

BAB IV

PAPARAN DATA PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad

Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas didirikan pada tanggal 18 Juli tahun 1994 di Desa Sungai Tatas Kecamatan Pulau Petak Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Adapun yang melatar belakangi berdirinya madrasah tersebut adalah karena semakin menurunnya siswa atau siswi lulusan Madrasah Tsanawiyah yang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, yakni Madrasah Aliyah. Hal ini terjadi karena orang tua yang tidak mampu melanjutkan pendidikan anak-anaknya keluar dari Desa Sungai Tatas karena alasan ekonomi. Dari faktor-faktor tersebut di atas munculah gagasan dari beberapa orang tokoh masyarakat desa Sungai Tatas di antaranya H. Jini (Almarhum), Busran Saleh (Almarhum), Burhan Thoib, H. Maksun (Kepala KUA Pulau Petak) dan Wasdadiwarto (sekarang Waspendais pada kantor kementerian Agama Kabupaten Kapuas) untuk mendirikan Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad. Pada hari Kamis, tanggal 03 Februari 1994 diadakan rapat yang membahas tempat atau lokasi bangunan dan susunan Panitia Pembangunan Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad bertempat di gedung Madrasah Tsanawiyah Thalabul Irsyad. Dari rapat tersebut diperoleh kata sepakat yang isinya menetapkan :

- a. Tempat atau Lokasi Madrasah : Jalan Selat Merata RT. 08 Desa Sungai Tatas
- b. Kepala Madrasah : Wasdadiwarto
- c. Susunan Panitia :
 - Ketua Panitia Pembangunan : Busran Saleh
 - Sekretaris I : Syahril E.D
 - Sekretaris II : Noor Aini. S
 - Bendahara : H. Jini

Dana dihimpun dan diperoleh melalui sumbangan suka rela, infaq, zakat, dan lain-lain dari masyarakat yang ada di wilayah Kecamatan Pulau Petak. Dalam waktu beberapa bulan saja, tepatnya tanggal 18 Juli 1994 Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad berdiri di atas tanah yang berukuran 2.788 m² dengan jumlah siswa perdana 24 orang.

Setelah berdiri pada tahun 1994 baru pada tahun 2000 Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Mendapatkan bantuan bangunan dari pemerintah melalui Kementerian Agama sebanyak satu ruangan untuk kantor. Pada tahun 2010 baru di berikan lagi sebanyak 2 (dua) ruang kelas baru (RKB). Untuk pembangunan Madrasah tersebut dilakukan pemindahan lokasi pengembangan madrasah ini, dikarenakan lokasi yang lama tidak memungkinkan untuk pengembangan Madrasah. Maka dilakukanlah pemindahan lokasi pembangunan dan tidak lagi mendirikan lokasi yang lama karena di khususkan untuk Tempat Pemakaman Muslim. Adapun jarak dari bangunan lama hanya kurang lebih 250 meter.

2. Periode atau Masa Jabatan Ketua Yayasan, Kepala Madrasah dan Komite

a. Periode Masa Jabatan Ketua Yayasan Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

Tabel 4.1 Daftar Ketua Yayasan Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

No	Nama	Periode Masa Jabatan
1.	Busaran Saleh (Almarhum)	1994 - 1998
2.	Gajali Rahman	1998 - 2005
3.	M. Yusran	2005 - Sekarang

Sumber Data: Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

b. Periode Masa Jabatan Kepala Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad

Tabel 4.2 Daftar Kepala Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

No	Nama	Periode Masa Jabatan
1.	Wasdadiwanto	1994 -1996
2.	Tambun	1996 -1999
3.	M. Alus, S.Ag.	1999 – 2000
4.	Qadri, S.Ag.	2000 – 2001
5.	Tambun	2001 – 2004
6.	Ah. Yani (Pejabat Sementara)	2004 – 2006
7.	Suhardi, S.Pd.I, MA	2006 – Sekarang

Sumber Data: Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

c. Periode Masa Jabatan Ketua Komite Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

Tabel 4.3 Daftar Ketua Komite Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad

No	Nama	Periode Masa Jabatan
1.	H. M. Yusuf. H.A. (Almarhum)	2000 - 2001
2.	H.M. Maksun	2001 - 2004
3.	M. Zaini	2004 – Sekarang

Sumber Data: Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

Adapun visi, misi dan tujuan Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad adalah sebagai berikut:

a. Visi Madrasah

“Bertaqwa dalam layanan pendidikan di bidang pengetahuan berlandaskan keimanan, berbudi pekerti luhur, dan berprestasi”

b. Misi Madrasah

- 1) Melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar yang inovatif, efektif, efisien, hemat dan berkualitas.
- 2) Menyiapkan generasi muda yang beriman dan bertaqwa melalui kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler
- 3) Menyiapkan generasi muda yang memiliki pengetahuan untuk menempuh pendidikan lebih lanjut.
- 4) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik dan Tenaga Kependidikan secara berkesinambungan.

- 5) Mengembangkan daya nalar, wawasan dan kreatifitas siswa.
- 6) Mengembangkan sikap dan kepribadian yang santun, beretika dan berestetika tinggi
- 7) Meningkatkan keterampilan dan wawasan peserta didik dengan berpijak pada potensi daerah yang berbasis kepariwisataan dalam menyongsong era globalisasi.

c. Tujuan Madrasah

- 1) Meningkatkan prestasi belajar siswa yang bersifat Akademis.
- 2) Meningkatkan prestasi belajar siswa yang bersifat Non Akademis melalui optimalisasi kegiatan ekstrakurikuler.
- 3) Meningkatkan KBM yang mengarah pada pembelajaran berbasis Kompetensi.
- 4) Terciptanya manajemen yang baik dan efisien.
- 5) Menjalin kerjasama dengan instansi/Institusi terkait, masyarakat dan dunia usaha/Industri dalam rangka pengembangan program pendidikan.
- 6) Tersedianya sarana-prasarana pendidikan yang representative.
- 7) Menciptakan kultur sekolah yang kondusif.
- 8) Menciptakan manajemen yang tertib dan professional
- 9) Meningkatkan kemampuan, daya nalar serta meningkatkan keterampilan siswa disertai dengan sikap dan perilaku yang santun dan berwawasan global.

4. Pendidik dan Tenaga Pendidik

Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 21 orang, terdiri dari 3 orang tenaga PNS, 18 orang tenaga tidak tetap (honorar). Secara terperinci tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Daftar Tenaga Pendidik (Guru) dan Tenaga Kependidikan

NO	Nama Guru	Gol/ Ruang	Status	Jabatan	Bidang Studidipegang	Pendidikan
1.	Suhardi, S.Pd.I,MA	III/b	PNS	Kamad	Keterampilan	S.2 Administrasi
2.	Ahmad Yani,S.Pd.I	-	GTY	Wakamad	SKI, Penjeskes, TIK, Pengembangan Diri	S1 PAI
3.	Kastalani,S.Pd.I	-	GTY	Wakamad	Sosiologi, Pengembangan Diri	S1PAI
4.	H.Anag Isil, S.Ag, S.Pd.I	-	GTY	Wakamad	Fiqih, Pengembangan Diri	S1 PAI
5.	H.Abdul Qadir Jailani, S.Pd.I	IV/a	PNS	Guru	Mulok	S1 PAI
6.	Muhammad Arsyad, S.Ag	III/c	PNS	Wakamad	Quran Hadits, Pengembangan Diri	S.1 Tarbiyah
7.	Berto,SP	-	GTY	Wali Kelas	Matematika	S.1
8.	Saptinah, S.Pd.I	-	GTY	Kepala Perpustakaa n	Sejarah.	S.1 PAI
9.	Ahmad Subehan,S.Pd.I.	-	GTY	Kepala Lab Kom, Wali Kelas	PPKn. Pengembangan Diri	S1 PAI
10.	Fajriah,S.Pd	-	GTY	Kepala Lab IPA	Biologi, Bhs Indo	S.1 Biologi
11.	H. Muhammad Maksum	III/d	GTY	Guru	Kitab Kuning	PGA
12.	Salamah, S.Pd.I			Kepala Lab PAI	Akidah Akhlak	S1 PAI
13.	Siti Sumarni, S.Pd	-	GTY	Wali Kelas	Bahasa Inggris	S1 Bahasa Inggris
14.	Wena Marnani, S.Pd.I	-	GTY	Wali Kelas	Geografi	S1 PAI
15.	Abdul Gafar	-	GTY	Kep TU/ Guru	Keterampilan	MAN
16.	Hatmah, S.Pd.I	-	GTY	Guru	Seni Budaya	S1 PAI
17.	Gusti Ermawati, S.Pd.I	-	GTY	Wali Kelas	Fisika, Kimia	S1 PAI
18.	Hamidah, S.Pd.I	-	GTY	Wali Kelas	Bahasa Indonesia	S1 PAI
19.	Mala, SE	-	GTY	Guru	Ekonomi	S1 Ekonomi

20.	Misran, S.Pd.I	-	GTY	Guru	Bahasa Arab	S1 PAI
21.	Lucy Arianti, S.Pd.I	-	GTY	Guru	BK	S1 Tarbiyah

Sumber Data: Data Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

Berdasarkan tabel di atas bahwa Kepala Madrasah gol/ruangnya III/b, sedangkan ada guru yang gol/ruangnya IV/a, menandakan bahwa gol/ruang salah satu guru lebih tinggi dari pada kepala madrasah, akan tetapi walaupun gol/ruang lebih tinggi guru dari pada kepala madrasah, untuk pelaksanaan penilaian kinerja guru tetap kepala madrasah yang memberikan penilaian. Namun, bagi guru PNS yang gol/ruang lebih tinggi dari kepala madrasah, yang memberikan penilaian adalah pengawas madrasah dalam bentuk Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 4.5. : Status Kepegawaian dan Pendidikan

No.	Pendidikan	Status Kepegawaian			
		Guru Tetap/ PNS		GTT/ Honorer	
		Laki2	Peremp.	Laki2	Peremp.
1	S2	1	-	-	-
2	S1	-	-	8	9
3	D2	-	-	-	-
4	SMA/MA	-	-	2	1
5	SMP (Paman Sekolah)	-	-	-	-
	Jumlah	1	-	10	10

Sumber Data: Data Kepegawaian dan Pendidikan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

Jumlah guru yang latar belakang pendidikan S2 (Strata Dua) ada 1 orang, dan yang latar belakang pendidikannya S1 ada 17 orang, sedangkan yang latar belakang pendidikannya berasal dari lulusan SMA/MA ada 3 orang, untuk 3 orang yang lulusan SMA/MA agar kedepannya untuk melanjutkan program pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu S1.

