

PENGELOLAAN DAN PEMBERDAYAAN GURU NON-PNS MADRASAH NEGERI DI KOTA GORONTALO (MIN, MTsN, MAN dan MAN IC)



Abdul Rahman Arsyad *

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar Jl. AP.Pettarani No. 72 Makassar Email: rahmanarsyad17@gmail.com

INFO ARTIKEL

ABSTRAK

Penelitian Pengelolaan dan Pemberdayaan Guru Non-PNS Madrasah di Kota Gorontalo dengan mengamati ragam pengelolaan dan pemberdayaan yang meliputi: Rekrutmen; (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan); Penugasan; (pelaksanaan), dan Pemberdayaan; (penciptaan iklim berkembang, peningkatan kompetensi, dan perlindungan ekonomi dan sosial). Dilaksanakan di MAN IC, MAN 1, MTsN 1, MIN 1 Kota Gorontalo. Penelitian ini adalah penelitian survey pada taraf deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan angket. Hasil penelitian adalah mekanisme rekrutmen guru Non-PNS madrasah reguler (MAN, MTsN, dan MIN) berdasarkan kondisional (menyampaikan secara lisan kepada pengelolan madrasah dan mengumumkan lewat WA) dan tidak memiliki panitia khusus disebabkan adanya batasan anggaran. Sedangkan MAN IC secara keseluruhan memiliki manajemen perekrutan secara nasional (Dirjen Pendidikan Madrasah Kementerian Agama RI). Madrasah tidak mengagendakan dalam rapat tahunan tentang pembahasan penugasan, karena bidang kurikulum yang memiliki wewenang diantaranya: Penetapan jam mengajar telah diatur oleh madrasah melalui bidang kurikulum, Tingkat kehadiran menyesuaikan jadwal akademik, Penguasaan mata pelajaran belum semua linear dengan gelar akademik dan menerapkan metode berdasarkan kondisi kelas. Lembaga madrasah memiliki aturan dalam memberikan peluang guru Non-PNS dalam menunaikan tugas yang diemban melalui surat tugas dan kegiatan pembelajaran. Adapun bentuk perhatian kepala madrasah terhadap guru yang memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan baik, akan mendapatkan penghargaan (piagam dan tugas kepanitiaan kegiatan).Sebahagian besar para guru Non-PNS hanya mengikuti kegiatan, KKG, KKM dan KKM. Kegiatan DIKLAT masih diprioritaskan pada guru ASN. Adapun tingkat kesejahteraan (5.000/jam dan 300 ribu perbulan) dan perlindungan kesehatan dan bahaya kecelakaan memerlukan perhatian yang serius oleh pemerintah Pemda dan Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

Kata Kunci:
*Pemberdayaan Guru
Non-PNS*

ABSTRACT

Research on Management and Empowerment of Madrasah Non-PNS Teachers in Gorontalo City by observing a variety of management and empowerment which include: Recruitment; (planning, organizing, implementing); Assignment; (implementation), and Empowerment; (creation of a developing climate, increased competence, and economic and social protection). Held at MAN IC, MAN 1, MTsN 1, MIN 1 Gorontalo City. This research is a survey research at a qualitative descriptive level. Data collection is done by means of observation, interviews, and questionnaires. The results of the study are the mechanism for recruiting non-PNS teachers of regular madrasah (MAN, MTsN, and MIN) on a conditional basis (delivering verbally to madrasah management and announcing via WA) and not having a special committee due to budget constraints. Whereas MAN IC as a whole has a national recruitment management (Director General of Madrasah Education Ministry of Religion of the Republic of Indonesia). Madrasah do not schedule at the annual meeting on the assignment discussion, because the curriculum that has the authority includes: Determination of teaching hours has been arranged by madrasah through the curriculum, attendance levels adjust academic schedules, Mastery of subjects is not all linear with academic degrees and applies methods based on classroom conditions. Madrasah institutions have rules in providing opportunities for Non-PNS

Keywords:
*Empowerment of
Non-PNS Teachers*

teachers to carry out their tasks through assignments and learning activities. The form of attention of the madrasah head to the teacher who has the responsibility in carrying out the task well, will get an award (charter and the task of the committee of activities). Most non-PNS teachers only participate in activities, KKG, KKM and KKM. DIKLAT activities are still prioritized for ASN teachers. The level of welfare (5,000/hour and 300 thousand per month) and the protection of health and the danger of accidents require serious attention by the government of the Regional Government and the Ministry of Religion of Gorontalo Province.

PENDAHULUAN

Madrasah merupakan satuan pendidikan formal yang setara dengan sekolah umum, yang memiliki tenaga pendidik yang cukup. Kebijakan pemerintah terhadap pemenuhan kebutuhan guru telah dilakukan sama dengan sekolah umum yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional.

Permasalahan yang dihadapi guru Non-PNS di Madrasah merupakan masalah nasional, terutama dalam tingkat kesejahteraan masih sangat rendah. Adapun pendapatan/gaji berdasarkan jam mengajar (tatap muka) di kelas, sedangkan kegiatan lainnya dilaksanakan secara sukarela. Peran Pemerintah Daerah, dalam pemenuhan kesejahteraan guru Non-PNS di madrasah belum nampak. Begitupun halnya dalam peningkatan kompetensi belum maksimal.

