

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan primer bagi kehidupan setiap manusia yang harus selalu diusahakan untuk meningkatkannya dari waktu ke waktu. Ia menjadi sarana untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki guna mencapai kehidupan yang lebih baik dan berkualitas, dimana tingkat pendidikan seringkali menjadi tolok ukur tinggi rendahnya kualitas pribadi seseorang. Alquran surat az Zumar (39) ayat 9 telah mensinyalir hal ini sebagai berikut:

أَمَّنْ هُوَ قَنِيتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ
هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Dalam skala yang lebih luas, kualitas pendidikan sering pula dijadikan barometer maju mundurnya suatu bangsa. Bagi bangsa Indonesia upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional merupakan langkah strategis yang harus diambil dalam rangka melahirkan individu-individu beradab dan berakhlak mulia, sehingga diharapkan akan terbentuk kehidupan sosial yang bermoral dan bermartabat.

Tujuan pendidikan nasional yang lebih rinci terdapat dalam Bab II Pasal 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi sebagai berikut:

Pendidikan adalah usaha sadar dan berencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Sistem nilai yang terkandung dalam tujuan pendidikan tersebut ditransfer kepada peserta didik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan secara terencana, sistematis dan terkontrol yang mengarah pada tercapainya tujuan kurikuler sebagai bentuk spesifik dari tujuan institusional. Tujuan institusional itu sendiri merupakan penjabaran dari tujuan pendidikan nasional berdasarkan tingkatan/jenjang satuan pendidikan.

Tujuan pendidikan akan tercapai maksimal jika proses pendidikan itu berlangsung dengan dukungan dari seluruh unsur-unsurnya yang terdiri atas tujuan, guru, murid, alat dan metode, interaksi edukatif, materi, dan lingkungan pendidikan.² Salah satu dari unsur tersebut tidak ada atau tidak berfungsi sebagaimana mestinya akan mempengaruhi unsur lainnya yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan penyelenggaraan atau perjalanan proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran profesionalismenya sangat berhubungan dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang

¹Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2006), h. 20.

²Umar Tirtarahardja, dan S. L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 15

sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan.³

Guru menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru adalah: pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴ Sementara Muhibbin Syah menyatakan bahwa “guru yang berkualitas adalah guru yang berkompentensi, yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab”.⁵ Tanggung jawab guru dalam mendidik siswanya menyangkut berbagai aspek, yaitu tujuan, pelaksanaan, penilaian termasuk umpan balik dari penyelenggaraan tugas tersebut.

Sedangkan menurut Piet A. Sahertian, guru yang profesional memiliki ciri-ciri antara lain: (1) memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar, (2) memiliki rasa tanggung jawab, yaitu mempunyai komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya; dan (3) memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karir hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.⁶

³Suyanto dan Djihad Hisyam, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Milenium III*, (Yogyakarta: Adi Cipta, 2000), h. 27

⁴Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *op.cit*, h. 63

⁵Muhibbin Syah, *Psikologi Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1999), h. 229

⁶Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), Cet. I, h. 2

Peran guru tidak bisa digantikan oleh media pembelajaran secanggih atau sehebat apapun. Interaksi edukatif yang terjadi antara guru dengan siswa bukan hanya sekedar penyampaian pesan melalui materi pelajaran, melainkan penanaman sikap dan nilai pada diri siswa yang sedang belajar. Oleh karena itu tidak sembarang orang bisa menjadi guru, melainkan tugas mulia itu harus dilakukan oleh orang-orang yang berkompeten di bidang pendidikan. Mereka harus memenuhi syarat-syarat tertentu menjadi guru dan memiliki kecakapan dan kompetensi khusus sebagai guru.

Berkaitan dengan hal ini kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan perundang-undangan yaitu: kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi⁷.