5. Keadaan Siswa

Siswa di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas ini adalah semua siswa dari kelas X sampai dengan kelas XII. Adapun secara rinci keadaan siswa Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Daftar siswa Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Tahun 2014/2015

NO	KELAS	KELOMPOK BELAJAR	KEADAAN SISWA			MUTASI (MASUK)			MUTASI (KELUAR)		
			LK	PR	JLH	LK	PR	JLH	LK	PR	JLH
1	X	2	18	27	45						
2	XI IPA	1	4	10	14				1		
3	XI IPS	1	8	9	17						
4	XII IPA	1	3	14	17						
5	XII IPS	1	10	5	15						
JUMLAH			43	65	108						

Sumber Data: Jumlah Siswa Tahun ajaran 2014-2015 Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

6. Keadaan Gedung Madrasah

Adapun keadaan gedung Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Keadaan Gedung Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

NO	JENIS RUANG	Jumlah Ruang	Luas Ruang	KEADAAN RUANGAN	
				BAIK	RUSAK
1	Ruang Belajar	6	360 m ²	6	-
2	Ruang Kantor	1	56 m ²		-
3	Ruang Kepsek	-	-	1	-
4	Ruang TU	-	-	1	-
5	Perpustakaan	1	56 m ²	1	-
6	Laboratorium	1	56 m ²	1	
7	UKS	-	-		
8	Moshola/Lab PAI	-	-		
6	WC	2	3 m ²	2	-

Sumber Data: Keadaan Gedung Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad

B. Paparan Data Penelitian

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik pada Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

Peneliti melakukan penelitian ke sekolah untuk memperoleh data penelitian berupa dokumen-dokumen yang ada di sekolah yang terkait langsung dengan fokus penelitian. Dokumentasi dilakukan untuk melengkapi hasil pengumpulan data dari wawancara dan observasi. Dokumen yang diperoleh berupa identifikasi jenis guru yang akan di rekrut yaitu guru Kimia dan guru Seni Budaya, namun ada beberapa pelamar yang memasukan lamaran kerja untuk menjadi guru dan kualifikasi pendidikannya lulusan S1 PAI. Sedangkan pihak Madrasah menginginkan S1 yang latar belakang pendidikannya memang berasal dari jurusan Kimia dan Seni Budaya.

Temuan data yang berhasil diperoleh peneliti terutama dengan teknik wawancara kepada sumber data mengenai rekrutmen tenaga pendidik dalam manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik ini, bahwa ada beberapa kegiatan awal sebagaimana dijelaskan informan pertama yaitu kepala Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, (Bapak Suh):

...saya mencoba memikirkan bagaimana caranya mencari guru yang diperlukan. Bahkan guru yang juga mempunyai keterampilan lain seperti mampu mengoperasikan komputer untuk pengerjaan yang berhubungan dengan administrasi sekolah. Terlebih dahulu saya melakukan identifikasi mengenai jenis guru yang betul-betul diperlukan. Biasanya melalui rapat guru maupun menerima saran-saran dan keluhan para guru dan persetujuan para guru. Kemudian saya menentukan rencana mengenai guru yang dicari, kriterianya, kemana mencarinya, bagaimana memberi belas jasa atau honorinya, dan sebagainya. Setelah rencana

tersebut dibuat, maka untuk melaksanakan rencana, saya menyampaikan ke kantor Kementerian Agama kabupaten Kapuas. Tetapi biasanya permohonan pengadaan guru yang diminta tersebut kecil kemungkinan dapat dipenuhi karena mungkin dalam hal pengadaan tenaga guru PNS sangat terbatas. Untuk itu, dalam melaksanakan rencana pengadaan guru, selain ke kemenag, kita juga mengusahakan guru tidak hanya berstatus PNS tetapi bisa saja guru honorer. (untuk merekrut guru honorer) memberitahukan melalui guru-guru di sekolah maupun rekan-rekan lain seprofesi misalnya bahwa sekolah memerlukan beberapa guru tertentu. Selain itu, sebenarnya banyak yang mencoba menyampaikan permohonan agar bisa diterima menjadi guru honor di sekolah ini. Inilah yang akan diterima. Selain itu, sekolah juga masih mengalami keterbatasan, terutama membayar honorinya. Belum lagi hal-hal lain yang berhubungan dengan calon guru (pendaftar). Untuk itulah kita melakukan seleksi. Kriterianya diantaranya bersedia dihonor sesuai kemampuan sekolah, pendidikannya termasuk keterampilan tambahan jika ada, jarak rumah pemohon dengan sekolah. Jika guru demikian kita temukan, maka akan kita tempatkan dan tugaskan sebagaimana rencana atau keperluan. Kemudian selain hal di atas, dalam perekrutan tenaga pendidik, jumlah tenaga pendidik keseluruhannya ada 21 orang pendidik, rinciannya: satu orang kepala madrasah, dua orang guru berstatus PNS, dan delapan belas orang guru honorer. Tempat tinggal tenaga pendidik yang jauh dari sekolah ada 19 orang, ada 10 orang yang tempat tinggalnya di kota Kuala Kapuas dan 9 orang lagi yang tempat tinggalnya di desa sebrang Sungai Tatas. Tidak ada batasan dalam hal domisili, karena kita ingin mencari orang yang benar-benar bersedia menjadi tenaga pendidik disini walaupun domisili mereka jauh dari madrasah. Kadang-kadang muncul masalah karena cuaca sekarang tidak menentu, kadang-kadang hujan, sehingga guru tersebut tidak bisa hadir ke sekolah. Seperti yang saya katakan sebelumnya, apabila cuaca hujan guru tersebut tidak pergi ke madrasah atau kadang-kadang terlambat pergi ke madrasah dengan alasan lainnya. Ada dibahas dana khusus untuk menentukan lowongan bagi guru yang baru. Sumbernya dialokasikan dari dana BOS. Sekarang, selain itu ada dana BOSDA. Memang masih terlalu rendah, antara Rp.220.000 sampai Rp.350.000 perguru honor.⁶⁶

⁶⁶Hasil wawancara dengan Bapak Suhardi, Kepala Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 18 Nopember 2014 Jam. 09.30-10.10 WIB di ruang kepala madrasah.

Perencanaan merupakan hal yang terpenting yang harus ada dalam setiap program yang akan dilakukan, seperti rekrutmen tenaga pendidik di sekolah. Kepala madrasah tersebut terlebih dahulu mengidentifikasi mengenai jenis guru yang betul-betul diperlukan. Jumlah tenaga pendidik keseluruhannya ada 21 orang yang rinciannya; satu orang kepala madrasah, dua orang guru yang berstatus PNS dan delapan belas orang guru honorer. Tempat tinggal tenaga pendidik yang jauh dari madrasah ada 19 (sembilan belas) orang, ada 10 (sepuluh) orang yang tempat tinggalnya di kota Kuala Kapuas, dan ada 9 (sembilan) orang lagi yang tempat tinggalnya di desa sebrang Sungai Tatas.

Pihak Madrasah tidak pernah membatasi domisili para guru, karena madrasah memang mencari orang yang benar-benar bersedia menjadi tenaga pendidik, walaupun jauh dari madrasah apalagi dilihat dari gaji masih terlalu rendah antara Rp. 220.000,- sampai Rp. 350.000,- perguru honor itu yang merupakan faktor kurangnya motivasi guru dalam pembelajaran. Dengan honor yang seperti itu tentunya tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang guru, apalagi guru yang sudah berkeluarga kebutuhan jaman sekarang yang serba mahal dengan masalah kenaikan BBM dan kebutuhan sandang pangan.

Kadang faktor cuaca, seperti cuaca hujan merupakan faktor penghambat guru agar bisa berhadir di madrasah, tetapi ada juga guru yang memang kurang disiplin dengan waktu seperti datang ke madrasah tidak tepat waktu jarak rumahnya tidak terlalu jauh.

Kepala madrasah menyampaikan permohonan tentang laporan kekurangan guru ke Kementerian Agama agar mendapat pengadaan guru, baik nantinya guru PNS ataupun guru honor, beliau melaporkan hal tersebut satu kali dalam setahun.

Adapun informan lain yang mengatakan kegiatan awal dalam perekrutan tenaga pendidik, sebagaimana informan dari Bapak Kas:

Kepala madrasah sidin gasan marekrut guru tuh sidin barencana badahulu sambil batatakun lawan kami malilihati kelas, bah ngitu sidin mandiskusikannya sacara resmi atau bisa jua dalam rapat guru kira-kira guru napa yang cagar dicari, kayapa kriterianya. Sidin menyampaikan parmohonan kalo di sekolah sini kakurangan guru ke kemenag situ supaya dapat pangadaan guru. Salain itu sakolah mencari sorang gasan guru honorer. Pa Suhardi rancak maminta lawan babuhan kami guru-guru neh kalo misalnya ada nang handak manjadi guru silahkan haja padahi lawan sidin. Sabujurnya pihak sekolah neh kada nyaman jua mun manantuakan banyak kriteria gasan bebuhan yang handak melamar, sebab kada sesuai lawan honor yang dijulungi oleh madrasah. Tapi sasuai saran lawan kaparluan madrasah, yang pasti calon gurunya tuh latang belakang pendidikannya sesuai, rumah kada jauh, supaya jangan talalu banyak biaya yang dikaluarkan gasan bulang bulik ke madrasah kan kasian jua mun honornya sadikitannya haja.

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara di atas, peneliti menterjemahkannya ke dalam bahasa Indonesia:

Kepala madrasah dalam merencanakan perekrutan tenaga pendidik terlebih dahulu bertanya kepada kami sambil melihat-lihat di kelas, kemudian mendiskusikannya baik secara tidak resmi maupun dalam rapat guru tentang guru apa yang akan dicari, bagaimana kriterinya. Beliau menyampaikan permohonan setidaknya laporan kekurangan guru ke kemenag agar mendapat pengadaan guru. Selain itu juga sekolah mencari guru honorer. Pa Suhardi meminta kepada kami para guru barangkali kalau-kalau ada orang yang berkeinginan menjadi guru honorer agar diberitahukan kepada madrasah. Sebetulnya kita tidak

terlalu enak menentukan banyak kriteria, sebab tidak sesuai dengan honor yang diberikan oleh madrasah. Tapi berdasarkan saran-saran sesuai keperluan madrasah, calon guru tersebut berlatar belakang pendidikan yang sesuai, rumahnya tidak jauh. Ya supaya jangan banyak biaya pulang pergi ke madrasah. Kan kasihan honorinya sedikit.⁶⁷

Kepala madrasah merupakan seorang pemimpin yang memiliki jabatan tertinggi di madrasah. Apapun yang dilakukan dan dikerjakan seorang kepala madrasah merupakan contoh bagi para guru dan staf karyawan. Kepala madrasah memiliki peranan yang sangat penting dalam memajukan madrasah, diantaranya menyangkut kualitas guru, karyawan dan peserta didik. Untuk memajukan suatu madrasah bukan hanya dilihat dari segi kualitas saja tetapi juga harus dilihat dari segi kuantitas baik itu kualitas guru, karyawan maupun peserta didik.

Apapun yang akan dilakukan dalam hal manajemen sekolah, tentunya harus perencanaan terlebih dahulu. Salah satunya perencanaan untuk perekrutan tenaga pendidik dalam hal ini kepala madrasah selalu melibatkan para guru untuk selalu mendiskusikannya terlebih dahulu baik secara tidak resmi maupun dalam rapat. Kepala madrasah yang baik adalah kepala madrasah yang mau menerima masukan dari para guru sebelum mengambil suatu keputusan selaku kepala madrasah beliau selalu menyampaikan permohonan tentang laporan kekurangan guru ke Kementerian Agama agar mendapat pengadaan guru honorer.