Mengamati beberapa fenomena tentang guru non-pns di madrasah Kota Gorontalo berdasarkan sumber informasi dari pihak pengelola madrasah dan Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Maka urgen untuk mengamati lebih jauh tentang pengelolaan dan pemberdayaan guru non-pns di madrasah. Dan diharapkan sebagai masukan kepada pemerintah agar dapat melibatkan para guru non-pns secara selektif dalam meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan penelitian, yaitu: 1. bagaimana pengelolaan guru non-pns pada madrasah di Kota Gorontalo?, dan 2. bagaimana pemberdayaan guru non-pns pada madrasah di Kota Gorontalo ?

Tujuan Dan Kegunaan penelitian ini bertujuan untuk menemukan: perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi pemanfaatan Guru non-pns terhadap dalam peningkatan kualitas pendidikan madrasah. Dan untuk menemukan penciptaan iklim, peningkatan kompetensi, dan perlindungan Guru non-pns dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar madrasah.

Tinjauan Pustaka Pengelolaan

Suharsimi Arikunto menyamakan antara pengelolaan dengan manajemen, diartikan sebagai pengaturan, atau pengurusan (Arikunto, 1993: 31). Manajemen secara populer dipahami sebagai pengaturan, pengelolaan, dan administrasi. Namun Griffin menyatakan bahwa manajemen sebagai berikut: "Management is the process of planning and decision making, organizing, leading and controlling and organization human, financial, physical and information resources to archieve organizational goals in an efficient and effective manner" (Griffin, 1990: 6). Dikatakan manajemen adalah suatu proses perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian organisasi manusia, keuangan, fisik dan informasi sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisiensi dan efektif.

Menurut Stoner bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Stoner menekankan bahwa manajemen memfokuskan pada proses dan sistem. Oleh karena itu, apabila dalam sistem dan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

penganggaran, dan sistem pengawasan tidak baik, proses manajemen secara keseluruhan tidak lancar sehingga proses pencapaian tujuan akan terganggu atau mengalami kegagalan (Qalyubi, 2007: 271).

a. Planning (Perencanaan)

Planning (perencanaan) dapat diartikan sebagai diartikan sebagai perhitungan dan penentuan tentang apa yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, dimana menyangkut tempat, oleh siapa pelaku itu atau pelaksana dan bagaimana tata cara mencapai itu (Sutarno NS, 2004: 109). Cropper berpendapat: Planning is the basis from which all other function are spawned. Without a congruent plan, organizations usually lack a central focus. Artinya: Bahwa perencanaan adalah dasar yang akan dikembangkan menjadi seluruh fungsi berikutnya. Tanpa rencana yang tepat dan padu sebuah organisasi akan kehilangan fokus sentral berpijak bukan sekadar daftar kegiatan yang harus dilakukan. (Fattah, 2004:1)

b. Organizing (Pengorganisasian)

Rue dan Byars berpendapat: Organizing is grouping activities, assigning activities and providing the authority necessary to carry out the activities (Byars, 1980: 6). Artinya: Pengorganisasian merupakan upaya mengelompokkan kegiatan-kegiatan menugaskan kegiatan-kegiatan, menyediakan keperluan, mengatur wewenang untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Cakupan pengorganisasi antara lain merancang struktur formal, pengelompokan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu dipilih orang yang memiliki kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, perlu memilih dan menentukan orang yang akan dipercaya atau ditempatkan dalam posisi tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu diperhatikan dalam hal proses

penarikan, penempatan, pemberian latihan dan pengembangan anggota-anggota organisasi.

c. Controlling (Pengawasan)

Pengawasan adalah kegiatan membandingkan atau mengukur yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar atau rencana-rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sutarno NS, 2004:128). Pengawasan atau kontrol yang merupakan bagian terakhir dari fungsi manajemen dilaksanakan untuk mengetahui: 1) Apakah semua kegiatan telah dapat berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya. 2) Apakah di dalam pelaksanaan terjadi hambatan, kerugian, penyalahgunaan kekuasaan dan wewenang, penyimpangan dan pemborosan. 3) Untuk mencegah terjadinya kegagalan, kerugian, penyalahgunaan kekuasaan dan wewenang penyimpangan, dan pemborosan. 4) Untuk meningkatkan efisien dan efektifitas organisasi.

Tujuan pengawasan adalah: 1) Menentukan dan menghilangkan sebab-sebab yang menimbulkan kesulitan sebelum kesulitan itu terjadi. 2) Mengadakan pencegahan dan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan yang terjadi. 3) Mendapatkan efisiensi dan efektifitas.

Dengan demikian, perencanaan merupakan proses awal dari suatu kegiatan pengelolaan yang eksistensinya sangat diperlukan dalam memberikan arah atau patokan dalam suatu kegiatan, kemudian pengorganisasian berkaitan dengan penyatuan seluruh sumber daya yang ada untuk bersinergi dalam mempersiapkan pelaksanaan kegiatan. Tahap berikutnya pengarahan dan pelaksanaan kegiatan yang selalu berpedoman pada perencanaan yang telah ditetapkan. Tahap terakhir adalah pengawasan yang meliputi kegiatan monitoring dan evaluasi tersebut, dapat dilakukan perbaikan selama kegiatan berlangsung atau untuk memperbaiki program kegiatan berikutnya sehingga tujuan yang telah direncanakan tercapai dengan baik.

