

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa subbab, yaitu: (a) latar belakang masalah;(b) fokus penelitian; (c) tujuan penelitian; (d) kegunaan penelitian; (e) definisi operasional; (f) penelitian terdahulu; (g) kerangka pemikiran; dan (h) sistematika penulisan.

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha yang telah direncanakan terdiri dari pendidik dan peserta didik untuk mengembangkan kreatifitas peserta didik agar berguna bagi dirinya sendiri maupun masyarakat yang disesuaikan untuk mencapai cita-cita pendidikan. Melalui pendidikan, manusia dapat berkembang secara wajar sehingga dapat melaksanakan tugasnya sebagai manusia. Yaitu agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan menurut Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat, bangsa dan negara. ¹

¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*

Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia menjadi salah satu masalah yang sangat substansial. Di era globalisasi saat ini, Indonesia harus mampu meningkatkan pendidikan, sehingga tidak kalah bersaing dengan negara lain. Negara kita harus mencetak orang-orang yang berjiwa mandiri dan mampu berkompetisi ditingkat dunia. Saat ini, Indonesia membutuhkan orang-orang yang dapat berfikir secara efektif, efisien dan juga produktif. Hal tersebut dapat diwujudkan jika kita mempunyai tenaga pendidik yang handal dan mampu mencetak generasi bangsa yang pintar dan bermoral. Guru atau pendidik memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai.

Kebijakan sertifikasi bagi guru dan dosen memang suatu langkah yang strategis untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Secara formal, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional. Sebagai tenaga profesional, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S-1 (strata satu) atau D-4 (diploma empat) dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Program sertifikasi guru sebagai syarat bagi guru dalam memperoleh tunjangan sebesar satu kali gaji pokok telah berlangsung di berbagai daerah.

Penyelenggara ujian sertifikasi adalah Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan atau perguruan tinggi yang ditunjuk oleh Kementerian Pendidikan Nasional karena memiliki kelayakan dalam menguji standar kompetensi bagi para guru. Dasar utama pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan adalah Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. pasal yang menyatakanya adalah Pasal (1) butir 11, Pasal (8), Pasal(11) butir 1 dan pasal 16.

Landasan hukum lainNya adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor.18 Tahun 2007 dan pada tanggal 13 Juli Tahun 2007 terbit Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI NO. 057/10/2007 tentang penetapan perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi guru dalam jabatan.²

Alasan logis mengapa sertifikasi guru perlu diadakan adalah karena pertama, meningkatkan kualitas dan kompetensi guru. Kedua, meningkatkan kesejateraan dan jaminan secara layak sebagai profesi. Adapun yang menjadi target terakhir adalah terciptanya kualitas pendidikan yang bermutu.³ Mungkin juga adanya sertifikasi guru merupakan maskot yang banyak disambut dalam dunia pendidikan bagi para pendidik, kedatanganya memang wajar, karena merupakan hal baru dalam dunia pendidikan Tanah Air.

Dalam konsep Islam setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional dalam arti luas dilakukan *secara* baik dan benar. Pekerjaan demikian hanya

²Mansur Muslich. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007. hlm 2.

³Trianto dan Titik.*Sertifikasi Guru Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi dan Kesejateraan* . (Jakarta: Prestasi Pustaka., 2007) hlm. 2

mungkin dilakukan oleh orang yang ahli di bidangnya. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa bila suatu urusan dikerjakan oleh orang yang bukan ahlinya (profesional), maka tunggulah kehancuran.

عن ابىهريّة قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِذَا وُضِعَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ أ فَانْتَضِرِ السَّاعَةَ (رواه البخارى)

“Kehancuran” dalam hadis ini dapat diartikan secara terbatas dan dapat juga secara luas. Bila seorang pendidik mendidik tidak dengan keahlian, maka yang “hancur” adalah peserta didiknya/tunggulah kehancuran.⁴

Dengan kata lain, seorang guru yang sudah memiliki identitas formal sebagai guru profesional tidak mempunyai inisiatif kongkret dan usaha maksimal untuk meningkatkan kompetensinya serta mengembangkan keahliannya secara praktis dan teoretis akan melahirkan *output* yang lemah pula. Kelemahan *output* ini merupakan kehancuran tanpa terasa.

