ada di bawah naungan yayasan atau madrasah swasta ini, masalah dana kerap menjadi faktor utama kami dalam melaksanakan program, sumber dana yang kami miliki berasal dari SPP siswa yang jumlahnya tidak terlalu banyak, ditambah mungkin ada donator-donatur yang memberikan uang lebihnya kepada kami biasanya digunakan sebagai penambahan fasilitas belajar. Dana yang ada hanya cukup kelancaran operasional pendidikan di madrasah ini, dan untuk masalah lain yang berkaitan dengan dana seperti masalah kesejahteraan guru yang memungkinkan keseriusan dan kesungguhan para guru dalam mengikuti program madrasah.³⁵

Wakil kepala madrasah juga mengatakan bahwa:

Untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, kami memang merencanakan untuk melakukan berbagai upaya peningkatan tersebut, namun dalam pelaksanaannya kami masih mengalami kendala. Adapun kendala tersebut adalah masalah dana. Mengenai dana ini kami hanya memiliki sumber pemasukan dari SPP Siswa, dan SPP siswa yang kami gunakan hanya cukup digunakan untuk kelancaran operasional pendidikan, tidak ada dana khusus untuk kegiatan penunjang peningkatan produktivitas kerja guru. Kesejahteraan guru-guru juga di sini masih dapat dikatakan belum mencukupi sehingga ada sebagian dari mereka yang juga mengajar ditempat lain.³⁶

Maka berdasarkan keterangan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi kelancaran kegiatan peningkatan produktivitas kerja guru di madrasah ini adalah sebagai berikut.

³⁵Wawancara dengan Kepala Madrasah, 20 Desember 2021

³⁶Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah, 20 Desember 2021

- 1) Masalah dana yang dimiliki oleh yayasan sangat terbatas, sehingga tidak ada alokasi dana yang diperuntukan untuk kegiatan peningkatan kemampuan guru. Dana yang bersumber dari siswa, yayasan, dan bantuan pemerintah hanya cukup untuk pelaksanaan operasional pendidikan di madrasah ini.
- 2) Fasilitas pendidikan yang dimiliki MI Al-Hamid dapat dikatakan belum mencukupi untuk memenuhi proses pembelajaran seperti jumlah lcd/proyektor yang sangat sedikit sangat mempengaruhi guru dalam proses pembelajaran.
- 3) Faktor kesejahteraan yang diterima para guru di MI Al-Hamid ini masih kurang dan belum cukup memenuhi kebutuhan dan harapan guru, hal ini menyebabkan beberapa orang guru terpecah konsentrasinya dan kurang fokus dalam mengikuti program kegiatan untuk meningkatkan kemampuannya sebagai guru.

Hal ini diungkap juga oleh salah seorang guru bahwa:

Untuk memenuhi kebutuhan hidup kita tidak bisa berharap pada profesi mengajar di madrasah ini saja. Jadi selain di madrasah ini saya juga mengajar diluar. Karena mengingat kebutuhan saya yang mengharuskan untuk saya bekerja lebih untuk mendapatkan pendapatan yang sesuai oleh karenanya saya harus mencari pekerjaan juga diluar.³⁷

- 4) Kesadaran yang tinggi dari guru-guru untuk senantiasa meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugasnya. Adanya kesadaran ini berasal dari diri guru itu sendiri. Ketika guru tidak memiliki kesadaran

³⁷Wawancara dengan Guru MI Al-Hamid, 4 Nopember 2021

untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan produktivitasnya, baik yang disebabkan oleh faktor lain ataupun dari sifat, wataknya guru itu sendiri, maka sangat sulit bagi guru tersebut untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

- 5) Keseriusan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kemampuan guru juga masih dirasa kurang. Sebab, kepala madrasah melihat kondisi madrasah yang sudah dirasa produktivitas para guru sudah bagus dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dan kepala madrasah hanya mengharapkan pada kegiatan yang akan dilakukan oleh yayasan.
- 6) Kurang maksimalnya supervisi yang dilakukan kepala madrasah juga menjadi perhatian utama dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen oleh kepala madrasah. Kepala madrasah hanya melakukan supervisi pada sebagian guru. Namun sebagian lagi belum disupervisi.