Pemberdayaan

Upaya pemberdayaan masyarakat dapat dilihat dari tiga sisi yaitu: pertama, menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (enabling). kedua, memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat (empowering). ketiga, memberdayakan mengandung pula arti melindungi (Kastasmita, 1996: 24).

a. Enabling (menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi guru Non PNS berkembang)

Pada umumnya para ahli memiliki pendapat yang sepaham tentang memberikan definisi iklim organisasi, yang pada intinya menyatakan bahwa iklim kerja adalah sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi. Salah satu diantaranya adalah Davis dan Newstrom, menyatakan bahwa iklim kerja sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Semua organisasi memiliki iklim kerja yang manusiawi dan partisipatif, sesuai dengan gaya kepemimpinan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dimaksudkan untuk memberikan lingkungan pengasuhan yang mengakui bahwa pegawai diperlakukan sebagai individu (Keith Davis, 2001: 25). Dengan demikian, iklim kerja merupakan alat untuk memecahkan masalah (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal dan internal. Hal ini dapat ditularkan atau diajarkan kepada para individu untuk berpendapat, dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Dalam konteks penelitian ini maka indikator iklim kerja yang akan dipergunakan mengukur kondusif iklim kerja madrasah dalam memberdayakan guru Non PNS

adalah pendapat Steve Kelner menyebutkan enam dimensi iklim kerja sebagai berikut :

.Flexibility conformity. Fleksibilitas dan comfomity merupakan kondisi madrasah yang untuk memberikan ruang agar guru Non PNS leluasa bertindak serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada.

Resposibility Hal ini berkaitan dengan perasaan guru Non PNS mengenai pelaksanaan tugas madrasah yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

Standards. Perasaan guru Non PNS tentang kondisi madrasah dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

Reward. Hal ini berkaitan dengan perasaan guru Non PNS tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

Clarity. Terkait dengan perasaan guru Non PNS bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan madrasaah.

Tema Commitmen. Berkaitan dengan perasaan guru Non PNS mengenai perasaan bangga mereka memiliki madrasah dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan (Simanjuntak, 2015).

b. Empowering (memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh guru Non PNS)

Elizabeth menyatakan bahwa empowering merupakan upaya yang dilakukan untuk menunjukkan penguatan terhadap segala yang berada dalam keadaan tidak berdaya sehingga empowering diharapkan mampu menolong dirinya sendiri dalam mengembangkan semangat kepercayaan yang telah ada (Kastasmita, 1996: 24). Dalam konteks guru Non PNS

peningkatan potensi tentunya berkaitan dengan kompetensi sebagai guru.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pada pasal 14 dinyatakan bahwa “Dalam melaksanakan tugas profesionalitas, guru berhak: d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi. Ada empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru). Sementara guru pendidikan agama diberikan tambahan kompetensi yaitu kompetensi kepemimpinan.

Perlindungan Guru Non PNS

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pada pasal 14 dinyatakan bahwa “Dalam melaksanakan tugas profesionalitas guru berhak: c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

Guru berhak memperoleh perlindungan dalam menjalankan tugas. Secara rinci tugas-tugas guru yang mendapatkan perlindungan adalah sebagai berikut: a. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; c. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang

Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru)

Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam; 1). Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial. 2). Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan peri kehidupan sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja. 3). Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja (Agusmidah, 2010: 61).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui proses dan pemberdayaan guru honorer di madrasah. Penelitian ini dikategorikan Survey pada taraf deskriptif kualitatif, penelitian dilaksanakan di Kota Gorontalo dengan sasaran penelitian Madrasah Negeri berdasarkan jenjang, dengan sumber data primer dan sekunder. Adapun Instrumen pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, angket, observasi dan dokumentasi. Sedangkan analisis yang digunakan dengan tahapan: identifikasi data, reduksi data, klasifikasi data, sintesis data, interpretasi data, kemudian konklusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Kota Gorontalo adalah Ibukota Provinsi Gorontalo yang memiliki 9 Kecamatan dan 50 Kelurahan, secara geografis luas wilayah 79,03 Km². Adapun nama wilayah/daerah kecamatan, yaitu: Kota Barat, Duingingi, Kota Selatan, Kota Timur, Hulonthalangi, Dumbo Raya, Kota Utara, Kota Tengah, dan Sibatana. Dimana wilayah/lokasi penelitian terdapat dua wilayah yaitu: Sibatana (MAN dan MTsN) dan Kota Utara (MIN).

Secara geografis lokasi penelitian merupakan wilayah datar, sehingga mudah dijangkau dengan menggunakan transportasi darat. Adapun jarak tempuh dari Ibukota Gorontalo ± ½ jam masing-masing madrasah.



Demografi

Penduduk 195.468 (pria 97.354 dan perempuan 98.114), secara apersentase jumlah penduduk berdasarakan pemeluk agama (Islam 97,12%, Protestan 2,04%, Khatolik 0,30%, Hindu 0,06%, Budha 0,47%, dan Konghuchu 0,01%). Sedangkan jumlah rumah ibadah (Masjid 305, Mushollah 26, Gereja 11 dan Vihara 3) yang tersebar di Kota Gorontalo.