Menurut Abdul Gani, bahwa sebagai suatu profesi sudah selayaknya ”Profesi Guru” memperoleh pengakuan hukum, sebagaimana pengakuan hukum bagi profesi lain seperti advokad dengan Undang-Undang No.18 Tahun 2003.⁵ Dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional yang berisi pembentukan badan akreditasi dan sertifikasi mengajar di

⁴ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam*, (Bandung: Rosdakarya, 1994), hlm. 113 dan Aini Badruddin, *Umdatul Qari Syarah Shahih Bukhari*, (Maktabah Syamilah Versi II: 2008), Juz 33 no. 6942, hlm. 277

⁵ *Ibid.*, hlm 3

berbagai daerah. Tujuan dikeluarkannya Undang-Undang tersebut sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan secara nasional.⁶

Guru memiliki peran yang sangat strategis dalam dunia pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai. Begitu juga yang terjadi sebaliknya, apabila guru yang berkualitas kurang ditunjang oleh sumber daya pendukung yang kurang memadai juga dapat menyebabkan kurang optimal kinerjanya. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Menurut Sardiman; guru sebagai tenaga profesional, berarti pekerjaan guru memerlukan pendidikan lanjut di dalam *science* dan teknologi yang dapat digunakan sebagai perangkat dasar untuk diterapkan dalam berbagai kegiatan demi kemaslahatan umum. Menitikberatkan mental dari pada manual work pekerjaan guru sebagai tenaga profesional ditandai juga dengan adanya *informat responsiveness* dan hasil pekerjaannya akan terkait dengan *accountability*.⁷

Secara formal, Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang tenaga profesional, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S-1 atau D-4 dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.⁸

⁶Masnur Muslich, Op. Cit., hlm. 4

⁷Sardiman. A. M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 161

⁸Muchlas Samani.dkk. *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia*. (Surabaya: SIC dan Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia (APPI), 2006). hlm 9.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Ada dua faktor setidaknya yang mempengaruhi kondisi kualitas pendidikan yang dapat dilihat dari dua sisi, pertama kualifikasi pendidikan dan kompetensi guru yang masih rendah dan kedua, masih banyak guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya atau biasa disebut dengan *mismatch*.

Persoalan *mismatch* (guru tidak mengajar sesuai bidangnya) menjadi masalah klasik yang selalu terjadi pada madrasah, tuntutan profesionalisme bagi seorang guru ini tidak dapat ditunda-tunda lagi. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat profesi pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi dan bagi guru yang telah mendapat sertifikat pendidik akan diberikan tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat (2) dinyatakan bahwa beban kerja guru mengajar sekurang-kurangnya 24 jam dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka per minggu.⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan mengamanatkan bahwa guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik, nomor registrasi, dan telah memenuhi beban kerja mengajar minimal 24 jam tatap muka per minggu memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok.¹⁰

⁹Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*

¹⁰Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 *tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan*

Program sertifikasi guru ditunjukkan untuk memberikan lisensi, bahwa guru yang bersangkutan sudah baik dan layak melakukan proses belajar mengajar karena dianggap telah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki. Namun tidak dapat dipungkiri banyaknya guru yang mengikuti program sertifikasi tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki. Misalnya, guru yang lulusan Perguruan Tinggi Agama Islam (PAI) mengikuti program sertifikasi guru dengan mata pelajaran IPS.

Di sisi lain tuntutan profesionalitas dalam penanganan pendidikan semakin memerlukan pembinaan dan kebijakan untuk mengentaskan fenomena guru *mismatch*, khususnya guru *mismatch* bersertifikat pendidik. Pembinaan oleh kepala madrasah menjadi perhatian penting terhadap guru *mismatch* bersertifikat pendidik, sebagai pengambil kebijakan dan keputusan di tingkat madrasah.