B. Pembahasan

1. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di MI Al-Hamid Banjarmasin

Upaya Kepala Madrasah merupakan segala kegiatan terkait pengupayaan yang dilakukan oleh kepala madrasah yang dalam penelitian ini terkait dengan peningkatan produktivitas kerja guru. Adapun upaya tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pembinaan kedisiplinan

Kedisiplinan sebagaimana yang diterangkan pada bab sebelumnya oleh Ekosiswoyo dan Rachman mengatakan bahwa disiplin merupakan hakikat dari

pernyataan sikap mental oleh setiap individu yang mencerminkan rasa kepatuhan, ketaatan yang didukung dengan adanya kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Setiap lembaga pendidikan pada umumnya menginginkan untuk para guru dapat bekerja dengan mematuhi aturan atau tata tertib yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan tersebut baik secara tertulis maupun tidak tertulis, para guru diharapkan agar melakukan tugasnya dengan baik dan dengan sikap disiplin dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pembinaan kedisiplinan yang dilakukan oleh kepala madrasah di MI Al-Hamid Banjarmasin dapat dikatakan sudah berjalan cukup baik. Hal ini berdasarkan pada hasil wawancara pada halaman sebelumnya yang mana kepala madrasah mengatakan bahwa ia mewajibkan untuk setiap guru berada di madrasah lima belas menit sebelum jam belajar dimulai, hal tersebut karena sudah merupakan ketetapan peraturan madrasah dan madrasah akan memberikan peringatan dan jika telah mendapat peringatan sebanyak tiga kali maka ia akan dikenakan hukuman potongan gaji yang senilai dengan satu mata pelajaran.

Akan tetapi kedisiplinan tidak berlaku sama untuk semua guru di MI Al-Hamid Banjarmasin, untuk kedatangan lima belas menit sebelum jam belajar dimulai hanya diperuntukkan bagi guru kelas. Sedangkan untuk guru mata pelajaran saja diperbolehkan datang ke sekolah apabila ada jam mengajar dan jika tidak ada jam mengajar dihari tertentu diperbolehkan untuk tidak hadir ke sekolah.

Maka dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kepala madrasah dalam melakukan pembinaan kedisiplinan bagi para guru memiliki ketetapan yang

berbeda, dan pengupayaan pembinaan kedisiplinan ini masih dirasa kurang maksimal karena kepala madrasah kurang memberikan contoh sebagai pimpinan yang seharusnya dapat menjadikan dirinya sebagai patokan untuk setiap guru dalam menegakkan peraturan.

b. Pemberian Motivasi

Motivasi sebagaimana yang dikatakan oleh Rosma Elly pada bab sebelumnya ia menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik yang artinya siap secara mental, fisik, dan tujuan. Motivasi yang tinggi sangat berpengaruh pada produktivitas kerja. Motivasi itu sendiri didapatkan dari diri sisi positif setiap individu.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala MI Al-Hamid untuk para gurunya adalah dengan memberikan pengarahan pada saat rapat bulanan. Agenda evaluasi selalu dilakukan setiap bulan untuk mengetahui perkembangan anak didik melalui penyampaian yang dilakukan oleh guru-guru. Apabila ada guru yang merasa kesulitan dalam mengajar anak didiknya maka kepala madrasah akan mencarikan solusinya.

Pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah ialah berupa pengarahan-pengarahan yang diberikan kepada guru pada saat rapat bulanan. Sedangkan pemberian motivasi seperti pemberian apresiasi, penghargaan jarang dan belum pernah dilakukan oleh kepala madrasah.

c. Pemberdayaan

Pemberdayaan karyawan sebagaimana yang telah disebutkan pada bab sebelumnya menurut Saifullah merupakan strategi penting yang digunakan oleh banyak organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan mereka dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Pemberdayaan dalam hal ini dapat dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan menempatkan guru-guru sesuai dengan bidang lulusannya. Adanya kesesuaian penempatan ini sangat berpengaruh pada tujuan atau hasil akhir yang secara tidak langsung juga mempengaruhi produktivitas kerja guru.

Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin telah mengupayakan untuk memberdayakan para guru untuk menempati bidang lulusannya. Namun, sesuai kebutuhan ada beberapa guru yang tidak sesuai dengan bidangnya, seperti guru kelas yang seharusnya guru lulusan PGMI/PGSD, kemudian guru Tahfidz yang seharusnya berasal dari guru lulusan PAI, dan lain sebagainya.

Berdasarkan teori pemberdayaan, upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah di MI Al-Hamid terkait pemberdayaan masih kurang optimal. Adanya beberapa guru yang belum menempati posisinya sesuai dengan lulusannya. Hal ini akan berdampak bagi produktivitas guru itu sendiri, mereka cenderung akan mengalami kesulitan saat melakukan tugasnya karena tidak mengetahui lebih apa yang seharusnya ia kerjakan sebagai guru bidang tersebut.

d. Pelatihan

Pelatihan sebagaimana yang dikemukakan pada bab sebelumnya menurut Caple, ia menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan. Tujuan dari pelatihan sendiri adalah untuk memungkinkan seseorang pegawai memperoleh kemampuan agar dapat melakukan tugas dan pekerjaan secara memadai dan dengan menyadari potensi yang dimiliki. Maka dengan adanya pelatihan para pegawai diharapkan mampu memperoleh kemampuan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pelatihan yang diupayakan oleh Kepala MI Al-Hamid Banjarmasin kepada para guru adalah dengan melakukan seminar yang biasanya diadakan oleh pihak yayasan dengan mendatangkan instruktur yang kompeten dari luar. Selain itu adanya pemanfaatan kegiatan forum guru seperti kegiatan KKG, yang dari kegiatan tersebut kepala madrasah hanya memfasilitasi dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan tersebut yang dalam hal ini menjadi manfaat untuk para guru dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pada pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa upaya kepala MI Al-Hamid sesuai dengan teori pelatihan oleh Caple telah melakukan upaya pelatihan dengan cukup baik. Namun adanya keberlanjutan dari kepala madrasah setelah melakukan pelatihan ini masih perlu dilakukan, seperti yang dikatakan Caple sebelumnya yaitu dari pelatihan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan, yang artinya kepala madrasah harus melakukan pengawasan terhadap kegiatan para guru

untuk mengetahui sejauh mana efektivitas kerjanya sebagai tindak lanjut dari adanya pelatihan yang telah dilakukan.

e. Pemberian Kesejahteraan

Pemberian kesejahteraan seperti yang dikemukakan pada bab sebelumnya menurut Thamrin Kasman bahwa kualitas kinerja umumnya berjalan seiring dengan tingkat kesejahteraan. Maka untuk mendapatkan guru yang produktif berkualitas bagus serta berkomitmen tinggi pada pencapaian pembelajaran harus diimbangi dengan pemberian kesejahteraan yang cukup. Kesejahteraan berupa kompensasi yang diterima guru dari hasil jerih payahnya mencakup berbagai pembayaran yang berupa gaji pokok, tunjangan profesi, bonus dan insentif finansial atau non-finansial, dan lain sebagainya.

