

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

1. Pembinaan karir PNS pada MIN di Kabupaten Tapin dilakukan berupa penugasan baik yang bersifat pokok yakni pemberian tugas mengajar bagi guru sebanyak 24 jam pelajaran, dan penugasan lainnya berupa tugas tambahan sebagai wali kelas, serta pelaksanaan diklat dan kedisiplinan. Pelaksanaan pembinaan karir guru adalah dalam pemberian petunjuk-petunjuk dan penjelasan-penjelasan oleh kepala madrasah yang dilakukan secara berkala dalam rapat dewan guru, yang berkaitan dengan bagaimana merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran serta pelaksanaan diklat dan peningkatan absensi kehadiran. Evaluasi dilakukan melalui pengumpulan kelengkapan berkas administrasi pembelajaran serta pemantauan atau pengamatan secara langsung di kelas bagaimana pelaksanaan pembelajaran tersebut, serta pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan pembuatan Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) atau Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PKPNS) melalui format Standar Kinerja Pejawai (SKP). Kepala madrasah dan Pengawas Madrasah yang merupakan atasan langsung bagi memegang peranan penting dan pengaruh yang sangat besar dalam upaya-upaya pembinaan dan pengembangan karir para guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Tapin. Kepala Madrasah terutama dalam melaksanakan fungsi sebagai pemberi motivasi,

pemegang wewenang tertinggi dan kontrol, serta evaluasi terhadap aktifitas dan kinerja para guru di lingkup madrasah yang dipimpinnya. Sedangkan Pengawas Madrasah turut membina sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawas dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah.

2. Pengembangan karir guru PNS pada MIN di Kabupaten Tapin berupa kenaikan pangkat dan promosi jabatan. Berkas usul kenaikan pangkat disusun oleh guru dan direkomendasikan oleh Kepala Madrasah, serta melalui pemeriksaan berkas oleh pengawas terhadap dokumen bukti fisik dan komponen penilaian angka kreditnya. Adapun promosi dilakukan oleh Kepala madrasah kepada guru sebagai wali kelas, guru pembimbing, maupun kandidat calon Kepala Madrasah. Dalam upaya pengembangan karirnya guru berusaha mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai kegiatan kependidikan dan mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran melalui PTK serta melanjutkan studi. Kepala madrasah memotivasi dan mendorong untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, serta mengikutsertakan para guru dalam berbagai kegiatan keprofesian dan penelitian ilmiah. Evaluasi dilakukan melalui penilaian kinerja guru yang bersifat pokok minimal 80% dan unsur penunjang minimal 20%.

B. Saran-saran

1. Pihak Kementerian Agama Tapin agar dapat memprogramkan kegiatan-kegiatan pembinaan guru baik dalam bentuk pendidikan dan latihan (diklat), workshop, orientasi dan sosialisasi, maupun forum ilmiah

lainnya yang didukung dengan ketersediaan dana dalam rangka meningkatkan kualitas para guru guna mewujudkan visi misi Kementerian Agama dibidang pendidikan madrasah;

2. Pihak kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tapin agar dapat memberikan ruang dan rekomendasi bagi para gurunya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi, dan atau peningkatan kualifikasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi;
3. Pihak kepala MIN di Kabupaten Tapin agar lebih memotivasi para guru senior untuk meningkatkan profesionalitas dan kompetensinya dalam rangka mewujudkan kinerja yang lebih baik;
4. Bagi peneliti berikutnya dapat meneliti hal yang serupa dengan spesifikasi yang lebih khusus seperti masalah kenaikan pangkat, promosi jabatan dan penelitian ilmiah.