Berdasarkan observasi awal bahwa guru yang lulus sertifikasi tingkat Madrasah Tsanawiyah Negeri maupun Madrasah Swasta di Kabupaten Hulu Sungai Selatan terhitung dari tahun 2007 sampai 2014 berjumlah 258 orang guru, terdiri dari 213 berstatus PNS dan 42 berstatus Non PNS. Dari jumlah guru yang bersertifikasi tersebut terdapat 101 orang guru yang *mismatch*, yang terdiri dari 78 orang guru berstatus PNS dan 23 orang guru berstatus Non PNS.¹¹

Sebagai langkah kongkret, agar guru-guru *mismatch* tersebut menjadi guru profesional dalam mata pelajaran yang diampunya dengan sertifikat pendidik yang dimiliki, diperlukan sebuah upaya dari pihak madrasah dan kementerian terkait untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru *mismatch*, misalnya

¹¹Hasil observasi data emis dan hasil wawancara dengan Kasi Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan

dengan cara menerapkan fungsi pembinaan guru secara berkelanjutan dan berkesinambungan.

Sejalanperputaranmasakerja guru, semakinbanyak guru yang menghendaki masuk program sertifikasi yang menjanjikan besarnya tunjangan yang akan didapatkan dengan mengenyampingkan latar belakang pendidikan yang ia miliki dan keahlian yang dikuasai, singkat kata yang terpenting bagi guru tersebut lulus sertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi. Berbagai permasalahan timbul terutama adanya guru *mismatch* yang lulus sertifikasi yang berimbas kejangggalan profesionalime guru bersangkutan dan kerancuan dunia pendidikan. Secara positif memacu guru untuk berkopetensi dengan baik, namun secara negatif memicu konflik horizontal maupun vertikal. Semua ini perlu perhatian semua pihak agar kebijakan pemerintah dengan adanya sertifikasi akan terlahir guru-guru yang profesional sesuai bidang keahlian yang ia kuasai guna menghasilkan mutu pendidikan berkualitas. Kepemimpinan kepala madrasah menjadi tuntutan untuk mengatur strategi yang tepat dan akurat dalam membina guru yang terlanjur memiliki sertifikat pendidik dengan latar belakang pendidikan tidak sesuai (*mismatch*) agar mutu pendidikan bisa tercapai dengan baik.

Fenomena ini mendasari penulis untuk melakukan penelitian dan menggali berbagai alternatif pembinaan yang dilakukan dan yang akan dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru *mismatch* bersertifikat pendidik pada Madrasah Tsananawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang akan dituangkan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul *Pembinaan Guru Mismatch Bersertifikat*

Pendidik oleh Kepala Madrasah Pada Madrasah Tsananawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis memfokuskan penelitian ini pada:

1. Bagaimana pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah terhadap guru *mismatch* bersertifikat pendidik pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan?
2. Apa saja bentuk-bentuk pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah terhadap guru *mismatch* bersertifikat pendidik pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan?
3. Apa saja kendala yang muncul dalam pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik oleh Kepala Madrasah pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan?
4. Apa saja dampak adanya guru *mismatch* bersertifikat pendidik pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sungai Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui bagaimana pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah terhadap guru *mismatch* bersertifikat pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
2. Mengetahui bentuk-bentuk pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru *mismatch* bersertifikat pendidik pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
3. Mengetahui kendala yang muncul dalam pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik oleh Kepala Madrasah pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
4. Mengetahui dampak adanya guru *mismatch* bersertifikat pendidik pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

D. Kegunaan Penelitian (Teoretis dan Praktis)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoretis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoretis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoretis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.
 - b. Memberikan informasi yang akurat bagi pembentukan konsep yang berkaitan dengan strategi inovatif dalam membina guru *mismatch* bersertifikasi.
 - c. Memberikan konsep dan strategi yang dapat digunakan sebagai rujukan dalam membina guru *mismatch* bersertifikasi.

2. Secara Praktis

- a. Informasi sebagai bahan perencaandankebijakan bagi praktisi pendidikan, khusus di Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan
- b. Bahan informasi dan fokus pengawasan yang dilakukan oleh pengawas dalam pembinaan guru di madrasah.
- c. Bahan informasi, masukan dan pertimbangan bagi kepala madrasah dalam menentukan kebijakan strategis pembinaan guru *mismatch* bersertifikasi.
- d. Bagi guru, penelitian ini menjadi pengetahuan dan wawasan untuk meningkatkan sumber daya guru itu sendiri sebagai langkah peningkatan profesionalisme guru.
- e. Penemuan data secara akurat dan bahan bagi penulis sebagai pelaku/pengambil kebijakan di lapangan guna mencari bentuk kegiatan dan strategi pembinaan guru *mismatch* bersertifikasi.
- f. Bagi peneliti lain dapat menggunakan penelitian ini sebagai dasar dan pijakan awal untuk pengembangan penelitian yang lebih mendalam.