Tabel 1. Pemeluk Agama dan Rumah Ibadah Provinsi Gorontalo

NO	KOTA/KAB	DATA PENDUDUK MENURUT AGAMA							JML
		Islam	Kristen	Khatolik	Hindu	Budha	Konghuc		
1.	Kota Gorontalo	197.425	5.100	2.720	246	963	-	206.454	
2.	Kabupaten Gorontalo	369.622	2.122	1.067	39	6	-	372.856	
3.	Kab. Gorontalo Utara	104.984	6.000	823	14	3	-	111.824	
4.	Kabupaten Boalemo	147.798	2.150	1.382	2.676	2	-	154.008	
5.	Kabupaten Pohuwatu	139.745	7.400	1.794	1.441	5	-	150.386	
6.	Kab. Gorontalo Utara	154.647	400	186	5	-	-	155.238	
Jumlah		1.114.221	23.172	7.972	4.421	979	-	1.150.765	

PROVINSI GORONTALO

NO	KOTA/KAB	JUMLAH RUMAH IBADAH							
		Islam		Kristen	Khatolik	Hindu	Budha	Konghuc	Klenten
		Masjid	Mushollah	Gereja	Gereja	Pura	Vihara		
1.	Kota Gorontalo	288	29	16	3	-	3	-	
2.	Kabupaten Gorontalo	828	108	20	1	1	1	-	
3.	Kab. Gorontalo Utara	241	20	48	1	-	-	-	
4.	Kabupaten Boalemo	335	42	20	2	19	-	-	
5.	Kabupaten Pohuwatu	257	91	38	5	14	-	-	
6.	Kab. Gorontalo Utara	291	24	3	-	-	-	-	
Jumlah		2.260	314	145	12	34	4	-	

PROVINSI GORONTALO : Jumlah Rumah Ibadah = 2.769

Sumber data Bidang KUB dan Humas Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Tabel 2. Jumlah Pemeluk Agama dan Rumah Ibadah Kota Gorontalo

NO	KOTA	DATA PENDUDUK MENURUT AGAMA							JML
		Islam	Kristen	Khatolik	Hindu	Budha	Konghu		
1.	KOTA BARAT	21.134	185	17	-	4	-	21.340	
2.	DUNGINGI	23.936	669	127	13	51	-	24.796	
3.	KOTA SELATAN	20.034	704	162	4	290	-	21.194	
4.	HULONTHALANGI	15.267	628	73	3	25	-	15.997	
5.	DUMBO RAYA	17.700	182	26	3	2	-	17.913	
6.	KOTA TIMUR	24.718	413	113	5	152	-	25.401	
7.	KOTA TENGAH	26.282	895	49	49	53	-	27.328	
8.	SIPATANA	17.592	131	26	9	7	-	17.765	
9.	KOTA UTARA	17.861	-	22	18	4	-	17.905	
JUMLAH		184.524	3.807	615	104	588	-	189.638	

KOTA GORONTALO

JUMLAH RUMAH IBADAH								
NO	KOTA	Islam		Kristen	Khatolik	Hindu	Budha	Kongh
		Masjid	Mushollah	Gereja	Gereja	Pura	Vihara	Klenten
1.	KOTA BARAT	45	9	-	-	-	-	-
2.	DUNGINGI	40	2	-	-	-	-	-
3.	KOTA SELATAN	32	21	3	1	-	1	1
4.	HULONTHALANGI	26	3	8	2	-	-	3
5.	DUMBO RAYA	21	4	-	-	-	-	-
6.	KOTA TIMUR	38	4	-	-	-	-	-
7.	KOTA TENGAH	47	10	1	-	-	-	-
8.	SIPATANA	26	4	-	-	-	-	-
9.	KOTA UTARA	30	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		305	57	12	3	-	1	4

KOTA GORONTALO : Jumlah Rumah ibadah = 382

Sumber data Kasi Humas dan KUB Kementerian Agama Kota Gorontalo

Secara kuantitas Lembaga pendidikan formal (madrasah) yang tersebar pada 6 Kota/Kab di Provinsi Gorontalo dapat kita lihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah Madrasah Berdasarkan Jenjang dan Wilayah

NO	KAB/KOTA	LEMBAGA MADRASAH					KETERANGAN
		RA	MI	MTs	MA	JML	
1.	Kota Gorontalo	5	12	9	7	33	
2.	Kabupaten Gorontalo	19	35	23	15	92	
3.	Kabupaten Boalemo	5	13	9	5	32	Terdapat 501 SK.
4.	Kabupaten Bonebolango	4	11	11	6	32	PEMDA dan 373
5.	Kabupaten Pohuwatu	8	14	12	8	42	SK. Kemenag
6.	Kab. Gorontalo Utara	2	12	8	3	25	
JUMLAH		43	97	72	44	256	

Sumber Data Bidang Pendidikan dan Madrasah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa lembaga pendidikan formal (Madrasah Ibtidaiyah dan Tsanawiyah) dominan dibanding Raudatul Atfhal dan Madrasah Aliyah, sedangkan jumlah madrasah yang tersebar di Provinsi Gorontalo, Kabupaten Gorontalo memiliki madrasah terbanyak dibanding kota/kabupaten lainnya.

Namun, yang dijadikan sebagai sasaran/sampel penelitian Pengelolaan dan Pemberdayaan Guru Non- PNS adalah madrasah negeri yang tersebar di Kota

Gorontalo (MIN 1, MTsN 1, dan MAN 1). Dimana, masing-masing madrasah memiliki guru non-pns yang bervariasi, diantaranya: MIN 1 (7 orang), MTsN 1 (22 orang), dan MAN 1 (14 orang). Dimana, latar belakang pendidikan rata-rata sarjana dengan usia masih relatif mudah yaitu 20 – 30 an Tahun.