Dalam tataran manajemen, guru pada dasarnya berusaha mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen dalam proses belajar mengajar yang menuntut mereka melakukan beberapa peran sekaligus, yakni peran sebagai perencana, sebagai pengelola dan guru sebagai evaluator.⁸ Idealnya seorang guru memiliki/menguasai aspek-aspek kompetensi tersebut dan memahami fungsi-fungsi manajemen yang dilaksanakan pada saat mengajar. Jika ini tercapai akan terwujud suatu pembelajaran yang aktif, efektif dan menyenangkan. Kondisi pembelajaran seperti ini akan dapat mencapai tujuan kurikuler yang maksimal. Pendidikan yang bermutu akan menjelma menjadi kenyataan jika tuntutan ideal

⁷Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen* pada Bab IV Pasal 10 Ayat 91. Lih. juga Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 *tentang Standar Nasional Pendidikan* Pasal 28.

⁸H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 13

profesi guru itu disadari dan dilaksanakan oleh semua guru di dalam menciptakan proses pembelajaran yang berhasil. Wajarlah jika dikatakan bahwa keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh karena itu guru seyogyanya terus berupaya meningkatkan kualitas diri dan profesinya secara berkesinambungan. Upaya peningkatan kualitas diri tersebut pada dasarnya menjadi tanggung jawab diri pribadi guru yang bersangkutan, dan diperlukan adanya kesadaran pada diri guru untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai pengajar profesional.

Guru sebagai sumber daya manusia perlu mendapatkan kepuasan diri dalam bekerja sehingga dapat memperoleh prestasi yang baik dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, biasanya seorang guru akan diberi kesempatan untuk mengembangkan karir guna memberikan motivasi kepada guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik.

Pengembangan karir guru dapat dilakukan oleh diri sendiri (intern) dan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah (ekstern). Handoko menjelaskan bahwa: “pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir”⁹. Pengembangan karir itu sendiri salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

⁹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Haji Masagung, 2001), h. 130

Menurut jenisnya pengembangan karir terbagi 2 bagian yakni: *Pertama*, karir struktural yang berhubungan dengan kedudukan di dalam struktur organisasi tempat ia bekerja (sekolah), misalnya jabatan sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala perpustakaan, laboratorium dan lain-lain. *Kedua*, karir fungsional, yang berhubungan dengan tingkatan/ pencapaian formal seorang guru dalam profesi yang ia geluti, seperti guru pratama, guru madya, guru dewasa dan guru Pembina.¹⁰

Di samping itu, pemerintah juga telah mengeluarkan suatu kebijakan terkait dengan promosi kenaikan pangkat/jabatan guru dengan prestasi kerja yang telah dilaksanakan dalam melaksanakan tupoksinya, yang meliputi: (1) Pendidikan; (2) Proses Pembelajaran; (3) Pengembangan Profesi; dan (4) Penunjang dan pengabdian masyarakat.

Kebijakan Pemerintah tersebut diatur dalam Keputusan MenPAN Nomor 84 tahun 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Keputusan bersama Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor 0443/P/1993, Nomor 25 tahun 1993 tentang Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Kebijakan tersebut pada dasarnya bertujuan untuk membina karir kepangkatan dan profesionalisme guru.

Penggunaan angka kredit sebagai salah satu persyaratan untuk kenaikan pangkat dalam jabatan guru, bertujuan memberikan penghargaan secara lebih adil dan lebih profesional sebagai bentuk pengakuan profesi guru. Angka kredit pada hakekatnya merupakan simbol/lambang penilaian kualitas, dengan demikian

¹⁰T. Hani Handoko, *ibid.*

seharusnya seorang guru dengan jabatan/pangkat lebih tinggi memiliki kualitas profesional yang lebih baik dibanding guru dengan jabatan/pangkat dibawahnya.