E. Definisi Operasional

Berikut ini akan penulis jelaskan istilah-istilah dalam penelitian ini:

1. Pembinaanberasaldari kata “bina” yang berartimemajukan, membudayakan, memperadabkan, menyempurnakan, memperkuat, mengonsolidasikan.¹²

Secara istilah pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yg dilakukan

¹²Eko Endarmoko, *Tesaurus Bahasa Indonesia*, (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama), 2007, hlm. 88

secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Berbagai cara dan langkah-langkah yang dipakai kepala madrasah dalam merumuskan rencana, pelaksanaan dan evaluasi/tindak lanjut yang tepat dan akurat dalam menetapkan kebijakan pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik. Kepala madrasah sama dengan kepala sekolah adalah seorang guru yang memimpin suatu sekolah (berdasarkan agama Islam).

2. Guru *mismatch* adalah guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya atau latar belakang pendidikan yang ia miliki, contoh guru lulusan Pendidikan Agama Islam mengajar mata pelajaran Bahasa Indonesia, berarti guru yang bersangkutan adalah guru *mismatch*.
3. Guru *mismatch* bersertifikat pendidik adalah guru ikut program sertifikasi dengan latar belakang pendidikan yang ia miliki tidak sesuai dan diberikan sertifikat oleh pemerintah. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan mengamanatkan bahwa guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik, nomor registrasi, dan telah memenuhi beban kerja mengajar minimal 24 jam tatap muka per minggu memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok¹³. Guru *mismatch* bersertifikat pendidik dalam penelitian ini adalah semua guru *mismatch* yang bersertifikasi pada seluruh mata pelajaran, baik mata pelajaran pendidikan agama Islam maupun mata pelajaran umum.

¹³Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Bagi Guru dalam Jabatan

4. Madrasah Tsanawiyah merupakan lembaga pendidikan Islam setara dengan SMP yang dibangun oleh Kementerian Agama di Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang berjumlah 14 Madrasah Tsanawiyah.

Jadi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengkaji bagaimana pembinaan, bentuk-bentuk pembinaan, kendala yang muncul dalam melaksanakan pembinaan oleh Kepala Madrasah dan dampak adanya guru *mismatch* bersertifikat pendidik pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pembinaan kepala madrasah merupakan bagian dari penelitian manajemen. Sebelumnya telah ada beberapa penelitian yang dilakukan berkaitan dengan manajemen, antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Kontribusi Supervisi Pengawas dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan* ditulis oleh Muhamad Riduan. Tesis tersebut memaparkan kontribusi: (1) supervisi pengawas madrasah terhadap efektivitas kerja guru, (2) supervisi akademik kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru, dan (3) supervisi pengawas dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru MTs Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa: Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi supervisi pengawas madrasah terhadap efektivitas kerja guru, yaitu sebesar 15,70%, (2) terdapat kontribusi supervisi

akademik kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru, yaitu sebesar 10,90%, dan (3) terdapat kontribusi supervisi pengawas dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru MTs Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, yaitu sebesar 17,40%.¹⁴

2. *Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Hulu Sungai Selat* ditulis oleh Mariatul Kibtiah. Tesis tersebut bertujuan untuk: (1) mengetahui kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru honorer Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Hulu Sungai Selatan, (2) untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Hulu Sungai Selatan, (3) untuk mengetahui kontribusi kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru honorer Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru honorer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebanyak 189 orang guru. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Sampel Random Strata Secara Proporsional sehingga diperoleh sampel sebanyak 128 orang guru dengan proporsi

¹⁴Muhammad Riduan, *Kontribusi Supervisi Pengawas dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai*, tesis tidak dipublikasikan, (Banjarmasin: Program Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat, 2013).