Adapun jumlah tenaga pendidik (PNS dan Non-PNS) dan Siswa pada masing-masing madrasah yang tersebar di Kota Gorontalo, sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah Tenaga Pendidik dan Siswa Madrasah berdasarkan Status

NO	MADRASAH	TENAGA PENDIDIK		JML	SISWA
		PNS	NON-PNS		
1.	MAN IC	32	16	48	345
2.	MAN	43	17	60	1.144
3.	MTsN	45	19	64	1.185
4.	MIN	21	7	28	641
	TOTAL	141	59	200	3.315

Sumber Data Madrasah Negeri Kota Gorontalo

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa antara jumlah guru dan siswa sangat signifikan dengan rasio MAN IC (1 : 7), MAN 1 (1 : 19), MTsN 1 (1 : 19), dan MIN 1 (1 : 23). Namun masih terdapat beberapa madrasah yang membutuhkan tenaga pendidik (guru) mata pelajaran : PJOK, Bahasa Arab, Fiqih, Qur'an Hadis, Aqidah Akhlak, IPA, Matematika, Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.

Adapun madrasah yang masih membutuhkan tenaga pendidikan mata pelajaran, yaitu: Madrasah Tsanawiyah dan Ibtidaiyah. Namun sampai sekarang belum dapat terpenuhi, disebabkan faktor anggaran, pemenuhan kesejahteraan madrasah sangat terbatas.

Rekrutmen Guru Non-PNS Perencanaan

Pembahasan tentang pengadaan guru non-pns tidak dilaksanakan melalui rapat, tetapi unsur pimpinan telah membahas sebelum pengadaan guru non-pns berdasarkan kebutuhan guru mata pelajaran di madrasah.

Menurut Muh. Iqbal (guru MAN IC), Rapat rencana pengadaan guru merupakan hal yang sangat penting untuk dibahas, apalagi kalau madrasah telah memprogramkan. Walaupun masih terdapat beberapa madrasah mengkondisikan perekrutan guru non-pns. Jadi pembahasan penting dilaksanakan sebagai langkah untuk merencanakan mengelolah akademik, membantu dalam pembagian jam kerja dan kesejahteraan guru non-pns dapat berjalan secara efektif serta akan lebih terarah lagi dalam pemenuhan guru yang diperlukan setiap lembaga madrasah. (wawancara: Senin, 15 Juli 2019)

Analisis kebutuhan guru non-pns sangat perlu dilakukan, agar dapat mengetahui beban akademik dan beban SDM, serta dapat memberikan gambaran atau situasi dan kondisi dilingkungan madrasah mengenai kebutuhan tenaga pendidik (non-pns). Analisis semacam ini tidak hanya diperuntukkan bagi lembaga madrasah yang memiliki predikat tinggi, tetapi semua madrasah harus mampu mengaplikasikanya agar dapat mengetahui kebutuhan yang sebenarnya.

Pelaksanaan rapat tahunan/bulanan sebaiknya tidak hanya berbicara masalah evaluasi kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan saja, padahal yang terkait dengan komite juga sangat penting untuk dibahasakan. Misalnya: cara mengumpulkan dana lewat wali kelas. Ini dapat memudahkan pihak lembaga madrasah dalam mensejahterakan pengelola madrasah baik ASN apalagi yang masih berstatus Non-PNS.

Pengorganisasian

Panitia rekrutmen guru non-pns belum terbentuk secara khusus, disebabkan adanya batasan anggaran dan tim kurikulum dan akademik telah diberi wewenang sebagai penanggung jawab seleksi rekrutmen.

Pembentukan panitia rekrutmen guru non-pns sangat penting, agar supaya dapat mengetahui sejauh mana kompetensi calon guru dan mengetahui masalah teknis administrasi serta kegiatan rekrutmen dapat berjalan secara terstruktur dan terorganisir. Begitupun halnya tim seleksi rekrutmen sangat dibutuhkan, agar lembaga madrasah dapat mengetahui kompetensi dan klasifikasi SDM.

Menurut Bapak DR. Waris. Kepsek MAN 1, menyatakan sebahagian besar

lembaga madrasah belum memiliki panitia khusus dan tim seleksi rekrutmen. Sehingga, sementara masih unsur pimpinan yang membahas secara internal, kemudian ditindak lanjuti oleh bidang kurikulum pada masing-masing madrasah. (Wawancara; Kamis, 18/07/2019)

Pelaksanaan

Pengumuman perekrutan belum dilaksanakan secara terbuka, dengan alasan mengantisipasi antrian, tidak menggunakan media, dan tidak membentuk kepanitiaan. Rekrutmen dengan cara terbuka merupakan hal yang sangat transparansi, akuntabilitas madrasah terhadap masyarakat. Madrasah secara umum dalam kurun waktu 2-3 tahun terakhir sudah tidak menggunakan media dalam menginformasikan pengumuman perekrutan guru non-pns, ini disebabkan adanya batasan yang dimiliki setiap madrasah (anggaran).