Akan tetapi, dalam kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa kenaikan jabatan/pangkat dengan angka kredit belum/tidak sesuai dengan tujuan. Banyak guru dengan pangkat tinggi ternyata kualitas profesionalismenya tidak berbeda bahkan lebih rendah dengan jabatatan/pangkat guru dibawahnya. Hal ini dapat terjadi karena:

1. Kebijakan Kepala Sekolah yang terlalu longgar dalam promosi kenaikan pangkat, tanpa memperhatikan kinerja sesuai kriteria yang berlaku.
2. Sampai Golongan IV/a, untuk promosi kenaikan pangkat/jabatan, guru belum melaksanakan tupoksinya secara penuh, baru 3 tupoksi yang dilaksanakan, yaitu pendidikan, proses pembelajaran, penunjang dan pengabdian pada masyarakat¹¹.

Tupoksi paling utama yang menunjang peningkatan profesionalisme guru yaitu pengembangan profesi, belum merupakan persyaratan wajib, akibatnya jabatan/pangkat tidak dapat dijadikan patokan untuk membedakan guru yang berprestasi, kurang atau tidak berprestasi, guru tidak terlatih melaksanakan pengembangan profesi. Karena tidak terlatih banyak guru yang kurang atau tidak mampu melaksanakan pengembangan profesi, seperti dalam hal penulisan karya tulis ilmiah, menemukan teknologi tepat guna, membuat alat peraga, menciptakan karya seni, serta mengikuti kegiatan pengembangan dan pengujian kurikulum.

Sementara itu pembinaan guru yang selama ini dilakukan barulah sebatas penataran dan sejenisnya yang itu dilakukan tanpa perencanaan yang

¹¹Abdul Jalil, Pengembangan Profesi: Menghambat Kenaikan Pangkat atau Meningkatkan Profesionalisme Guru, dalam <http://gemapendidikan.com/2010/05/pengembangan-profesi-menghambat-kenaikan-pangkat-atau-meningkatkan-profesionalisme-guru/>, diunduh tanggal 28 Desember 2012

matang, karena tidak didasarkan atas hasil evaluasi, supervisi dan diagnostik kinerja guru. Bahkan penataran yang dilakukan seolah-olah hanya untuk menghabiskan anggaran saja. Sedangkan supervisi yang dilakukan pengawas pendidikan terhadap guru hanya merupakan alat legitimasi jabatan saja, karena hanya dilakukan pada saat guru akan mengajukan DUPAK (daftar usulan penilaian angka kredit).

Di sisi lain kepala sekolah yang seharusnya merupakan atasan langsung para guru tidak bisa optimal melayani upaya-upaya peningkatan profesionalitas dan karir para guru dengan alasan kesibukan aspek-aspek pendidikan dan pengajaran lainnya di sekolah. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kadang-kadang hanya dilakukan secara massal, misalnya pada saat rapat dinas. Padahal sudah sewajarnya jika ada guru yang bermasalah langsung diberikan pembinaan segera, sehingga permasalahannya tidak berlarut-larut dan mengimbas pada guru yang lain.

Upaya-upaya pembinaan dan pengembangan profesi guru secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru belum mencapai hasil maksimal meskipun sudah ada Keputusan MenPAN nomor 84/1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dimana guru dituntut untuk melakukan upaya-upaya pengembangan profesi dalam bentuk menyusun karya tulis ilmiah sebagai salah satu syarat untuk mengajukan usul kenaikan pangkat. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya pun belum efektif dilaksanakan sehingga belum maksimal dalam

mendongkrak motivasi guru melakukan usaha-usaha pengembangan profesi tersebut. Oleh karenanya juga perlu dilakukan pembinaan secara intensif dari pihak-pihak lainnya seperti kepala madrasah, pengawas maupun dari teman sejawatnya sendiri.