guru honorer sertifikasi sebanyak 28 orang dan guru honorer non sertifikasi sebanyak 100 orang. Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru honorer Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Hulu Sungai Selatan, (2) terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Hulu Sungai Selatan, (3) terdapat kontribusi kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru honorer Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Hulu Sungai Selatan.¹⁵

3. *Strategi Kepala Madrasah dalam Pembinaan Guru Mismatch pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Utara* ditulis oleh Nor Thaibah. Tesis tersebut difokuskan pada strategi para kepala madrasah dalam pembinaan guru *mismatch* pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan kajian meliputi : Apa saja yang menyebabkan munculnya guru *mismatch*, bagaimana kemampuan guru *mismatch* dalam menjalankan profesinya sebagai guru dan strategi kepala madrasah dalam pembinaan guru *mismatch* pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa: *pertama*, Keberadaan guru *mismatch* pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Utara disebabkan oleh tiga faktor yaitu: (1) di Kabupaten Hulu Sungai Utara terdapat banyak sarjana Pendidikan Agama Islam, (2) madrasah

¹⁵ Mariatul Kibtiah, *Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Hulu Sungai Selatan*, tesis tidak dipublikasikan, (Banjarmasin: Program Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat, 2014).

kekurangan tenaga guru untuk bidang pelajaran umum, dan (3) keberadaan guru bersertifikasi yang terpaksa mengampu pelajaran lain yang bukan bidangnya karena harus memenuhi tugas wajib mengajar 24 jam seminggu. *Kedua*, Dalam melaksanakan profesinya sebagai guru, kemampuan guru *mismatch* pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Hulu Sungai Utara dalam kegiatan belajar-mengajar di madrasah tidak mendapat gangguan atau pengaruh negatif karena rata-rata guru *mismatch* tersebut sudah mendapatkan pembinaan dari kepala madrasah masing-masing. Selain itu, para guru dengan kesadaran sendiri juga berusaha meningkatkan profesionalitas mereka. *Ketiga*, Strategi pembinaan terhadap guru *mismatch* pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Utara yang secara umum dilakukan oleh kepala madrasah adalah : (a). meningkatkan pendidikan guru, (b). berusaha menyesuaikan antara penugasan mengajar dan tugas kependidikan lainnya dengan latar pendidikan guru, (c). menyediakan fasilitas belajar-mengajar yang memadai, (d). Menyertakan para guru *mismatch* dalam berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalitasnya sebagai guru, (e). mendorong para guru *mismatch* agar ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi profesi, (f). meningkatkan kesejahteraan seperti gaji honorer dan tunjangan, dan (g). memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi.¹⁶

¹⁶Nor Thaibah, *Strategi Kepala Madrasah dalam Pembinaan Guru Mismatch pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Utara*, Tesis tidak dipublikasikan, (Banjarmasin: Program Pascasarjana IAIN Antasari, 2012).

4. *Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Hulu Sungai Selatan*, ditulis oleh Jamjuri. penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui kontribusi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) mengetahui kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja guru, dan (4) untuk mengetahui kontribusi supervisi kepala madrasah, motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat kontribusi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru, (2) terdapat motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja guru, dan (4) terdapat kontribusi supervisi kepala madrasah, motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.¹⁷
5. *Perencanaan Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Deskripsi tentang Landasan, Strategi, dan Implementasi)* ditulis oleh Jainuddin, tesis ini mengungkapkan bahwa landasan perencanaan pendidikan yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah terdiri dari landasan umum

¹⁷Jamjuri, *Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Hulu Sungai Selatan*, Tesis tidak dipublikasikan, (Banjarmasin: Program Pascasarjana IAIN Antasari, 2014).

(landasan ideologis, landasan konstitusional, landasan operasional), landasan khusus berupa dalil naqli Al-Qur'an yang berkaitan dengan pentingnya arti pendidikan, visi dan misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Dalam pembuatan perencanaan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah menggunakan analisis SWOT, yaitu *strength* (kekuatan), *weakness*(kelemahan), *oportunity* (peluang), dan *threat* (kendala/ancaman). Sedangkan strategi perencanaan pendidikan yang dipakai adalah strategi stabilitas (*stability strategy*), strategi pengembangan (*expansion strategy*), strategi penciutan (*refrenchmentstrategy*), dan strategi kombinasi (*combination strategy*). Implementasi perencanaan pendidikan dilakukan melalui tahap-tahap persiapan, pelaksanaan, monitoring selama proses pelaksanaan, dan evaluasi atau penilaian setelah pelaksanaan.¹⁸