Masalah kriteria, pihak madrasah tidak terlalu ketat dalam menentukan kriteria perekrutan tenaga pendidik, yang diantaranya berlatar belakang

⁶⁷Hasil wawancara dengan Bapak Kastalani, Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 19 Nopember 2014 Jam. 08.20-09.30 WIB di ruang guru.

pendidikan atau setidaknya mampu mengajar, punya kemauan dan mau dengan honor seadanya. Banyak saja yang berminat untuk menjadi guru honorer di madrasah tersebut, tetapi hal yang terpenting adalah apakah mereka mau menerima honor yang seadanya, karena bisa saja dengan honor yang seperti itu dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam proses pembelajaran di madrasah dan akhirnya mengundurkan diri.

Perekrutan tenaga pendidik di madrasah diharapkan bukan hanya memiliki kemampuan mengajar dalam bidangnya tetapi juga memiliki suatu keahlian atau keterampilan guna menunjang kemajuan madrasah.

Selanjutnya Bapak Berto, guru mata pelajaran matematika di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas juga mengatakan:

Kepala madrasah sidin membuat rancana untuk marekrut guru, tapi maminta masukan jua pang lawan guru-guru dahulu, lalu sidin manyampaikannya ka kemenag situ supaya ada panambahan tanaga guru di sini. Di sakolah sini mencari ae guru honor siapa yang berminat tapi harus balatar balakang pendidikan atau paling kada mampu ma ajar, baisi kamauan, dan mau honor nang saadanya

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara di atas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia:

Kepala madrasah membuat perencanaan dalam perekrutan guru. Kepala madrasah terlebih dahulu menerima masukan dari guru-guru. Lalu menyampaikan laporan atau mengajukan permohonan penambahan tenaga guru ke kemenag. Setelah beberapa waktu pun beliau menanyakan tindak lanjut permohonan tersebut, dari masukan dan saran guru-guru, maka dicari orang yang berminat menjadi guru honor. Kalau bisa berlatar belakang pendidikan atau setidaknya mampu mengajar,

punya kemauan, mau seadanya honorinya. Dalam menerima guru honor inipun, kepala madrasah menerima saran dan masukan dari guru-guru.⁶⁸

Kepala madrasah sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mengajukan permohonan ke Kementerian Agama untuk pengadaan guru, namun karena saat ini tidak penerimaan PNS, jadi kepala madrasah mencari dan mengangkat guru untuk menjadi guru honor di madrasah yang beliau pimpin.

Penelitian kebutuhan yang dimulai dengan perencanaan tenaga pendidik yang telah ditetapkan, penelitian terhadap pekerjaan dan kondisi kerja, yaitu deskripsi pekerjaan yang memuat daftar tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, serta kondisi kerja yang memuat tentang gaji, jaminan kesejahteraan dan sebagainya, mengemukakan job spesifikasi, yang menjelaskan tentang kualifikasi minimal yang dibutuhkan untuk keberhasilannya suatu pekerjaan, meneliti sumber calon, yaitu mempertimbangkan dari manakah calon tersebut berasal, memilih metode rekrutmen, yang memberikan tentang adanya kesempatan kerja, mereview formulir lamaran yang bertujuan untuk mengabaikan calon-calon yang tidak memenuhi spesifikasi, dan mengadakan wawancara yang bertujuan menilai kemampuan pelamar.

Bahkan untuk memperkuat informasi mengenai kegiatan awal perekrutan tenaga pendidik, informan berinisial Bapak AY mengatakan:

Kepala madrasah menyusun rencana dahulu sidin untuk marekrut guru, kira-kira guru apa yang diperlukan sekolah, kayapa mencarinya lawan

⁶⁸Hasil wawancara dengan Bapak Berto, Guru Mata Pelajaran Matematika di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 19 Nopember 2014 Jam. 09.40-11.00 WIB di ruang guru.

manantuakan guru yang diterima neh kayapa. Sidin malaporkan ka kemenag gasan pangadaan guru, jadi hasilnya bisa jua malalui mutasi guru dari sakolah lain. Tapi bisa jua manarima guru honorer labih dahulu tapi ma ajuakan parmohonan pang ka madrasah. Kalo gasan mencari guru honor, kepala sekolah neh sidin meminta saran pang dahulu lawan babuhan guru, jadi kita neh manyarankan tuh guru nang sasuai kaparlun madrasah, bisi latar belakang pendidik dan napa-napa lagi kaparlun lainnya yg sasuai.

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara di atas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia:

Kepala madrasah melakukan perencanaan untuk perekrutan tenaga pendidik. Menentukan guru apa yang diperlukan, melalui apa memperolehnya, menentukan guru yang diterima jika dicari guru honor. Kepala madrasah menyampaikan laporan atau permintaan guru ke kemenag. Hasilnya mungkin bisa melalui mutasi guru dari sekolah lain. Bisa juga dengan menerima guru honorer dengan terlebih dahulu mengajukan permohonan ke madrasah. Kalau sekolah belum mendapat bantuan tambahan guru PNS, biasanya langsung saja. Tetapi kalau guru honor kepala madrasah meminta saran dan masukan dari guru-guru. Kita menyarankan guru yang mau ditempatkan sesuai dengan keperluan madrasah, memiliki latar belakang pendidik, dan hal-hal lain sesuai keperluan.⁶⁹

Perencanaan merupakan hal yang sangat penting dalam berbagai kegiatan, termasuk kegiatan yang berhubungan dengan kebutuhan tenaga pendidik. Namun esensi yang paling penting dalam perencanaan itu tidak terlepas dari berbagai strategi alternatif pilihan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas. Kepala madrasah menentukan apa yang diperlukan, melalui apa memperolehnya, menentukan guru yang diterima jika dicari guru honor. Menyampaikan laporan atau permintaan guru ke kemenag. Beliau juga meminta

⁶⁹Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Yani, Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 20 Nopember 2014 Jam. 08.20 -09.15 WIB di ruang guru.

saran dan masukan dari guru-guru untuk menempatkan sesuai dengan keperluan madrasah, memiliki latar belakang pendidikan dan hal-hal lain sesuai dengan keperluan.

Kegiatan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas sepenuhnya berada pada kepala madrasah, penetapan tenaga pendidik masih bersifat informal karena tidak semua prosedur dan rekrutmen yang baku secara umum dapat dilaksanakan, hal ini disebabkan karena kebutuhan tenaga pendidik setiap tahunnya tidak terlalu banyak. Namun demikian, kegiatan rekrutmen yang dilakukan masih tetap mempertimbangkan kriteria-kriteria tertentu, baik persyaratan administratif, kemampuan dan kepribadian.

Informasi yang diperoleh mengenai kegiatan perekrutan tenaga pendidik yang dilaksanakan kepala madrasah juga disampaikan Ibu Wen berikut ini:

Kepala madrasah sudah berusaha banar gasan parekrutan guru, tapi kepala madrasah ini sidin mangidentifikasi kaadaan apakah cukup atau kurang kah masih guru, bisa jua bakunjung ka kelas-kelas. Dalam rapat tuh kepala madrasah manyampaikan maksud sidin tuh tapi sidin tatap haja manarima masukan dari babuhan guru gasan upaya marekrut guru, kira-kira guru yang dibutuhkan sekolah, latar belakangnya kayapa, dimana dan lainnya jua, misalnya mencari guru tapi guru kimia. Kepala madasah maajuakan jua permohonan ka kemenag situ, salain itu madrasah jua manarima guru honor yang malamar gawian ka madrasah sini.

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara diatas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia:

Kepala madrasah sudah mengupayakan perekrutan tenaga pendidik. Kepala madrasah membuat perencanaan. Kepala madrasah mengidentifikasi keadaan kecukupan atau kekurangan guru, bisa melalui kunjungan ke kelas-kelas, atau masukan dari para guru. Waktu rapat atau ketika di ruang guru, kepala madrasah menyampaikan maksudnya dan tetap menerima masukan dari guru mengenai upaya perekrutan guru, guru apa yang diperlukan, latar belakangnya, dimana, dan sebagainya. Misalnya guru yang dicari adalah guru kimia. Kepala madrasah mengajukan permohonan ke kemenag. Selain itu madrasah juga menerima guru honorer yang melamar ke madrasah.⁷⁰

Menghasilkan kualitas pembelajaran dan peserta didik yang bermutu, diperlukan tersedianya tenaga pendidik yang bermutu pula. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas salah satu kegiatan yang harus dilakukan adalah melalui rekrutmen dengan berbagai metode, antara lain dari: dalam organisasi, pelamar yang mengajukan lamaran, teman-teman pegawai, melalui universitas-universitas, dan melalui agen-agen pekerjaan dan sebagainya. Dengan sistem rekrutmen yang dilakukan untuk proses seleksi tetap mengacu kepada teori (kompetensi guru) baik dari tingkat pendidikannya, skillnya, pengetahuannya, kemampuan individunya yang dianggap layak untuk mengajar. Dalam kegiatan rekrutmen ada beberapa langkah yang harus dilakukan, meliputi: menyebarluaskan pengumuman tentang kebutuhan ketenaga kerjaan dalam berbagai jenis dan kualifikasi, dan membuka pendaftaran dengan persyaratan administratif maupun akademis.

Senada dengan pendapat guru-guru di atas, Guru AS juga mengatakan:

⁷⁰Hasil wawancara dengan Ibu Wena Marnani, Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 21 Nopember 2014 Jam. 08.45-09.40 WIB di ruang guru

Kepala madrasah barupaya untuk marekrut guru, sabab guru nang ada ini balum tapi mamanuhi tarutama guru nang mangarti dan bisa maajar, dari informasi tuh baiknya ada guru khusus, makanya kepala madrasah lawan babuhan guru manantukan guru apa yang diparlukan, kamana jua usulan handak disampaikan, kayapa cara mandapatkan gurunya, kepala madrasah sidin sambil maajukan ka kemenag situ supaya ada pangadaan guru gasan disekolah sini. Di samping itu sekolah mencari jua guru honorer.

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara di atas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia:

Kepala madrasah mengupayakan perekrutan guru, sebab guru yang ada dirasa belum memenuhi terutama guru yang mengerti dan bisa mengajar. Dari informasi guru bahwa sebaiknya ada guru khusus, maka kepala sekolah bersama guru menentukan guru yang diperlukan, kemana usulan disampaikan, bagaimana cara mendapatkan guru. (Pelaksanaannya) kepala madrasah mengajukan meminta guru melalui Kementerian Agama. Disamping itu juga mencari guru honorer.⁷¹

Dalam hal mengupayakan perekrutan guru yang dirasa belum memenuhi, terutama guru yang mengerti dan bisa mengajar dengan mata pelajaran yang diampunya, karena guru tersebut berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kualifikasi jenjang pendidikannya. Perekrutan tenaga pendidik di madrasah diharapkan bukan hanya memiliki kemampuan mengajar dalam bidangnya tetapi juga memiliki suatu keahlian atau keterampilan guna menunjang kemajuan madrasah. Hal lain yang perlu diperhatikan juga punya kemauan dan mau dengan honor seadanya. Banyak saja yang berminat untuk

⁷¹Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Subehan, Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 24 Nopember 2014 Jam. 08.10-08.40 WIB di ruang guru

menjadi guru honorer di madrasah tersebut, tetapi hal yang terpenting adalah apakah mereka mau menerima honor yang seadanya, karena bisa saja dengan honor yang seperti itu dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam proses pembelajaran di madrasah dan akhirnya mengundurkan diri.