Pemberian kesejahteraan yang dilakukan oleh kepala MI Al-Hamid Banjarmasin dapat dikatakan masih sangat minim. Hal ini dikarenakan madrasah ini berbasis swasta dan para guru pun tidak ada yang PNS, selain itu juga karena adanya keterbatasan dana yang dimiliki oleh madrasah dan yayasan. Oleh karena itu pemberian kesejahteraan belum sepenuhnya terpenuhi. Karena beberapa faktor tersebut. Guru hanya diberikan gaji/upah yang standar sesuai dengan jumlah jam mengajarnya. Kemudian untuk pemberian kesejahteraan lainnya masih belum bisa dilakukan seperti pemberian tunjangan, bonus, dan lain sebagainya.

f. Pemberian Penghargaan

Sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa pemberian penghargaan merupakan wujud dari bentuk ucapan selamat dan terima

kasih. Pemberian penghargaan dapat berupa hadiah yang diberikan atasan kepada bawahannya karena telah berjasa bagi lembaga. Penghargaan disini tidak hanya tertuju pada aspek material namun penghargaan di sini juga bisa dengan adanya kenaikan jabatan atau di promosikan. Memberikan penghargaan kepada bawahan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi juga merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan agar para bawahannya bisa tetap meningkatkan kinerja dan loyalitasnya untuk bisa bersama-sama mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah dan guru bahwa kepala MI Al-Hamid Banjarmasin telah mengupayakan untuk memberikan penghargaan kepada guru pada saat memperingati hari guru, sebagai bentuk penghargaan atas jasa-jasa guru yang telah loyal kepada madrasah.

g. Melakukan Supervisi

Supervisi sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa adanya supervisi pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran secara menyeluruh mulai dari perancangan pembelajaran, prosedur pembelajaran, hingga kepada evaluasi pembelajaran. Supervisi tidak hanya sekedar mengontrol apakah kegiatan telah dilaksanakan dengan baik. Seperti yang dikatakan Purwanto bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara oleh kepala MI Al-Hamid bahwa ia sudah melakukan supervisi kepada sebagian para guru. Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan melihat guru ketika melakukan proses

pembelajaran dan dengan melihat komponen-komponen kelas, apabila ditemukan beberapa kekurangan, maka akan diberikan perbaikan dan masukan kepada guru tersebut. Namun supervisi disini lebih kepada guru yang baru, dan untuk guru yang lama jarang tersupervisi.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala MI Al-Hamid dalam menjalankan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif masih dirasa perlu di optimalkan secara keseluruhan.

2. Produktivitas Kerja Guru di MI Al-Hamid Banjarmasin

Peningkatan Produktivitas kerja guru perlu untuk dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan. Pada dasarnya lembaga pendidikan harus mengupayakan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guru guna untuk memaksimalkan penyelenggaraan pendidikan yang akan diberikan kepada pelanggan pendidikan(peserta didik).

Berkenaan dengan produktivitas kerja guru di MI Al-Hamid Banjarmasin dapat dikatakan sudah mulai meningkat dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh *Georgia Departemen of Education* yang mengembangkan terkait penilaian kinerja guru dilakukan pada tiga kegiatan pembelajaran di kelas diantaranya:

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Pada tahap perencanaan pembelajaran ini berkaitan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses

penyusunan program kegiatan pembelajaran oleh guru, yakni mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan di MI Al-Hamid Banjarmasin, bahwa guru-guru di madrasah ini sebagian guru sudah menguasai namun ada beberapa yang lain yang belum menguasai. Hal ini dikarenakan pembagian pembuatan RPP yang dibuat oleh guru yang berbeda beda. Seperti yang diungkapkan oleh guru bahwa pembuatan RPP dilakukan oleh wali kelas yang apabila wali kelas enam berjumlah enam orang dan jumlah mata pelajaran kelas enam ada 10 mata pelajaran, maka guru kelas tersebut akan membagi pembuatan RPP sepuluh mata pelajaran tersebut.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengamati bahwa adanya kesenjangan antara RPP dan proses pengajaran pembelajaran di kelas. Maka dengan ini diketahui bahwa pembuatan RPP hanya sebagai formalitas guru-guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, pembuatan perangkat pembelajaran ini hanya sebagian guru-guru saja yang membuat, tidak semua guru diwajibkan. Seiring berjalannya waktu dengan pergantian pimpinan maka aturan-aturan pun juga mulai berubah. Sekarang pembuatan perangkat pembelajaran diwajibkan meskipun pembuatannya dibagi-bagi oleh beberapa guru kelas.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Berdasarkan pembahasan sebelumnya bahwa kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang didalamnya ada kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode

serta strategi pembelajaran. Hal inilah yang menjadi tugas dan tanggungjawab yang harus dipenuhi guru dalam pelaksanaan pembelajaran.