6. *Strategi Pembinaan Profesionalitas Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara* oleh Rahmadani. Tesis tersebut meneliti masalah strategi yang dilakukan Kepala MAN 2 Amuntai dalam pembinaan profesionalitas guru MAN 2 Amuntai yang mencakup empat kompetensi, yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi personal. Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa strategi pembinaan profesionalitas guru MAN 2 Amuntai Kab. HSU sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dari

¹⁸Jainuddin, *Perencanaan Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Deskripsi tentang Landasan, Strategi, dan Implementasi*, Tesis tidak dipublikasikan, (Banjarماسin: Program Pascasarjana IAIN Antasari, 2012).

beberapa indikator yang ada. Sebagian besar telah dapat dipenuhi meskipun belum maksimal dan tentunya masih ada guru yang belum dapat memenuhi profesionalitasnya sebagai guru.¹⁹

Perbedaan mendasar penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah: (1) obyek dalam penelitian adalah guru *mismatch* bersertifikat pendidik, (2) subyek dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Madrasah Negeri maupun Swasta di Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang memiliki guru *mismatch* bersertifikat pendidik, (3) Rumusan masalah pada penelitian berbeda jauh dengan penelitian-penelitian terdahulu dengan memfokuskan penelitian terhadap pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik, bentuk-bentuk pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik, kendala dalam membina guru *mismatch* bersertifikat pendidik dan dampak adanya guru *mismatch* bersertifikat pendidik yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Dengan perbedaan mendasar ini, menurut hemat peneliti disinilah letak orisinalitas penelitian ini.

Penelitian ini diberi judul: "*pembinaan guru mismatch bersertifikat pendidik oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan*". Sesuai tema yang diangkat, karya ini memfokuskan kajiannya pada: (1) bagaimana pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan?, (2) apa saja bentuk-bentuk pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik oleh Kepala Madrasah

¹⁹Ramdani, *Strategi Pembinaan Profesionalitas Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara*, Tesis tidak dipublikasikan, (Banjarmasin: Program Pascasarjana IAIN Antasari, 2010).

Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan?, (3) apa saja kendala yang muncul dalam pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan?, dan (4) apa saja dampak adanya guru *mismatch* bersertifikat pendidik oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan?.

G. Kerangka Pemikiran

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²⁰ Dalam Rahman mengungkapkan juga, bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di sekolah”.²¹

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 menengah²².

²⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 83

²¹ Rahma, *et al*, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Jatinangor. Alqaprint, 2006), hlm. 106

²² Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen serta Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 26

Definisi guru sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari adalah bahwa guru merupakan seseorang yang harus digugu dan ditiru, memiliki kharisma atau wibawa hingga perlu ditiru dan diteladani. Mengutip pendapat Laure D. Hazkew dan Jonatan “*Teacher is profesional person who conducts in a studies*”²³ (Guru adalah seseorang yang mempunyai kemampuan khusus (profesional) dalam menata dan mengelola kelas dalam sebuah pembelajaran).

Jean dan Morris juga berpendapat bahwa “*teacher are those person who consciously direct the experiences and behaviour of an individual so that education take place*”.²⁴ (Guru adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi proses pendidikan).

Guru profesional dan bermartabat akan melahirkan anak-anak bangsa yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat (2) dinyatakan bahwa beban kerja guru mengajar sekurang-kurangnya 24 jam dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka per minggu. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan mengamanatkan bahwa guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik, nomor registrasi, dan telah memenuhi beban kerja mengajar minimal 24 jam tatap muka per minggu memperoleh tunjangan

²³ Laurence D. Hazkew dan Jonathan C. Mc. Lendon, *This is Teaching*, (New York: Addison Wasley Longman Inc, 2011), hlm. 10

²⁴ Jean D. Grambs dan C. Morris MC Clare, *Fondation of Teaching, An Introduction to Modern Education*, (South Melboune: Mac Education, 2005), hlm. 141

profesi sebesar satu kali gaji pokok. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua guru berada pada kondisi ideal dengan keprofesionalannya. Oleh karena itu pembinaan kepala madrasah menjadi tuntutan, terutama dalam pembinaan guru *mismatch* bersertifikasi untuk menjaga kehormatan/keprofesionalan status guru.