Kepala madrasah dalam pelaksanaan perekrutan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mengajukan permohonan ke Kementerian Agama kabupaten Kapuas untuk pengadaan guru, namun karena saat ini tidak ada penerimaan PNS untuk wilayah Kementerian Agama. Jadi, kepala madrasah mencari dan mengangkat guru untuk menjadi guru honor di madrasah yang beliau pimpin.

Berdasarkan dengan proses perekrutan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas telah melaksanakan kebijakan mengenai seleksi calon tenaga pendidik. Secara konseptual, kegiatan seleksi tidak lepas dari berbagai proses dari mulai tahap pendahuluan sampai kepada tahap penilaian. Pada tahap proses seleksi meliputi: menentukan pekerjaan dan kondisi kerja, meneliti keterampilan, pengetahuan, ciri-ciri kepribadian yang diperlukan, menetapkan spesifikasi pekerjaan, mereview kualifikasi pelamar, melaksanakan wawancara pendahuluan, mengecek referensi, dan melakukan penawaran kerja.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai hal ini, peneliti meminta penjelasan dari pengawas Madrasah tingkat menengah dari Kementerian Agama Kabupaten Kapuas Bapak Was yang mengatakan:

Untuk manajemen madrasah, kepala madrasah sudah berusaha semaksimal mungkin. Kepala madrasah mengajukan permohonan ke kemenag kabupaten untuk minta tenaga guru, tetapi tetapi saat ini tidak ada penerimaan pegawai jadi kepala madrasah sangat tepat mencari atau mengangkat guru secara suka rela menghonor di madrasah beliau.⁷²

Perencanaan merupakan hal yang terpenting yang harus ada dalam setiap program yang akan dilakukan, seperti rekrutmen tenaga pendidik di sekolah. Kepala madrasah tersebut terlebih dahulu mengidentifikasi mengenai jenis guru yang betul-betul diperlukan. Salah satu perencanaan untuk perekrutan tenaga pendidik dalam hal ini kepala madrasah selalu melibatkan para guru untuk selalu mendiskusikannya terlebih dahulu baik secara tidak resmi maupun dalam rapat. Kepala madrasah menerima masukan dari para guru sebelum mengambil suatu keputusan.

Kepala madrasah merupakan seorang pemimpin yang memiliki jabatan tertinggi di madrasah. Apapun yang dilakukan dan dikerjakan seorang kepala madrasah merupakan contoh bagi para guru dan staf karyawan. Kepala madrasah memiliki peranan yang sangat penting dalam memajukan madrasah, diantaranya menyangkut kualitas guru, karyawan dan peserta didik. Untuk memajukan suatu madrasah bukan hanya dilihat dari segi kualitas saja tetapi juga harus dilihat dari segi kualitas baik itu kualitas guru, karyawan maupun peserta didik.

Dalam hal kriteria pun, tidak banyak menentukan kriteria dalam perekrutan tenaga pendidik, yang diantaranya berlatar belakang pendidikan atau

⁷²Hasil wawancara dengan Bapak Wasdadiwarto, Pengawas Madrasah Tingkat Menengah Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 21 Nopember 2014 Jam. 08.45-09.40 WIB di ruang Pengawas Tingkat Menengah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas.

setidaknya mampu mengajar, punya kemauan dan mau dengan honor seadanya. Banyak saja yang berminat untuk menjadi guru honorer di madrasah tersebut, tetapi hal yang terpenting adalah apakah mereka mau menerima honor yang seadanya, karena bisa saja dengan honor yang seperti itu dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam proses pembelajaran di madrasah dan akhirnya mengundurkan diri.

Kepala madrasah menyampaikan permohonan tentang laporan kekurangan guru ke Kementerian Agama agar mendapat pengadaan guru, baik nantinya guru PNS ataupun guru honor, beliau melaporkan hal tersebut satu kali dalam setahun.

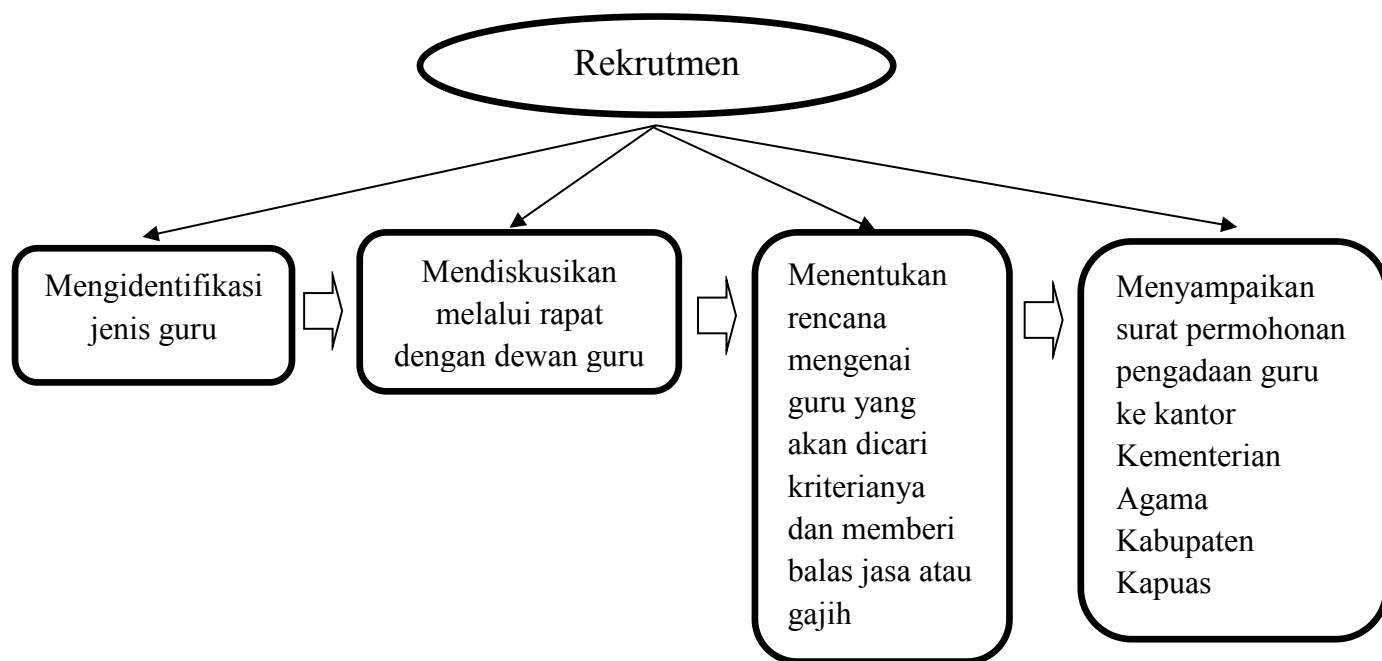
Perekrutan tenaga pendidik di madrasah diharapkan bukan hanya memiliki kemampuan mengajar dalam bidangnya tetapi juga memiliki suatu keahlian atau keterampilan guna menunjang kemajuan madrasah.

Berdasarkan informasi yang terkumpul dari beberapa sumber data primer di atas, maka peneliti juga berusaha melengkapi informasi dengan mencari sumber data, sumber data penunjang ini adalah dokumen laporan keadaan guru pada Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas kepada Kementerian Agama Kabupaten Kapuas. Sedangkan sumber data yang peneliti perlukan untuk pengecekan keabsahan data adalah melalui studi dokumentasi, berupa data Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas, disitu terlihat latar belakang, atau tugas yang dilaksanakan guru dalam hal ini guru honor.

Kegiatan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan kepala madrasah Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas melalui kegiatan: identifikasi mengenai jenis guru yang betul-betul diperlukan. Identifikasi ini dilakukan melalui rapat guru maupun saran-saran dan keluhan para guru. Dari identifikasi ini dapat dibuat perencanaan mengenai guru yang dicari, kriteria guru, cara mencari atau merekrutnya dan sebagainya.

Kemudian kegiatan perekrutan yang lain, sebagaimana data yang diperoleh, seleksi dilakukan karena keterbatasan madrasah yang tidak mungkin menerima semua guru yang mengajukan permohonan. Kegiatan tersebut dilakukan untuk menemukan guru yang betul-betul sesuai kebutuhan. Adapun kriteria guru yang akan diterima sebagai guru honor adalah bersedia diberi honor sesuai kemampuan madrasah, pendidikan yang relevan, mempunyai keahlian atau keterampilan tertentu, alamat atau domisili calon guru terdekat.

Gambar 4.1 Skema Rekrutmen di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas



Kepala madrasah merekrut tenaga pendidik dengan mengidentifikasi jenis guru yang betul-betul diperlukan sesuai dengan kebutuhan sekolah, selaku kepala sekolah tentunya beliau tidak mengambil keputusan dengan sendiri, biasanya melalui rapat kepala madrasah menyampaikan perencanaannya, sehingga ketika rapat mendapat masukan dan berbagai saran dari dewan guru. Pihak sekolah kemudian menentukan rencana mengenai guru yang akan dicari, bagaimana kriterianya dan memberi upah atau gaji. Selain sekolah merekrut tenaga pendidik secara langsung melalui sekolah, kepala madrasah juga menyampaikan surat permohonan pengadaan tenaga pendidik ke kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas.

2. Pengembangan (*Profesional Development*) Tenaga Pendidik pada Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas

Peneliti datang ke sekolah untuk melakukan observasi tentang pengembangan tenaga pendidik, peneliti mengamati secara langsung. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa pedoman pengamatan. Observasi dilakukan untuk menggali data tentang manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas. Peneliti mengamati keadaan gedung dan lingkungan madrasah serta fasilitas kerja dan sarana prasarana madrasah, hubungan kerjasama antara kepala madrasah dan guru, maupun antara teman sejawat.