Berkenaan dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang meliputi pengelolaan kelas, penggunaan media, dan sumber belajar yang berlangsung di MI Al-Hamid dapat dikatakan sudah baik karena namun dalam penggunaan metode dan strategi pembelajaran belum dilakukan secara optimal. Hal ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi bahwa sebagian guru merasa kesulitan saat mengajar, dikarenakan banyaknya karakteristik siswa yang bermacam-macam. Adanya kesulitan ini menjadikan guru harus ekstra dalam menggunakan berbagai metode pengajaran dan mencari startegi yang tepat untuk kelas ajarnya.

Kemudian dijumpai banyaknya guru yang masih menggunakan metode ceramah, hal ini tentu membuat banyak siswa merasa bosan. Seharusnya guru lebih mengembangkan kreatifitasnya terhadap penggunaan metode pengajarannya agar siswa tidak cepat merasa bosan.

c. Evaluasi/penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar merupakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui sejauhmana tercapainya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan cara, penyusunan alat-alat, pengolahan, dan penggunaan evaluasi yang tepat.

Berkenaan dengan evaluasi pembelajaran di MI Al-Hamid setiap guru memiliki kemampuan menyangkut evaluasi pembelajaran. Guru melakukan evaluasi pembelajaran yang kemudian dari hasil evaluasi tersebut guru menelaah

kembali terkait program pembelajaran yang telah dilakukan dengan hasil belajar siswa. Guru akan mengadakan remedial apabila hanya sebagian siswa yang nilainya dibawah rata-rata. Dan guru akan memperbaiki kembali program pembelajaran apabila banyak siswa yang dijumpai nilainya dibawah rata-rata.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di MI Al-Hamid Banjarmasin

Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di MI Al-Hamid Banjarmasin diantaranya terbagi menjadi dua macam, yakni faktor penghambat dan faktor pendukung.

a. Faktor penghambat

Dari uraian-uraian sebelumnya dapat dipahami bahwa cukup banyak hambatan-hambatan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam melakukan kegiatan peningkatan produktivitas kerja guru di MI Al-Hamid Banjarmasin dan menjadi penghambat dalam peningkatan mutu pendidikan yang diselenggarakan. Diantara hambatan-hambatan tersebut dapat disimpulkan secara garis besar sebagai berikut.

- 1) Tidak ada teralokasinya dana untuk kegiatan peningkatan produktivitas kerja guru.
- 2) Sarana dan prasarana pendidikan yang belum sepenuhnya memadai.
- 3) Belum terpenuhinya kesejahteraan guru.
- 4) Fungsi supervisi yang belum berjalan maksimal.
- 5) Fokus perhatian dari pimpinan madrasah hanya tertuju pada kelancaran kegiatan pembelajaran.

b. Faktor Pendukung

Selain adanya kendala yang dihadapi, terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya juga faktor-faktor yang menunjang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di MI Al-Hamid Banjarmasin, yakni adanya kesadaran guru yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dalam pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Kesadaran tersebut dilihat dari:

- 1) Antusias para guru dalam mengikuti pelatihan-pelatihan peningkatan produktivitas kerja guru.
- 2) Semangat para guru dalam berpartisipasi aktif dalam kegiatan KKG.
- 3) Ketaatan para guru dalam mendisiplinkan diri sesuai dengan peraturan-peraturan madrasah yang ditetapkan.