Kondisi obyektif seperti digambarkan di atas umumnya terjadi di kalangan guru, tidak terkecuali para guru PNS di Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang berada di Kabupaten Tapin, mulai dari golongan terendah (II) hingga golongan tertinggi (IV). Kondisi dari pihak guru dapat digambarkan bahwa guru-guru masih memerlukan bantuan orang lain dalam hal ini dari kepala madrasah, pengawas madrasah, dan atau pihak berwenang lainnya untuk mengembangkan karirnya. Kemudian dari pihak kepala madrasah maupun pengawas tergambar bahwa upaya pembinaan dalam rangka peningkatan karir guru masih belum maksimal. Beberapa fenomena tersebut di atas menjadi motivasi bagi penulis untuk melakukan sebuah penelitian ilmiah dimana data-data yang berhasil dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk sebuah tesis dengan mengangkat judul **PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR GURU PNS PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DI KABUPATEN TAPIN.**

B. Fokus Masalah

Fokus masalah yang diteliti adalah Pembinaan dan Pengembangan Karir Guru PNS Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Di Kabupaten Tapin. Fokus masalah tersebut di atas dituangkan dalam rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pembinaan karir guru PNS Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tapin?
2. Bagaimana pengembangan karir guru PNS Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tapin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pembinaan karir guru PNS Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tapin
2. Untuk mengetahui pengembangan karir guru PNS Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tapin

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan mengenai manajemen pendidikan Islam terutama yang berhubungan dengan pembinaan dan pengembangan karir guru;
- b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini; dan

- b. Memperkaya khazanah keilmuan tentang manajemen pendidikan Islam khususnya mengenai pembinaan dan pengembangan karir guru PNS pada Perpustakaan Pusat dan Perpustakaan Program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Kementerian Agama maupun Dinas Pendidikan, akan memberikan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan pendidikan terkait dengan pembinaan dan pengembangan karir guru di sekolah/madrasah;
- b. Sebagai bahan masukan bagi para kepala sekolah/madrasah agar dapat melakukan pembinaan demi berkembangnya karir guru di institusinya masing-masing;
- c. Memberikan informasi bagi para guru bagaimana mengembangkan karir guru sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalismenya; dan
- d. Bagi peneliti lain, sebagai gambaran awal bagi peneliti lainnya untuk mengkaji lebih jauh tentang permasalahan yang serupa.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari adanya interpretasi yang keliru terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan judul tersebut sebagai berikut:

1. Pembinaan.

Pembinaan berasal dari kata “*bina*” yang mendapat awalan *ke-* dan akhiran *-an*, yang berarti bangun/bangunan. Dalam Kamus Besar Bahasa

Indonesia, pembinaan berarti membina, memperbaharui, atau proses, perbuatan, cara membina, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik¹². Dalam penelitian ini, pembinaan dimaksudkan sebagai suatu kegiatan pembimbingan, pemotivasian, pengawasan atau supervisi dalam rangka pengembangan karir para guru madrasah. Pembina yang dimaksud adalah atasan langsung para guru, terutama oleh kepala madrasah, pengawas madrasah, dan atasan langsung dari kepala madrasah dan pengawas, yakni kepala seksi pendidikan madrasah pada Kantor Kementerian Agama dalam wilayah dimana guru melaksanakan tugasnya.

2. Pengembangan

Pengembangan berasal dari kata “*kembang*”, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengembangan berarti proses, cara, perbuatan untuk mengembangkan¹³. Pengembangan yang dimaksudkan dalam judul penelitian ini adalah suatu usaha yang dilakukan para guru PNS sendiri untuk meningkatkan kemampuan, kapasitas, serta karirnya sesuai dengan aturan kepegawaian melalui kenaikan pangkat dan promosi jabatan di lingkungan madrasah tersebut.

3. Karir

Karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan organisasi¹⁴. Karir merupakan struktur atau jenjang status

¹²Tim Penyusun, Kamus Besar Bahasa Indonesia <http://kbbi.web.id/bina>, diunduh tanggal 4 Juni 2013