Pengembangan tenaga dalam pengelolaan tenaga pendidik dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja guru agar lebih baik, kepala madrasah menjelaskan bahwa beliau merencanakan dan melaksanakan serta memonitoring fungsi *development*, sebagaimana dikatakan:

Sebagai seorang guru, tentu mesti ditingkatkan kompetensi dan kualifikasinya. Sebagai kepala madrasah, program atau usaha untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja guru di antaranya misalnya memberikan bimbingan, mengusulkan dan menganjurkan kepada guru untuk mengikuti pendidikan lebih tinggi, mengikutsertakan dalam berbagai seminar, MGMP, workshop, MGMP mini di sekolah, pelatihan atau penataran, memotivasi para guru untuk giat membaca dan sebagainya. Iya, walaupun saya tidak tahu apakah ini bentuknya sesuai dengan perencanaan yang semestinya atau tidak. Namun yang jelas, dalam mengupayakan meningkatkan kinerja guru terlebih dahulu analisis kebutuhan dan relevansinya serta kesempatannya. Kompetensi apa yang kita prioritaskan, siapa guru dan berapa orang, kemana atau dimana untuk bisa diikuti pendidikan atau latihan, dan seterusnya. Tentu hal ini saya sangat memerlukan bantuan dan masukan dari para guru juga. Misalnya, untuk meningkatkan kinerja guru dalam

menangani atau mengajar. Ketika ada pendaftaran, kita suruh guru tadi mengikuti seleksi dan mengikuti perkuliahan serta kita atur jadwal disekolah jika pada hari-hari tertentu kelas yang bersangkutan ditinggal kuliah sebagai bentuk pelaksanaannya, dan setiap saat kita pantau perkembangannya, keaktifannya sebagai contoh monitoring. Paling tidak wawasannya bertambah, sehingga akan bermanfaat terutama bagi yang bersangkutan dalam menghadapi yang ada di kelasnya. Dalam mengikuti pemberian bimbingan mereka semua mengikutinya, seperti mengadakan workshop kurikulum 2013 yang diadakan di madrasah aliyah Thalabul Irsyad, cuma mendatangkan pemateri ke tempat ini. Apabila diharuskan mengikutinya, maka sekolah akan kami liburkan selama kegiatan tersebut berlangsung. Bisa juga mengikuti bimbingan diluar daerah, maka kami akan mengirimkan perwakilan dari sekolah. Pemberian ijin mengikuti kegiatan sampai kegiatan tersebut selesai. Tidak mengacaukan jadwal yang sudah ada, karena guru yang lain yang akan menggantikan jadwal tersebut agar proses pembelajaran tetap berjalan.⁷³

Kepala madrasah merencanakan dan melaksanakan fungsi pengembangan tenaga pendidik dengan cara membuat program, untuk guru yang kemampuannya masih rendah agar dapat ditingkatkan dan bagi guru yang sudah bagus agar lebih ditingkatkan lagi kompetensinya.

Berdasarkan observasi peneliti pada tanggal 30 September 2014 jam 09.00 WIB, kepala madrasah selaku mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai seminar atau pelatihan, MGMP dan MGMP mini yang memang biasanya dilaksanakan satu bulan sekali apabila tidak ada kesibukan, untuk guru yang belum S1 (strata satu) disarankan agar mengikuti program pendidikan S1 (strata satu) sesuai dengan bidangnya. Sebelum mengikutsertakan guru ke dalam berbagai kegiatan, kepala madrasah terlebih dahulu menentukan guru yang akan

⁷³Hasil wawancara dengan Bapak Suhardi, Kepala Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 18 Nopember 2014 Jam. 09.30-10.10 WIB di ruang kepala madrasah.

diikutsertakan. Kemudian menentukan biaya dan waktunya, pentingnya pengembangan tenaga pendidik ini agar menambah wawasan, meningkatkan keahlian dan meningkatkan motivasi kerja para guru, karena bahwasanya seorang guru itu idealnya selalu tampil secara profesional dengan tugas utamanya yaitu mendidik, membimbing, melatih dan mengembangkan kurikulum. Sebagaimana prinsip pendidikan “seorang guru bila di depan memberikan suri teladan, di tengah memberi prakarsa dan di belakang memberikan dorongan dan motivasi”.

Wawancara yang dilakukan kepada beberapa guru untuk meyakinkan atas informasi yang diberikan kepala madrasah mengenai pengembangan tenaga pendidik, Guru Kas mengatakan:

Sidin maolah program, nang kaya manantuakan guru yang handak umpat seminar, manantuakan biayanya, waktunya jua. Namun pelaksanaannya sidin mambari bimbingan, maadakan batukar pendapat antara guru, MGMP mini, maumpatkan guru ke MGMP, mandaftarkan guru gasan maumpati kagiatan seminar, workshop, diklat dan manyuruhakan guru maumpati program pendidikan ka S1.

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara di atas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia

Beliau membuat program. Misalnya menentukan guru yang akan ikut seminar, menentukan biayanya, waktunya. Adapun dalam pelaksanaannya, beliau memberikan bimbingan, mengadakan sharing antar guru, MGMP mini, mengikutkan guru ke MGMP guru-guru MA, mendaftarkan guru untuk ikut kegiatan seminar, workshop, diklat, dan menyuruhkan guru mengikuti pendidikan ke S1.⁷⁴

⁷⁴Hasil wawancara dengan Bapak Kastalani, Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 19 Nopember 2014 Jam. 08.20-09.30 WIB di ruang guru.

Dalam merencanakan dan melaksanakan fungsi pengembangan tenaga pendidik kepala madrasah membuat program, untuk guru yang kemampuannya masih rendah agar dapat ditingkatkan dan bagi guru yang sudah bagus agar lebih ditingkatkan lagi kompetensinya. Kepala madrasah mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai seminar atau pelatihan, MGMP dan MGMP mini yang memang biasanya dilaksanakan satu bulan sekali, untuk guru yang belum S1 (strata satu) disarankan agar mengikuti program pendidikan S1 (strata satu) sesuai dengan bidangnya. Sebelum mengikutsertakan guru kedalam berbagai kegiatan, kepala madrasah terlebih dahulu menentukan guru yang akan diikutsertakan, menentukan biaya dan waktunya, meningkatkan keahlian dan meningkatkan motivasi kerja para guru.

Selanjutnya didapat juga informasi mengenai fungsi pengembangan (*development*) tenaga pendidik sebagaimana dijelaskan kepala madrasah, Guru Berto mengatakan sebagai berikut:

Kompetensi gasan guru labih ditingkatkan, karena gurukan yang bahadapan langsung lawan murid, makanya kepala madrasah ginih maumpatkan guru-guru kita disini ka seminar-seminar, MGMP dan sidin manyarankan guru untuk maumpati kuliah S1, workshop nang kaya workshop tentang kurikulum 2013 yang anu tuh, diklat sertifikasi guru. Sidin dalam manantuakan atau manunjuk guru gasan peserta berbagai kagiatan pengembangan bisa ditnjuk oleh kepala madrasah secara langsung tapi bisa jua sidin manarima saran dari buhan guru. Sadikit banyaknya kita batambah pangatahuan lawan katarampilan sahingga mambantu banar dalam mengajar. Secara kada langsungpun ada upaya yang dilakukan sidin dalam pengembangan tenaga guru, misalnya haja suasana dantai di kantor lawan guru-guru. Yang

sabujurnya ngitu adalah manambah kompetensi kada hanya sidin haja tatapi lawan buhan guru yang lain nya jua.

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara diatas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia

Kompetensi guru lebih ditingkatkan. Karena gurulah yang berhadapan langsung dengan murid. Yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan mengikutkan guru-guru pada seminar-seminar, MGMP, menyarankan guru agar kuliah S1, pelatihan, workshop. Misalnya workshop tentang kurikulum 2013 beberapa waktu lalu, diklat sertifikasi guru. Kepala madrasah dalam menentukan atau menunjuk guru sebagai peserta pada berbagai kegiatan pengembangan bisa ditunjuk oleh kepala secara langsung, bisa juga dengan menerima saran dari para guru. Sedikit banyaknya kita bertambah dalam hal pengetahuan dan keterampilan sehingga sangat membantu kita dalam mengajar. Secara tidak langsungpun ada upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam pengembangan tenaga guru ini, misalnya dalam suasana santai di kantor bersama guru-guru. Yang sebenarnya itu adalah untuk menambah kompetensi tidak hanya beliau tetapi juga kepada guru yang lain.⁷⁵

Pembinaan tenaga pendidik baik mutu maupun jumlah merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembelajaran di madrasah maupun di sekolah. Oleh karena itu, Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas berusaha secara konsekuen dan berkesinambungan untuk melakukan pengembangan tenaga pendidik. Salah satu tujuan pengembangan yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas diarahkan untuk menjamin terselenggaranya kualitas tenaga pendidik dalam upaya memperlancar pelaksanaan tugas dan proses pembelajaran.

⁷⁵Hasil wawancara dengan bapak Berto, Guru Mata Pelajaran Matematika di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 19 Nopember 2014 Jam. 09.40-11.00 WIB di ruang guru.

Memotivasi dan memberikan inspirasi kepada guru merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh seorang kepala madrasah, sehingga kepala madrasah menginginkan agar para guru bukan hanya memiliki kemampuan dalam bidangnya saja tetapi juga memiliki kemampuan atau keahlian lain yang dapat meningkatkan kualitas dirinya dan madrasah.

Informasi mengenai fungsi *development* yang dikelola kepala madrasah juga diinformasikan oleh Guru AY, yang mengatakan:

Kepala madrasah memang melakukan pengembangan tenaga pendidik, supaya guru yang kemampuannya masih rendah dapat ditingkatkan lagi kompetensinya, melalui MGMP, MGMP Mini, seminar-seminar, pendidikan dan latihan, melalui pendidikan ke S1. Untuk MGMP dan MGMP mini itu biasanya sebulan sekali saja, tapi di sini mulai kurang berjalan lancar mungkin karena kesibukan para pengurus, kesibukan kepala madrasah. Kepala madrasah melakukan perencanaan pengembangan misalnya mengidentifikasi permasalahan, menantuakan tujuan MGMP mini, menantuakan materi dalam MGMP mini, membuat jadwal, biaya, menantuakan guru yang akan diumpamakan dalam diklat, manfaatnya menambah wawasan, meningkatkan keahlian, meningkatkan motivasi bagawi.

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara di atas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia

Kepala madrasah memang melakukan pengembangan tenaga pendidik. Agar guru yang kemampuannya masih rendah dapat ditingkatkan dan guru yang sudah bagus terus lebih meningkat lagi kompetensinya. Melalui MGMP. MGMP Mini, seminar-seminar, pendidikan dan latihan, melalui pendidikan ke S1. Kalau MGMP dan MGMP mini biasanya sebulan sekali, tapi sekarang mulai kurang berjalan lancar mungkin karena kesibukan para pengurus, kesibukan kepala madrasah. (Kepala madrasah melakukan perencanaan pengembangan) misalnya mengidentifikasi permasalahan, menentukan tujuan MGMP mini, menentukan materi dalam MGMP mini, membuat jadwal, biaya, menentukan guru yang akan diikuti dalam diklat. (Manfaatnya)

menambah wawasan, meningkatkan keahlian, meningkatkan motivasi kerja.⁷⁶

Penetapan program pengembangan yaitu menetapkan program apa saja yang sekiranya relevan dengan kebutuhan pengembangan tenaga pendidik, bisa perbidang studi maupun per-MGMP, seperti dianggap perlu mengikuti seminar sertifikasi, mengikuti penataran, atau yang lainnya. Maka pihak madrasah akan mengirim dan menunjuk guru yang layak dikirim untuk mengikuti penataran tersebut.. Sebagai penunjang sumber daya tenaga pendidik, di madrasah pun pernah diadakan workshop, pelatihan-pelatihan, dan disediakan buku-buku. Hal ini dilakukan agar guru-guru tidak ketinggalan informasi, dan agar guru menjadi profesional dalam mengajar. Selain penyediaan buku-buku, madrasah juga melakukan pelatihan komputer. Dalam hal perencanaan pengembangan kepala madrasah mengidentifikasi permasalahan, menentukan tujuan MGMP mini, menentukan materi dalam MGMP mini, membuat jadwal, biaya, menentukan guru yang akan diikuti dalam diklat. Manfaat pengembangan tersebut dapat menambah wawasan, meningkatkan keahlian, meningkatkan motivasi kerja.