Persyaratan administrasi sangat penting dalam membantu tim seleksi dalam menyeleksi para calon guru non-pns. Agar dapat memastikan SDM dapat memenuhi kepentingan akademik. Sedangkan standar nilai minimum dari setiap aspek yang dipedomani untuk menentukan kelulusan calon guru non-pns terjadi pro dan kontra dilaksanakan.

Sebahagian responden mengatakan, bahwa standar nilai minimum perlu dipedomani untuk dapat mengetahui tingkat kesiapan para calon guru dan siap mendampingi peserta didik. Sedangkan yang mengatakan tidak perlu, karena semua individu atau calon guru punya kesempatan yang sama. Maka "pelatihan guru" dapat difungsikan dengan optimal.

Menurut Dr. Marsul, Kasi Kurikulum kementerian Agama Provinsi. Kementerian Agama Kota/Kab dan Provinsi Gorontalo tidak memiliki wewenang dalam perekrutan yang dilaksanakan oleh masing-masing madrasah. Tetapi hanya meminta program-program kegiatan madrasah, supaya dapat ditindak lanjuti. Kementerian Agama dalam perekrutan hanya terkait pada pengangkatan kepala madrasah. (Wawancara: Senin, 22/07/2019).

Menurut Dr. Syaripuddin, Guru Ekonomi MAN 1; Perekrutan tenaga pendidik (guru) Non-PNS, urgen dan harus melibatkan bidang kurikulum, karena mereka lebih mengetahui dan memahami tentang: Beban jam dan dapat melihat kemampuan keuangan. Perekrutan seyogianya dilaksanakan secara terbuka agar mendapatkan pendaftar lebih banyak, sehingga menghasilkan seleksi berdasarkan kebutuhan. Pentingnya publikasi lewat bantuan media sehingga betul-betul kita dapatkan berdasarkan standar yang dibutuhkan oleh masing-masing madrasah. (wawancara: Sabtu, 20/07/2019).

PENUGASAN GURU NON-PNS

Pelaksanaan

Madrasah tidak mengagendakan untuk membahas penugasan guru non-pns dalam rapat tahunan, dan ini bukan merupakan suatu kendala bagi pihak madrasah. Karena, bidang kurikulum telah menetapkan tugas masing-masing tenaga pendidik (PNS dan Non-PNS) saat diangkat menjadi guru, salah satunya: penetapan jam mengajar.

Ketetapan jam mengajar guru non-pns, telah ditetapkan oleh masing-masing madrasah (bidang kurikulum). Dimana pembagian jam mengajar diprioritaskan pada guru PNS kemudian selebihnya baru diserahkan kepada guru honorer. Terkadang ada yang memiliki jam mengajar tetap dan tidak tetap, tergantung dari pihak kepala madrasah dalam memberikan tugas.

Pada prinsipnya bagaimana semua PNS dan Non-PNS dapat memenuhi 24 jam mengajar dalam per minggu. Walaupun masih ada beberapa guru yang mampu mendapat sampai 30 jam. Sedangkan waktu mengajar dalam seminggu, tergantung bidang akademik dalam mengalokasikan waktu.

Menurut Karjianto, Kamad MTsN 1; Sedangkan untuk tingkat kehadiran dalam menjalankan tugas, terkadang mereka menyesuaikan jadwal akademik, sehingga kepala madrasah tidak terlalu membebani guru non-pns dalam hal kehadiran seperti layaknya guru PNS. Yang terpenting

bagaimana bisa menyelesaikan tugas mengajar setiap hari berdasarkan ketetapan akademik. (wawancara; Rabu, 17/07/2019).

Penguasaan terhadap mata pelajaran yang diampuh oleh guru non-pns, terkadang belum semua linear dengan gelar akademik, tetapi mereka memiliki kompetensi. Sehingga, mereka bisa mengajar walaupun tidak linear dengan gelar akademik yang dimiliki.

Keahlian guru non-pns dalam menerapkan metode pembelajaran yang beragam terkadang melihat kondisi kelas, kemudian dapat membedakan model, pendekatan dan strategi serta menggunakan metode yang mampu diterima oleh peserta didik. Sedangkan kemampuan dalam mendidik dan membimbing peserta didik dalam memahami materi pelajaran. Rata-rata para guru non-pns menyesuaikan dan bahkan menyesuaikan dengan 4 kompetensi guru (Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Profesional).

Keterlibatan para guru non-pns pada kegiatan organisasi profesi (MGMP) belum semua pernah mengikuti kegiatan tersebut, sehingga mereka menyarankan kegiatan ini bisa dibangun lewat jejaring media sosial agar supaya secara keseluruhan semua guru dapat mengembangkan kompetensi secara merata. Bahkan ada yang mengatakan bahwa kegiatan FGD lebih efektif dibanding MGMP disebabkan kondisi madrasah/sekolah berbeda-beda.

Pemberdayaan Guru Non-PNS Penciptaan Iklim Berkembang

Madrasah memiliki beberapa aturan tentang memberikan peluang setiap guru dalam menunaikan tugas yang diemban (melalui surat pembagian tugas) menuntut tanggung jawab dalam proses pendidikan dimadrasah (melalui kegiatan pembelajaran). Kemudian kepala madrasah memberikan perhatian, memberikan pengakuan, penghargaan. Menyampaikan harapan kepala madrasah terhadap guru non-pns yang terkait dengan tugas yang diemban, peranan madrasah di masyarakat dan yang terkait dengan tujuan madrasah.