¹³*Ibid.*

¹⁴Purna Atmaja, *Pengertian Luas Tentang Karir*, dalam <http://thehackys.blogspot.com/2008/06/karir-merupakan-suatu-kondisi-yang.html>, diunduh tanggal 4 Juni 2013

seorang PNS yang telah diatur dalam aturan kepegawaian. Pengembangan karir guru itu sendiri pada dasarnya terbagi 2 bagian yakni: *Pertama*, karir struktural yang berhubungan dengan kedudukan di dalam struktur organisasi tempat ia bekerja (sekolah), misalnya jabatan sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala perpustakaan, laboratorium dan lain-lain. *Kedua*, karir fungsional, yang berhubungan dengan tingkatan/pencapaian formal seorang guru dalam profesi yang ia geluti, seperti guru pratama, guru madya, guru dewasa dan guru Pembina.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan karir adalah karir fungsional yang digeluti oleh guru PNS pada MIN di Kabupaten Tapin selama ia melaksanakan tugas sebagai guru.

4. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah¹⁵. Guru yang terdapat pada judul di atas adalah semua guru yang mengajar pada MIN di Kabupaten Tapin yang telah berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan mulai golongan II sampai dengan golongan IV.

¹⁵Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Bab I Pasal 1 Ayat 1, lih. juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 *tentang Guru*, Bab I Pasal 1 Ayat 1. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* Bab I Pasal 1, istilah guru disebutkan sebagai tenaga kependidikan yakni anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Ayat 5). Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Ayat 6)

5. Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tapin

Madrasah Ibtidaiyah –yang selanjutnya disingkat MI– menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam pada jenjang pendidikan dasar.¹⁶ Dalam penelitian ini yang dimaksudkan adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang berada dalam wilayah Kabupaten Tapin.

Dengan demikian judul di atas dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya pembinaan atau pembimbingan dari pihak lain serta adanya upaya peningkatan status seorang guru dalam sebagai PNS mulai golongan II - IV dalam jalur karir fungsional yang telah ditetapkan pada MIN se Kabupaten Tapin lewat penugasan, kenaikan pangkat dan promosi.

F. Penelitian Terdahulu

Pada peninjauan awal yang penulis lakukan ditemukan beberapa literatur yang relevan dengan fokus permasalahan yang diangkat dalam tesis ini, diantaranya adalah:

1. Tulisan Hari Anggoro dengan judul *Pengembangan Karir PNS (Pegawai Negeri Sipil)*, berbicara mengenai strategi pengembangan SDM aparatur (PNS) yang berbasis kompetensi dapat dilakukan, antara lain: (a) Strategi CBHRM; (b) Strategi Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK); (c) Strategi yang menggunakan Metode *assessment center*.

¹⁶Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 123

Strategi/metode ini merupakan salah satu sarana/alat pengambilan keputusan yang berkaitan dengan SDM seperti rekrutmen, promosi, mutasi dan pengembangan karir pegawai¹⁷.

2. Zulkifli, *Profesionalisme Guru MAN 1 Rantau* adalah penelitian tesis yang membahas secara mendetail mengenai defenisi dan dinamika profesionalisme guru, profesionalisme guru dalam prespektif Islam, kompetensi yang harus dimiliki seorang guru profesional, dan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru¹⁸.
3. M. Sirajuddin Arifin, *Profesionalisme Guru Mata Pelajaran Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Barito Kuala (Studi Manajemen Sumber Daya Manusia)*, dan Mahmudin Noor, *Profesionalisme Guru Mata Pelajaran Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah Negeri Selat Kuala Kapuas Kalimantan Tengah*. Keduanya merupakan tesis hasil penelitian yang mengemukakan tentang profesionalisme Guru Mata Pelajaran Agama Islam yang ditinjau dari aspek manajemen sumber daya manusia¹⁹.