Sedangkan Guru Wen mengatakan alasan pentingnya pengembangan tenaga pendidik dan pengelolaan fungsi pengembangan tenaga pendidik oleh kepala madrasah ini dia menjelaskan:

⁷⁶Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Yani, Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 20 Nopember 2014 Jam. 08.20 -09.15 WIB di ruang guru.

Manurut Ulun penting benar, kepala madrasah mengidentifikasi kompetensi apa saja yang perlu dikembangkan, siapa yang perlu dikembangkan lebih dahulu, apa bentuk pengembangannya, di mana melaksanakannya, dan sebagainya. Misalnya Pengetahuan dan kemampuan guru dalam mengoperasikan komputer. Guru yang dinilai perlu ditingkatkan kemampuannya sebenarnya semua guru di madrasah ini. Tetapi kepala madrasah menyarankan kepada beberapa guru terutama yang belum S1 untuk mengikuti kuliah di jurusan pendidikan. Pelatihan mengenai operator sekolah yang diadakan oleh kemenag ataupun madrasah-madrasah lain, seminar-seminar, MGMP, kepala madrasah juga sering memotivasi kita untuk terus menambah pengetahuan melalui membaca. Selain itu juga mengikutsertakan guru dalam seleksi peserta sertifikasi guru karena disana biasanya guru akan diberi latihan dan pendidikan.

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara di atas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia:

Menurut saya penting sekali. Kepala madrasah mengidentifikasi kompetensi apa saja yang perlu dikembangkan, siapa yang perlu dikembangkan lebih dahulu, apa bentuk pengembangannya, di mana melaksanakannya, dan sebagainya. (Misalnya) Pengetahuan dan kemampuan guru dalam mengoperasikan komputer. Guru yang dinilai perlu ditingkatkan kemampuannya sebenarnya semua guru di madrasah ini. Tetapi kepala madrasah menyarankan kepada beberapa guru terutama yang belum S1 untuk mengikuti kuliah di jurusan pendidikan. Pelatihan mengenai operator sekolah yang diadakan oleh kemenag maupun madrasah-madrasah lain, seminar-seminar, MGMP, Kepala madrasah juga sering memotivasi kita untuk terus menambah pengetahuan melalui membaca. Selain itu juga mengikutsertakan guru dalam seleksi peserta sertifikasi guru karena disana biasanya guru akan diberi latihan dan pendidikan.⁷⁷

Secara konseptual bahwa kegiatan pengembangan hendaknya mengikuti langkah-langkah berikut; *Pertama*, penilaian kebutuhan, mencakup analisis kebutuhan organisasi, analisis kebutuhan pekerjaan, dan analisis kebutuhan

⁷⁷Hasil wawancara dengan Ibu Wena Marnani, Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 21 Nopember 2014 Jam. 08.45-09.40 WIB di ruang guru

perorangan. *Kedua*, penetapan materi program yang disusun berdasarkan kebutuhan dan tujuan pengembangan, keterampilan khusus, pengetahuan yang dibutuhkan atau pembinaan sikap tertentu. Materi pembinaan hendaknya memenuhi kebutuhan organisasi dan individu. Berdasarkan langkah-langkah pengembangan tenaga pendidik telah dilaksanakan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas, terutama dengan yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi. Sesuai dengan konsep dasar manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas sebagai salah satu sekolah swasta, maka kegiatan pengembangan tenaga pendidik yang dilakukan selama ini antara lain melalui kegiatan penataran tentang proses pembelajaran, mengikuti pertemuan ilmiah sesuai dengan bidang studi, seminar-seminar, pelatihan-pelatihan dan mengadakan buku yang bermanfaat, untuk menambah wawasan dan keterampilan tenaga pendidik, disamping sebagai hasil belajar peserta didik.

Guru berikutnya yang juga membenarkan mengenai pernyataan kepala madrasah dalam hal pengelolaan fungsi pengembangan tenaga pendidik ini adalah Guru AS yang mengatakan:

Rancak tuh biasanya diumpatakan seminar, pelatihan, kuliah ke S1, diklat, sertifikasi guru. Kepala madrasah malakuakan perencanaan misalnya haja mencari informasi kalo ada kesempatan gasan umpat seminar atau pelatihan, manantuakan guru nang handak dibawa, biayanya, dan kegiatan salanjutnya maksudnya tuh imbah guru umpat kegiatan pengembangan. Manfaat perencanaan nang diulah kepala madrasah kegiatannya taarah. Sasuai lawan kabutuhan madrasah, Ulun

pernah diumpatakan pelatihan nang kaya pelatihan penggunaan internet nang diadaakan oleh telkom, diklat sertifikasi, manfaatnya manambah wawasan lawan katarampilan kita jua sebagai sorang guru.

Untuk memahami maksud dari wawancara di atas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia:

Biasanya diikutkan seminar, pelatihan, kuliah ke jenjang S1, diklat sertifikasi, MGMP. Kepala madrasah melakukan perencanaan. Misalnya mencari informasi kalau ada kesempatan untuk mengikuti seminar atau pelatihan, menentukan guru yang akan diikutkan, biayanya, dan kegiatan selanjutnya maksudnya setelah guru tersebut ikut kegiatan pengembangan. Manfaat perencanaan yang dibuat kepala madrasah kegiatan lebih terarah, sesuai dengan kebutuhan madrasah. Saya pernah diikutkan pelatihan, misalnya pelatihan penggunaan internet yang dilaksanakan oleh telkom, Diklat sertifikasi guru. Manfaatnya, menambah wawasan dan keterampilan kita sebagai guru.⁷⁸

Program pengembangan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas dilaksanakan melalui berbagai pendekatan. Pertimbangan pengembangan adalah menetapkan pendekatan yang didasarkan kepada materi program, yang diinginkan, kesesuaian fasilitas, harapan dan kemampuan peserta, harapan dan kemampuan lembaga serta prinsip belajar. Oleh karena itu, pengembangan tenaga pendidik seharusnya dilaksanakan sesuai dengan tingkat urgencitas pembinaan dan kebutuhan yang bersifat insidental dengan program pengembangan yang dianggap relevan. Pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas sebenarnya program tersebut telah tersusun, namun dengan berbagai keterbatasan dalam pelaksanaannya

⁷⁸Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Subehan, Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 24 Nopember 2014 Jam. 08.10-08.40 WIB di ruang guru.

nampak kurang terencana. Hal ini dilihat dari berbagai peluang dan kesempatan tenaga pendidik masih kurang merata dan relatif kurang mendukung. Dengan demikian program yang kurang terencana, karena kurang mendapat respon yang lebih positif dari pihak tenaga pendidik. Hal ini disebabkan oleh karena tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas, sebagian besar masih berstatus tenaga honor. Inilah yang menyebabkan program pengembangan kurang mendapat respon dari tenaga pendidik.

Bahkan salah satu guru pun juga membenarkan bahwa kepala madrasah melaksanakan fungsi pengembangan tenaga pendidik dalam pengelolaan tenaga pendidik pada MAS Thalabul Irsyad seperti yang dikatakan Guru Faj:

Saapangatahuan ulun kepala madrasah memang merencanakan dan melaksanakan fungsi pengembangan tenaga pendidik. Kepala madrasah mamprogramkan guru-guru untuk maumpatakan seminar atau pelatihan, manyaranakan supaya guru umpat ke jenjang S1. Salah satunya yaitu ulun malanjutakan pendidikan ke S1. Pendidikan ke S1 tuh sasuai lawan kaparluan madrasah sabagaimana program kepala madrasah dan masukan dari buhan guru, bahwa sekolah mamarluakan guru. Manfaatnya tantu haja pengetahuan dan kompetensi ulun dalam mandidik siswa akan batambah

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara di atas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia:

(Kepala madrasah merencanakan dan melaksanakan fungsi pengembangan tenaga pendidik) sepengetahuan saya tentu ada. Kepala madrasah memprogramkan untuk mengikutkan guru-guru pada berbagai seminar atau pelatihan, menyarankan agar guru ikut ke jenjang S1. Salah satunya adalah saya melanjutkan pendidikan ke S1. Pendidikan ke S1 tersebut sesuai dengan keperluan madrasah sebagaimana program kepala madrasah dan masukan dari para guru, bahwa sekolah

mebutuhkan guru. (Manfaatnya) tentu pengetahuan dan kompetensi saya dalam mendidik siswa akan bertambah.⁷⁹

Kepala madrasah merencanakan dan melaksanakan fungsi pengembangan tenaga pendidik, beliau terlebih dahulu memprogramkan untuk mengikutkan guru dalam kegiatan seminar atau pelatihan, dan menyarankan agar ikut ke jenjang S1 bagi guru yang belum jenjangnya S1 sesuai dengan keperluan madrasah. Manfaat dari pelaksanaan pengembangan tersebut untuk menambah pengetahuan dan kompetensi dalam mendidik siswa akan bertambah.

Program pengembangan tenaga pendidik lebih cenderung membatasi program yang sesuai dengan urgenitas dan keinginan tenaga pendidik yang bersangkutan. Pertimbangannya, pengembangan tenaga pendidik memerlukan penanganan yang komprehensif baik secara ketenagaan, profesionalisme dan pembiayaan relatif cukup besar. Kondisi ini menyebabkan Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas dengan berbagai keterbatasannya, cenderung memilih program yang sesuai dengan tingkat urgenitas dan biaya yang tersedia.

Dalam hal ini pengawas madrasah Wasdadiwarto, mengatakan:

Kepala madrasah, untuk meningkatkan kemampuan guru di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad dengan mengikutkan MGMP, seminar, sampai ada juga guru-guru yang diikutkan sertakan program S1.⁸⁰

⁷⁹Hasil wawancara dengan Ibu Salamah, Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 24 Nopember 2014 Jam. 09.10-10.00 WIB di ruang guru.

⁸⁰Hasil wawancara dengan Bapak Wasdadiwarto, Pengawas Madrasah Tingkat Menengah Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 25 Nopember 2014 Jam. 11.45-12.30 WIB di ruang Pengawas Tingkat Menengah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas.

Merencanakan dan melaksanakan fungsi pengembangan tenaga pendidik dengan cara membuat program, untuk guru yang kemampuannya masih rendah agar dapat ditingkatkan dan bagi guru yang sudah bagus agar lebih ditingkatkan lagi kompetensinya.