Keberadaan guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan. bilamana kita disuruh memilih satu diantara dua pilihan, sarana yang lengkap ataukah guru yang profesional, maka posisi *bargaining* guru lebih tinggi dari pada sarana prasarana. Posisi *bargaining* keberadaan guru secara implisit pernah dikemukakan Adler bahwa: “... *there are no unteachable children. There are ... any teacher who fail to teach them*”.²⁵ Oleh karena itu, tidak berlebihan kiranya bilamana dihipotesiskan bahwa peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah tidak mungkin ada tanpa peningkatan profesionalisme para gurunya.

Pembinaan guru berkaitan erat dengan supervisi pendidikan yang mempunyai tujuan memperbaiki situasi belajar dan mengajar, baik situasi belajar para siswa maupun situasi mengajar para guru. Sedangkan, tujuan khusus supervisi pendidikan yaitu: (a) Membantu guru memiliki kemampuan yang lebih tinggi di dalam pendidikan terhadap murid-muridnya; (b) Membantu guru-guru untuk menyadari akan problema-problema yang menyangkut kebutuhan murid-murid dan berusaha untuk menanggulangnya; (c) Membantu guru-guru sehingga mereka dapat menilai kegiatannya sendiri; (d) Membantu guru-guru untuk menyadari dan menyaring kritik-kritik dari masyarakat (yang biasanya kurang sehat), sebab tidak selalu kritik-kritik tersebut bersifat konstruktif; (e) Membantu

²⁵ Bapadal Ibrahim, *The Professional Teacher Worker in Education*, El bhandun, hlm. 4

guru-guru untuk menyadari pentingnya tata kerja yang kooperatif dan demokratik; (f) Mendorong para guru sehingga mereka berkemauan mengembangkan dan meningkatkan ambisi profesionalnya; (g) Membantu guru-guru untuk mengambil keuntungan dari berbagai pengalamannya secara maksimal, pengalaman mana baik yang merupakan keberhasilan maupun yang merupakan kegagalan; (h) Menolong para guru dan karyawan baru mengenal situasi dan kondisilapangan (sekolah); (i) Membantu para guru mempopulerkan sekolah kepada masyarakat; (j) Mendorong para guru memiliki sikap *collegial* diantara sesama rekan sejawat agar kerjasama lebih bisa ditingkatkannya.²⁶

H. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri atas lima bab yang secara garis besarnya adalah sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan, meliputi uraian tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, kemudian dilengkapi dengan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan diakhiri dengan sistematika penulisan diuraikan untuk memberikan gambaran umum dari penulisan penelitian ini.

Bab kedua, membahas tentang kajian pustaka meliputi uraian pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik yang dilakukan oleh kepala madrasah. Hal ini dimaksudkan untuk melihat beberapa gagasan teoretis berkaitan dengan tugas pokok kepala madrasah, hakekat guru profesiona, kemudian pembinaan guru

²⁶Imam Soepardi, *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan, 1988), hlm. 46

mismatch bersertifikat pendidik, dan diakhiri dengan bentuk-bentuk pembinaan guru *mismatch* bersertifikat Pendidik yang menyangkut upaya-upaya atau kebijakan yang dilakukan kepala madrasah dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Bab ketiga, metode penelitian yang berisikan jenis penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab keempat, paparan data penelitian yang berisikan umum lokasi penelitian dan sajian data.

Bab kelima, Pembahasan berisi tentang pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik, bentuk-bentuk pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik, kendala yang muncul dalam pembinaan guru *mismatch* bersertifikat pendidik, dan dampak adanya guru *mismatch* bersertifikat pendidik oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Bab keenam, penutup. Pada bagian ini dikemukakan simpulan dari hasil kajian penelitian ini sebagai jawaban atas permasalahan yang dikemukakan pada bagian awal dari tulisan ini. Selanjutnya diakhiri dengan mengemukakan saran-saran berbagai alternatif pembinaan sebagai bahan pertimbangan/kebijakan pendidikan.