¹⁷Hari Anggoro, *Pengembangan Karir PNS (Pegawai Negeri Sipil)* dalam <http://harianggoro.-mhs.narotama.ac.id/2012/06/19/pengembangan-karir-pns-pegawai-negri-sipil/>, diunduh tanggal 8 Januari 2013

¹⁸Zulkifli, *Profesionalisme Guru MAN 1 Rantau*, Tesis Tidak Dipublikasikan, (Banjarmasin: PPs IAIN Antasari, 2009), h. v

¹⁹M. Sirajuddin Arifin, *Profesionalisme Guru Mata Pelajaran Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Barito Kuala (Studi Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Tesis Tidak Dipublikasikan, (Banjarmasin: PPs IAIN Antasari, 2004), h. v dan Mahmudin Noor, *Profesionalisme Guru Mata Pelajaran Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah Negeri Selat Kuala Kapuas Kalimantan Tengah*, Tesis Tidak Dipublikasikan, (Banjarmasin: PPs IAIN Antasari, 2009), h. v

4. Suriansah, *Relevansi Pendidikan dan Pelatihan Profesionalitas Guru dengan Kinerja Guru MAN Maluku Kab. Pulang Pisau*, dan Hasan dalam *Pendidikan dan Pelatihan Guru MA dan Relevansinya dengan Kebutuhan Mengajar (Studi terhadap Guru MAN 1 Kelua Kab. Tabalong)*. Kedua tesis hasil penelitian ini membahas tentang hubungan antara diklat-diklat yang diikuti guru dengan kinerja guru yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugas keguruan²⁰.

Materi pembahasan dalam beberapa tesis di atas secara umum berkaitan dengan upaya peningkatan profesionalisme guru, akan tetapi tidak secara nyata membahas tentang pembinaan dan pengembangan karir guru yang bersangkutan. Oleh karena itu penulis menganggap masalah ini perlu diangkat untuk diteliti secara lebih mendalam agar diperoleh data yang obyektif dan penjelasan yang lebih detail mengenai permasalahan tersebut.

G. Sistematika Penulisan

Pembahasan terhadap permasalahan di atas disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini diharapkan agar pembaca sudah mendapat gambaran secara global dari isi tesis ini. Oleh karena itu, dalam bab ini dibahas tentang latar belakang masalah, fokus masalah, tujuan penelitian,

²⁰Suriansah, *Relevansi Pendidikan dan Pelatihan Profesionalitas Guru dengan Kinerja Guru MAN Maluku Kab. Pulang Pisau*, Tesis Tidak Dipublikasikan, (Banjarmanin: PPs IAIN Antasari, 2007), h. v dan Hasan dalam *Pendidikan dan Pelatihan Guru MA dan Relevansinya dengan Kebutuhan Mengajar (Studi terhadap Guru MAN 1 Kelua Kab. Tabalong)*, Tesis Tidak Dipublikasikan, (Banjarmanin: PPs IAIN Antasari, 2007), h. v

kegunaan penelitian baik bersifat teoritis maupun praktis, definisi operasional, penelitian terdahulu, yang kemudian diakhiri dengan dan sistematika penulisan.

Bab II berisi tentang landasan teoretis, memuat berbagai macam kajian yang menjadi dasar untuk memperkuat dan menguatkan pokok-pokok pikiran di atas. Pembahasannya meliputi konsep guru sebagai profesi dan karir, pembinaan dan pengembangan karir guru, ranah pembinaan dan pengembangan karir guru serta regulasi/peraturan pemerintah dalam kerangka pembinaan dan pengembangan karir guru. Bab ini berfungsi sebagai acuan dan landasan dasar dalam melakukan penelitian.

Bab III Metode Penelitian yang terdiri atas pembahasan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan diakhiri dengan teknik pengecekan keabsahan hasil penelitian.

Bab IV Paparan Data Penelitian, yang memuat pembahasan tentang gambaran umum lokasi penelitian, dan penyajian data. Selanjutnya bab V merupakan pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari: bagaimana pembinaan karir guru dan pengembangan karir guru pada MIN di Kabupaten Tapin.

Bab VI adalah bagian akhir atau penutup dari tesis ini yang berisi simpulan dari hasil penelitian sebagai penegasan atas jawaban permasalahan yang telah dikemukakan. Tesis ini juga dilengkapi dengan saran-saran yang berkaitan dengan realita hasil penelitian, serta lampiran-lampiran untuk melengkapi hasil penelitian.