Kemudian mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai seminar atau pelatihan, MGMP dan MGMP mini yang memang biasanya dilaksanakan satu bulan sekali apabila tidak ada kesibukan, untuk guru yang belum S1 (strata satu) disarankan agar mengikuti program pendidikan S1 (strata satu) sesuai dengan bidangnya. Sebelum mengikutsertakan guru kedalam berbagai kegiatan, kepala madrasah terlebih dahulu menentukan guru yang akan diikutsertakan. Kemudian menentukan biaya dan waktunya, pentingnya pengembangan tenaga pendidik ini agar menambah wawasan, meningkatkan keahlian dan meningkatkan motivasi kerja para guru, karena bahwasanya seorang guru itu idealnya selalu tampil secara profesional dengan tugas utamanya yaitu mendidik, membimbing, melatih dan mengembangkan kurikulum.

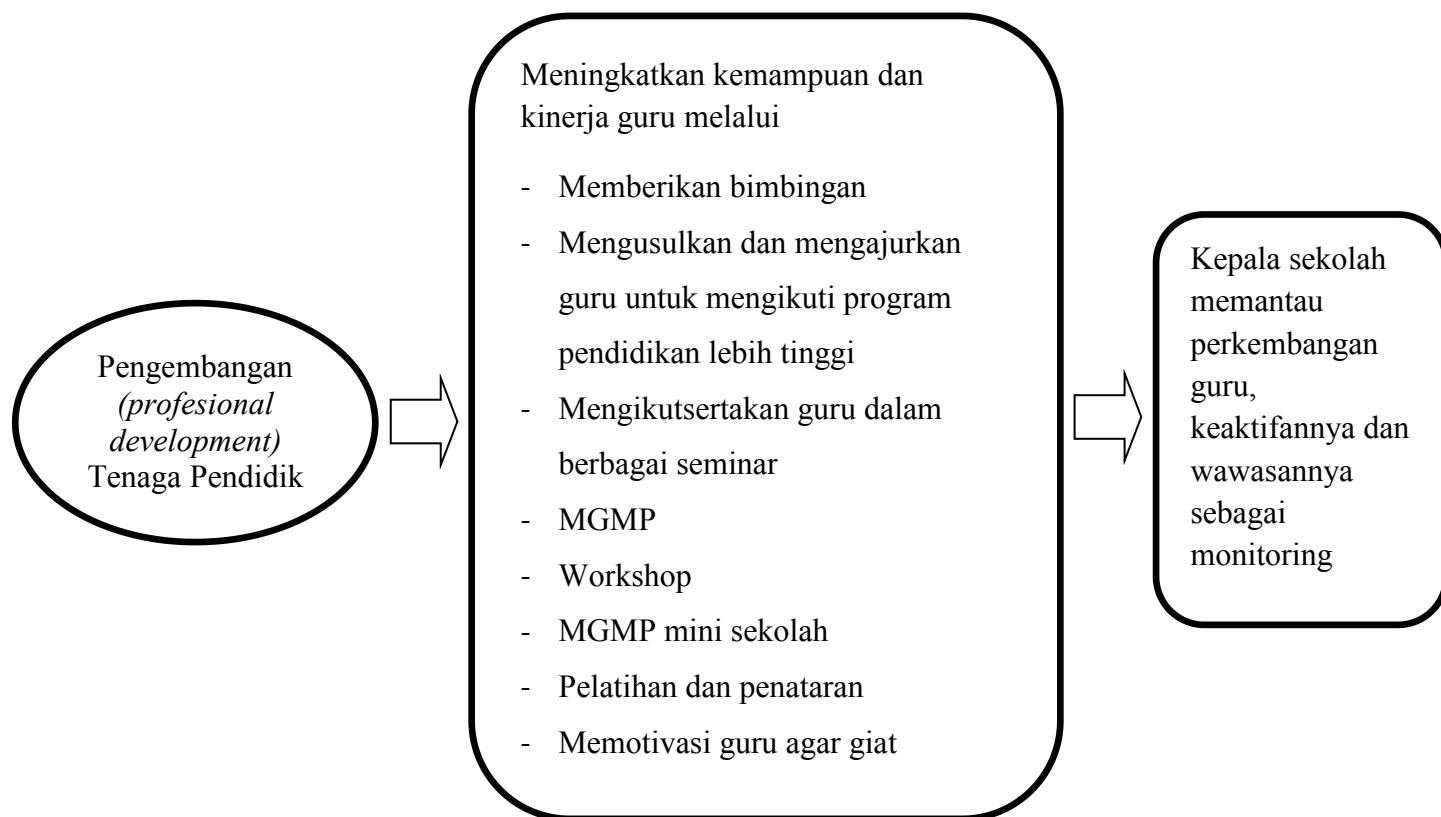
Memotivasi dan memberikan inspirasi kepada guru merupakan hal penting yang harus dilakukan, sehingga kepala madrasah menginginkan agar para guru bukan hanya memiliki kemampuan dalam bidangnya saja tetapi juga memiliki kemampuan atau keahlian lain yang dapat meningkatkan kualitas dirinya dan madrasah. Perlu diketahui di dalam dunia, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pengembangan kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif. Dan guru dalam era

teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini bukan hanya sekedar mengajar (*transfer of knowledge*), melainkan harus menjadi manajer belajar. Pentingnya seorang guru memiliki jenjang pendidikan yang tinggi, karena untuk sekarang dan kedepannya diharuskan memiliki kualifikasi pendidikan S1 (strata satu). Selain memiliki pendidikan yang tinggi, seorang guru juga diikutsertakan dalam berbagai kegiatan seperti seminar, workshop, pelatihan atau penataran sebagainya guna menunjang kualitas guru.

Sedangkan data sekunder sebagai penunjang kebenaran atas informasi yang didapat melalui wawancara, didapat dokumentasi berupa foto-foto beberapa guru ketika mengikuti kegiatan pengembangan seperti workshop atau MGMP.

Pengembangan (*profesional development*) tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalibul Irsyad Sungai Tatas adalah membuat perencanaan pengembangan tenaga pendidik melalui relevansi serta kesempatan, menentukan kompetensi yang diprioritaskan, menentukan siapa dan jumlahnya, tempat memberikan pengembangan, dan sebagainya. Sedangkan untuk melaksanakan pengembangan tenaga pendidik dapat berupa pemberian bimbingan, pendidikan ke S1, seminar, MGMP, workshop, diklat, dan memotivasi guru. Kepala madrasah juga melakukan pemantauan pada kegiatan pengembangan yang diikuti guru sebagai bentuk monitoring pengelolaan pengembangan tenaga pendidik.

Gambar 4.2 Skema Pengembangan (*Profesional Development*) Tenaga Pendidik pada Madrasah Aliyah Thalabul Sungai Tatas



Merencanakan dan melaksanakan fungsi pengembangan tenaga pendidik dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja guru agar lebih baik lagi kedepannya. Kepala madrasah membuat program untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja guru dengan memberikan bimbingan, mengusulkan dan menganjurkan guru untuk mengikuti program pendidikan lebih tinggi (S1), mengikutsertakan guru dalam berbagai seminar, MGMP, workshop, MGMP mini sekolah, pelatihan dan penataran serta memotivasi guru agar giat membaca. Kemudian kepala madrasah memantau perkembangan guru, keaktifannya dan wawasannya

sebagai monitoring untuk menjamin kualitas tenaga pendidik dalam memperlancar pelaksanaan tugas dan proses pembelajaran.

3. Penilaian Kinerja (*Teacher Appraisal*) Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah

Thalabul Irsyad

Setelah melakukan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, maka di perlukan strategi-strategi yang tepat agar memiliki kinerja yang baik. Adapun strategi yang dilakukan yang berhubungan dengan kegiatan pembinaan, sebagaimana yang dikatakan:

Pada pola pembinaan tenaga pendidik, strategi yang dilakukan adalah penilaian kebutuhan pembinaan tenaga pendidik yang didasarkan kepada analisis penilaian kebutuhan pembinaan tenaga pendidik, dan penetapan program pembinaan yaitu menetapkan program apa saja yang sekiranya relevan dengan kebutuhan pembinaan, baik yang berbentuk pendidikan di luar pekerjaan maupun yang berbentuk pendidikan di dalam pendidikan. Tentang penilaian kebutuhan, maka pihak madrasah bersama dengan ketua yayasan Thalabul Irsyad menilai kebutuhan-kebutuhan apa yang dibutuhkan tenaga pendidik, sejalan dengan berkembangnya dan majunya pendidikan saat ini, maka difikir guru atau tenaga pendidik perlu mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai kebutuhan yang telah ditetapkan oleh pihak madrasah, sedangkan penetapan program pembinaan yaitu menetapkan program apa saja yang sekiranya relevan dengan kebutuhan pembinaan tenaga pendidik, bisa perbidang studi maupun per-MGMP, seperti dianggap perlu mengikuti seminar sertifikasi atau mengikuti penataran KTSP, Kurikulum 2013, atau yang lainnya, maka pihak madrasah akan mengirim dan menunjuk guru yang layak dikirim untuk mengikuti penataran tersebut.⁸¹

⁸¹Hasil wawancara dengan bapak Suhardi, Kepala Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 18 Nopember 2014 Jam. 09.30-10.10 WIB di ruang kepala madrasah.

Penilaian kebutuhan pembinaan tenaga pendidik yang didasarkan kepada analisis penilaian kebutuhan pembinaan tenaga pendidik dan menetapkan program apa saja yang sekiranya relevan dengan kebutuhan pembinaan tenaga pendidik baik yang berbentuk pendidikan dalam pekerjaan maupun yang berbentuk pendidikan di luar pendidikan. Sejalan dengan berkembangnya dan majunya pendidikan saat ini, maka dipikir guru atau tenaga pendidik perlu mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai kebutuhan yang telah ditetapkan oleh pihak madrasah, sedangkan dengan penetapan program pembinaan yaitu menetapkan program apa saja yang sekiranya relevan dengan kebutuhan pembinaan tenaga pendidik. Sebagai penunjang sumber daya tenaga pendidik, di madrasah pun pernah diadakan workshop dan pelatihan.

Sedangkan mengenai penilaian kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka mengetahui pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, tentunya penilaian ini dilakukan karena ada tujuannya dan proses yang harus dilakukan. Sebagaimana yang dikatakan kepala madrasah sebagai berikut:

Tujuan penilaian kinerja tenaga pendidik yang dilakukan di madrasah Aliyah Thalabul Irsyad adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan tenaga pendidik berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Pada penilaian tentunya ada proses yang harus dilakukan, dan proses penilaian dilakukan melalui beberapa prosedur yaitu: menggali tujuan dan menetapkan kebijakan serta prosedur, menganalisis pekerjaan, merancang ukuran kinerja, mengkomunikasikan standar kinerja kepada tenaga pendidik, mencatat kinerja dan hasilnya, mengevaluasi kinerja

dan hasilnya, mendiskusikan penilaian dengan tenaga pendidik dan menindak lanjuti kegiatan penilaian kinerja.⁸²

Penilaian kinerja tenaga pendidik sangat penting dalam rangka mengetahui pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan, dan penilaian ini dilakukan karena ada tujuannya yakni untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam tenaga pendidik berdasarkan karir dan prestasi kerja. Secara konseptual penilaian kinerja tenaga pendidik tidak terlepas dari proses penilaian yang dilakukan melalui prosedur mengenali tujuan dan menetapkan kebijakan serta prosedur, yaitu menjelaskan tentang tujuan yang penting, bentuk-bentuk penilaian, kebijakan serta prosedur yang dikehendaki. Menganalisis pekerjaan yaitu mengenali tipe-tipe pekerja yang harus dilaksanakan dalam madrasah, merancang ukuran kinerja yaitu memilih ukuran kinerja yang menjadi dasar sistem penilaian, dan mengkomunikasikan standar kinerja kepada tenaga pendidik yaitu supaya diketahui tingkat kinerja apa yang diharapkan untuk dicapai.