Para guru non-pns memiliki kebebasan bertindak dalam menunaikan tugas yang diemban dalam mengelola kelas dan rencana akademik. Ini dikarenakan pola pembelajaran setiap mata pembelajaran berbeda-beda, sehingga mampu menyampaikan pendapat dengan bebas dalam arti bebas dalam pantauan.

Tanggung jawab dalam menunaikan tugas dengan baik, ini merupakan konsekuensi seorang PNS dan Non-PNS. Pada prinsipnya bagaimana memaksimalkan kompetensi guru. Bahkan memiliki rasa terlibat dalam proses pendidikan dimadrasah. Misalnya: mengikuti rapat-rapat akademik, berkumpul untuk melihat perkembangan peserta didik. Karena pengelola di madrasah memiliki tupoksi yang berbeda-beda.

Adapun bentuk perhatian kepala madrasah terhadap guru honorer yang telah melaksanakan tugas dengan baik yaitu: dalam bentuk penghargaan (reward), diantaranya: memberikan semangat dan inovasi, piagam dan sertifikat, serta diikutkan dalam suatu kegiatan. Sedangkan pemberian pengakuan dalam menjalankan tugas dengan baik dalam bentuk administratif.

Harapan madrasah terhadap tugas yang diemban oleh guru honorer adalah melaksanakan rencana akademik dengan baik, guru harus berjalan sesuai dengan visi dan misi madrasah, madrasah dapat menjadikan anak didik yang rabbani, serta bagaimana siswa mempunyai akhlak yang baik.

Para guru honorer memiliki rasa kebanggaan tersendiri selama mengajar di madrasah, diantaranya: siswa sangat menghargai guru dan menjadi bahagian keluarga besar madrasah. Serta siap melaksanakan tugas lain, yang penting relevan dengan tugas akademik dan kompetensi guru, serta kegiatan yang terkait dengan kepanitiaan.

Peningkatan Kompetensi

Sebagian besar madrasah belum memprogramkan peningkatan kemampuan pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, dan penelitian PTK bagi guru non-pns. Pada

umumnya para guru non-pns mata pelajaran hanya terlibat pada kegiatan pengembangan kompetensi MGMP.

Kegiatan yang terkait dengan peningkatan kompetensi, belum semua guru non-pns mendapatkan kesempatan, ini dikarenakan dari pihak lembaga madrasah lebih mengutamakan guru PNS dibanding guru non-pns dengan alasan untuk mempercepat kenaikan pangkat.

Menurut Kasi Kurikulum Kementerian Agama Provinsi Gorontalo; Sejak 2016 Kementerian Agama Provinsi Gorontalo telah memprogramkan Diklat Kerjasama antara kementerian Agama dan Diklat. Dimana, madrasah yang membiayai kegiatan tersebut yang diselenggarakan di Hotel. Jadi calon peserta diklat (guru) memiliki kewajiban untuk biaya konsumsi sedangkan biaya lainnya ditanggung oleh masing-masing madrasah. (wawancara; Senin, 22/7/2019).

Kompetensi yang dimiliki guru honorer tidak cukup dengan kompetensi akademik saja, tetapi mereka memerlukan pengetahuan yang bisa lebih menunjang selaku pendidik, diantaranya: pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, dan PTK. Guna memperkaya wawasan dan keilmuannya selaku tenaga pendidik pada masing-masing lembaga madrasah.

Perlindungan Ekonomi Dan Sosial

Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan rasa aman dan menjamin masyarakat terutama kelompok powerlees (lemah) dalam melaksanakan aktivitas dan kegiatan mereka untuk mencapai kondisi berdaya dan mandiri (Ismail, Nulhaqim, & Rachim, 2016: 173). Mengajar merupakan salah satu jenis pekerjaan. karena itu guru yang tugas pokoknya mengajar dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Dalam tugasnya, hak-hak dasar guru sebagai tenaga kerja sering kali terabaikan jaminan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraannya.

Lembaga madrasah telah mencantumkan gaji guru non-pns dalam

DIPA, memprogramkan tambahan gaji yang bersumber dari BOS/BOM, dan mengusulkan untuk tambahan tunjangan dari PEMDA dan Kementerian Agama. Sedangkan bantuan perlindungan kesehatan kerja dan bahaya kecelakaan pihak madrasah belum mampu memberikan.

Jaminan ekonomi atau kesejahteraan yang didapatkan guru honorer, tidak hanya berupa gaji saja, terkadang mereka mendapatkan bantuan dari komite, dan terlibat pada kegiatan/kepanitiaan. Dalam hal ini pihak Kementerian Agama Kota dan Provinsi hanya mengacu pada KMA Nomor 110 Tahun 2007 Tentang Honorarium GTT dan Kelebihan Jam Mengajar. Sehingga, madrasah dituntut agar dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan guru honorer setiap bulan.

Pendapatan (gaji) guru honorer di madrasah reguler dan Insan Cendekia terlihat ada perbedaan setiap bulan yang diterima. Untuk Guru Honorer IC Rp 2.600.000,- s/d Rp 2.800.000,- perbulan, sedangkan untuk madrasah reguler Rp 300.000,- + 5.000/jam, terkadang Rp 700.000,- s/d Rp 1.000.000,- perbulan. Sedangkan tambahan yang sifatnya tidak rutin, bersumber pada kegiatan ekstrakurikuler.