Kemudian kepala madrasah mempertegas bahwa penilaian terhadap tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas, secara umum pada prinsipnya telah dilakukan namun hanya terbatas pada proses tertentu saja, hal ini yang dikatakan kepala madrasah sebagai berikut:

Penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, secara umum pada prinsipnya telah dilakukan, namun hanya

⁸²Hasil wawancara dengan Bapak Suhardi, Kepala Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 18 Nopember 2014 Jam. 09.30-10.10 WIB di ruang kepala madrasah.

terbatas pada proses tertentu saja yang dapat dilakukan secara belum mengarah kepada proses penilaian yang didasarkan kepada konsepsi teoritis dan aturan-aturan penilaian secara baku. Sementara itu penilaian kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad lebih diarahkan kepada upaya bagaimana memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja serta membina tenaga pendidik melalui pelaksanaan pekerjaan.⁸³

Saat ini dunia terus mengalami perkembangan yang begitu pesat laju perkembangan dunia kemudian berpengaruh keberbagai bidang yang turut berubah dan berkembang sesuai dengan zamannya. Salah yang turut berkembang adalah dunia pendidikan, agar tidak ketinggalan arus perubahan zaman, maka pendidikan pun harus berubah. Maksudnya berubah menyesuaikan dengan kondisi zaman yang sekarang dengan mengubah beberapa pandangan dan konsep dalam pendidikan. Maka dari itu hal yang dapat dilakukan adalah perlunya pembinaan tenaga pendidik, strategi yang dilakukan adalah penilaian kebutuhan pembinaan tenaga pendidik yang didasarkan kepada analisis penilaian kebutuhan pembinaan tenaga pendidik dan menetapkan program pembinaan. Pihak madrasah bersama dengan ketua Yayasan Thalabul Irsyad menilai kebutuhan apa saja yang dibutuhkan tenaga pendidik misalnya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai kebutuhan dan telah ditetapkan oleh madrasah.

Pentingnya penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad dalam penilaian tentunya ada proses yang harus dilakukan dan proses penilaian dilakukan melalui beberapa prosedur penilaian

⁸³Hasil wawancara dengan Bapak Suhardi, Kepala Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 18 Nopember 2014 Jam. 09.30-10.10 WIB di ruang kepala madrasah.

kinerja tenaga pendidik lebih diarahkan kepada upaya bagaimana memperbaiki dan meningkatkan prsetasi kerja serta membina tenaga pendidik melalui pelaksanaan pekerjaan. penilaian kinerja tenaga pendidik sangat penting dalam rangka mengetahui pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan, dan penilaian ini dilakukan karena ada tujuannya yakni untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam tenaga pendidik berdasarkan karir dan prestasi kerja

Selanjutnya didapat juga informasi mengenai penilaian kinerja tenaga pendidik (*teacher appraisal*), bahwa dari beberapa pendekatan penilaian tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad diarahkan kepada penilaian yang berhubungan dengan aspek kepribadian dan hasil, sebagaimana Guru Berto mengatakan sebagai berikut:

Penilaian keja tenaga pendidik nang dilakukan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad diarahakan lawan penilaian nang barhubungan lawan aspek kepribadian dan hasil. Penilaian nang dilakukan labih kepada manilai loyalitas guru. Profesionalisme dan kreatifitas tenaga pendidik baik dalam malakukan proses pambalajaran ataupun dalam malakukan gawian di luar jam palajaran.

Untuk memahami maksud dari hasil wawancara diatas, peneliti menterjemahkannya kedalam bahasa Indonesia:

Penilaian kinerja tenaga pendidik yang dilakukan di madrasah Aliyah Thalabul Irsyad diarahkan kepada penilaian yang berhubungan dengan aspek kepribadian dan hasil. Penilaian yang dilakukan lebih kepada menilai loyalitas tenaga pendidik, profesionalisme dan kreatifitas tenaga

pendidik baik dalam melakukan proses pembelajaran maupun dalam melakukan pekerjaan di luar jam pelajaran.⁸⁴

Penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad dalam penilaian tentunya ada proses yang harus dilakukan dan proses penilaian dilakukan melalui beberapa prosedur penilaian kinerja tenaga pendidik lebih diarahkan kepada upaya bagaimana memperbaiki dan meningkatkan prsetasi kerja serta membina tenaga pendidik melalui pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja tenaga pendidik sangat penting dalam rangka mengetahui pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan, dan penilaian ini dilakukan karena ada tujuannya yakni untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam tenaga pendidik berdasarkan karir dan prestasi kerja.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai hal ini, peneliti meminta penjelasan dari pengawas tingkat menengah Madrasah dari Kementerian Agama Kabupaten Kapuas Bapak Was yang mengatakan:

Penilaian kinerja tenaga pendidik yang dilakukan di madrasah aliyah Thalabul Irsyad diarahkan kepada penilaian yang berhubungan kepada aspek kepribadian dan hasil. Penilaian yang dilakukan lebih kepada profesionalisme tenaga pendidik dalam melakukan proses pembelajaran.⁸⁵

Perkembangan yang begitu pesat laju perkembangan dunia kemudian berpengaruh keberbagai bidang yang turut berubah dan berkembang sesuai

⁸⁴Hasil wawancara dengan Bapak Kastalani, Guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 19 Nopember 2014 Jam. 08.20-09.30 WIB di ruang guru.

⁸⁵Hasil wawancara dengan Bapak Wasdadiwarto, Pengawas Madrasah Tingkat Menengah Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad, tanggal 25 Nopember 2014 Jam. 11.45-12.30 WIB di ruang Pengawas Tingkat Menengah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas.

dengan zamannya. Salah yang turut berkembang adalah dunia pendidikan, agar tidak ketinggalan arus perubahan zaman, maka pendidikan pun harus berubah. Maksudnya berubah menyesuaikan dengan kondisi zaman yang sekarang dengan mengubah beberapa pandangan dan konsep dalam pendidikan. Maka dari itu hal yang dapat dilakukan adalah perlunya pembinaan tenaga pendidik, strategi yang dilakukan adalah penilaian kebutuhan pembinaan tenaga pendidik yang didasarkan kepada analisis penilaian kebutuhan pembinaan tenaga pendidik dan menetapkan program pembinaan. Pihak madrasah bersama dengan ketua Yayasan Thalabul Irsyad menilai kebutuhan apa saja yang dibutuhkan tenaga pendidik misalnya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai kebutuhan dan telah ditetapkan oleh madrasah.

Pentingnya penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad dalam penilaian tentunya ada proses yang harus dilakukan dan proses penilaian dilakukan melalui beberapa prosedur penilaian kinerja tenaga pendidik lebih diarahkan kepada upaya bagaimana memperbaiki dan meningkatkan prsetasi kerja serta membina tenaga pendidik melalui pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja tenaga pendidik sangat penting dalam rangka mengetahui pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan, dan penilaian ini dilakukan karena ada tujuannya yakni untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam tenaga pendidik berdasarkan karir dan prestasi kerja. Secara konseptual penilaian kinerja tenaga pendidik tidak terlepas dari proses penilaian yang dilakukan melalui prosedur mengenali tujuan dan

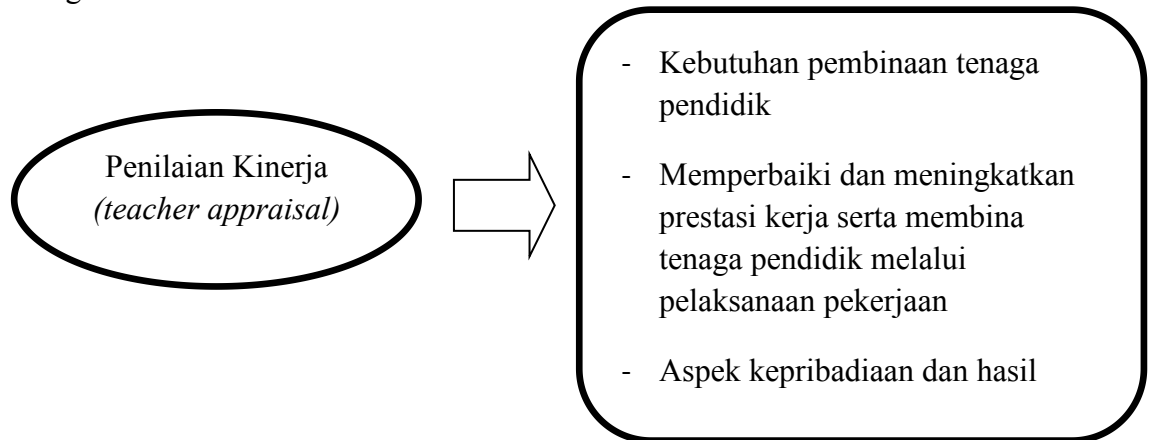
menetapkan kebijakan serta prosedur, yaitu menjelaskan tentang tujuan yang penting, bentuk-bentuk penilaian, kebijakan serta prosedur yang dikehendaki. Menganalisis pekerjaan yaitu mengenali tipe-tipe pekerja yang harus dilaksanakan dalam madrasah, merancang ukuran kinerja yaitu memilih ukuran kinerja yang menjadi dasar sistem penilaian, mengkomunikasikan standar kinerja kepada tenaga pendidik yaitu supaya diketahui tingkat kinerja apa yang diharapkan untuk dicapai, observasi kerja yaitu observasi terhadap proses dan hasil, dan mencatat kinerja dan hasilnya, mendiskusikan penilaian dengan tenaga pendidik dan menindak lanjuti kegiatan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja (*teacher appraisal*) tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas lebih mengarah kepada upaya bagaimana memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja serta membina tenaga pendidik melalui pelaksanaan pekerjaan, dengan aspek kepribadian dan hasil, yakni penilaian yang dilakukan lebih kepada menilai loyalitas tenaga pendidik baik dalam melakukan proses pembelajaran maupun dalam melakukan pekerjaan diluar jam pelajaran.

Sedangkan data sekunder sebagai penunjang kebenaran atas informasi yang didapat melalui wawancara, didapat dokumentasi berupa lembar penilaian kinerja guru Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad.

Gambar 4.3 Skema Penilaian Kinerja di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad

Sungai Tatas



Penilaian kinerja tenaga pendidik sangat penting dilakukan di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad untuk mengetahui perkembangan karir dan prestasi kerja tenaga pendidik. Penilaian kinerja berupa kebutuhan tenaga pendidik, memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja serta membina tenaga pendidik melalui pelaksanaan pekerjaan, aspek kepribadian dan hasil.