Adapun tambahan pendapatan lewat tunjangan dari Pemerintah Daerah dan Kementerian Agama sampai sekarang belum tersentuh. Madrasah dan Komite sangat berperan dalam memberikan tambahan pendapatan (kesejahteraan) lewat penugasan (wali kelas, ekstrakurikuler, kegiatan, dan kepanitiaan). Walaupun standar UMP Gorontalo Rp 2.500.000,-, tetapi PEMDA belum mampu menyetarakan gaji guru honorer di madrasah.

Sedangkan untuk perlindungan sosial bagi guru honorer, pihak madrasah reguler belum mampu memenuhi perlindungan kesehatan dan bahaya kecelakaan. Tetapi diaplikasikan secara kebersamaan apabila adalah salah satu guru dan staf yang mendapat musibah. Beda halnya dengan MAN IC, dimana masing-masing guru honorer mendapatkan bantuan jaminan kesehatan dan kecelakaan lewat BPJS.

Walaupun setiap bulan guru honorer membayar Rp 150.000,- untuk pemenuhan iuran BPJS, dimana gaji mereka dipotong langsung oleh madrasah.

PENUTUP

Madrasah telah melaksanakan rekrutmen guru non-pns dengan berdasar asas kebutuhan, para unsur pimpinan telah membahas terlebih dahulu, dan kemudian ditindak lanjuti oleh Tim Kurikulum. Pihak Madrasah sendiri tidak membentuk panitia perekrutan, karena memiliki batasan anggaran. Beda halnya dengan MAN Insan Cendekia, dalam perekrutan menggunakan mekanisme secara nasional yang dikeluarkan oleh Dirjen Pendidikan Madrasah Kementerian Agama RI.

Bidang kurikulum telah menetapkan jam mengajar tenaga pendidik (guru) baik PNS maupun Non- PNS. Pembagian jam mengajar berdasarkan pada mata pelajaran yang diampuh dan status. Sedangkan pelibatan guru non-pns terhadap pengembangan kompetensi lebih dominan mengikuti kegiatan MGMP dibanding DIKLAT.

Guru non-pns memiliki tanggungjawab terhadap mata pelajaran yang diemban, walaupun dalam hal kesejahteraan masih dibawah UMP Gorontalo 2.5 juta, 5.000/jam dan 300 ribu. Dengan adanya perbedaan kelipatan jam, berpengaruh pada guru mata pelajaran yang ada pada masing-masing madrasah. Sedangkan Kementerian Agama Kota dan Provinsi Gorontalo, KMA 110 tahun 2007 tentang Honorarium GTT dan Kelebihan Jam Mengajar. yang dijadikan sebagai acuan pembayaran.

Perekrutan seyogianya dilakukan secara terbuka dengan menggunakan media, agar supaya pendaftar banyak dan pihak madrasah bebas menyeleksi untuk mencari yang terbaik. Sedangkan biaya pengumuman dapat dikerjasamakan antara pihak komite dengan madrasah.

Pada prinsipnya pihak madrasah (kurikulum) selektif dalam memberikan penetapan jam mengajar terhadap guru PNS dan Guru Non-PNS. Madrasah mampu

memediasi/menfasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi selain Diklat dan MGMP untuk menunjang wawasan guru non-pns madrasah.

Perlu adanya keseimbangan antara kesejahteraan dan kinerja, agar supaya proses belajar mengajar dapat menghasilkan kualitas dengan baik. Sekiranya pihak PEMDA, Kementerian Agama, Madrasah dan Komite dapat bersinergi dalam meningkatkan kesejahteraan para guru non-pns di madrasah. Sehingga, pembangunan pendidikan Agama di madrasah bisa lebih berkualitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Kepala Balai Litbang Agama Makassar dan Redaksi Jurnal Educandum yang telah menerima dan memuat tulisan ini. Dan kepada teman-teman peneliti, terima kasih telah memberikan saran, kritik, dan kesediaan berdiskusi selama tulisan ini dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. (2010). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (1993). Manajemen Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Byars, R. L. W. dan L. (1980). Management: Theory And Application Homewood. IL: Richard D. Irwin, Inc.
- Fattah, N. (2004). Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah (Bandung). Pustaka Bani Quraisi.
- Griffin, R. W. (1990). Management. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Ismail, F., Nulhaqim, S. A., & Rachim, H. A. (2016). Community Empowerment Of A Small Business Group (Case Study : Emping Melinjo Artisans By PT . Telekomunication , tbk In Desa

- Narimbang Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang) Pemberdayaan Masyarakat Pada Kelompok Usaha Kecil (Studi Kasus : Perajin Empi. AdBispreneur, 1(2).
- Kastasmita, G. (1996). Pemberdayaan Masyarakat: Konsep Pembangunan Berakar pada Masyarakat. Jakarta: BAPPENAS.
- Keith Davis, N. (2001). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Qalyubi, S. (2007). Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi. Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Universitas Fakultas Adap UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Simanjuntak, W. (2015). Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/wantisi-manjuntak/55484ed0547b61f0082523ef/menciptakan-iklim-kerja-yang-kondusif>
- Sutarno NS (2004). Manajemen Perpustakaan. Jakarta: Samitra Media Utama.
- Undang - Undang RI Nomor: 14 tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor: 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru..