

ISSN 24477 1619
E-ISSN 2655 7738

EDUCANDUM

Jurnal Ilmiah Pendidikan

Volume 6 Nomor 2 – November 2020

ISSN 24477 1619
E-ISSN 2655 7738

EDUCANDUM

Jurnal Ilmiah Pendidikan
Volume 6 Nomor 2 – November 2020

- PENANGGUNGJAWAB : H. Sapriallah, S.Ag., M.Si.
- PEMIMPIN REDAKSI : Dr. Hj. Mujizatullah, M.Pd.I.
- DEWAN REDAKSI/EDITOR : 1. Dra. Hj. Nelly
2. Dr. Muhammad Rais, M.Si.
3. Baso Marannu, S.Pd., MM.
4. Amiruddin, S.Ag., M.Pd.
- EDITOR/REDAKTUR AHLI : 1. Prof. Dr. H. M. Hamdar Arraiyyah, M.Ag.
2. Dr. Badruzzaman, S.Ag., M.Pd.
3. Asnandar Abubakar, ST
4. Israpil, S.Sos., M.Pd.
- KESEKRETARIATAN : H. Nazaruddin Nawir, S.Kom.
Nur Aini Alboneh, SE
Syamsiah, S.HI.
Nasri, S.Sos
Muhammad Afhan, SE
- DESAIN GRAFIS : Fauzan Ariwibowo, SH
- ALAMAT REDAKSI : Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar
Jl. A.P. Pettarani No. 72 Makassar 90222
Telp. 0411 452952 Fax. 0411 452982
Email: j.educandum@gmail.com

EDUCANDUM

Jurnal Ilmiah Pendidikan
Volume 6 Nomor 2 – November 2020

DAFTAR ISI

PEMBIASAAN RITUALITAS KOLEKTIF DALAM PEMBENTUKAN SIKAP SOSIAL RELIGIUS ANAK USIA DINI (Studi Kasus di TK Islam Az Zahra, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan) Athoillah Islamy	175 - 181
INDEKS INTEGRITAS PESERTA DIDIK PADA JENJANG PENDIDIKAN MENENGAH DI PROVINSI MALUKU Amiruddin	182 - 200
PENERAPAN TEKNIK <i>STRESS INOCULATION TRAINING</i> UNTUK MENGATASI KECEMASAN BERKOMUNIKASI DI DEPAN UMUM PADA SISWA DI SMP NEGERI 20 MAKASSAR Erwan	201 - 210
PEMAHAMAN KEBHINEKAAN SISWA MADRASAH ALIYAH DI KOTA KENDARI Asnandar Abubakar	211 - 226
PERAN PONDOK PESANTREN SALAFIYAH TERHADAP REVITALISASI PENDIDIKAN ISLAM (Studi pada Pondok Pesantren Salafiyah Parappe, Campalagian, Polman) M. Taufiq Hidayat Pabbajah, Mustaqim Pabbajah	227 – 235
PEMBERDAYAAN GURU NON PNS: KEBIJAKAN RESPONSIF MADRASAH NEGERI DI KALIMANTAN TIMUR Badruzzaman	236 - 248

INDEKS KARAKTER PESERTA DIDIK SMA/MA DI SULAWESI TENGGARA Rosdiana	249 - 269
PERSPEKTIF TOKOH MASYARAKAT TENTANG PENDIDIKAN MODERASI BERAGAMA DI KABUPATEN TAKALAR PROVINSI SULAWESI SELATAN Mujizatullah	270 - 293
POTRET PENYELENGGARAAN BELAJAR DARI RUMAH PADA RAUDHATUL ATHFAL KABUPATEN BULUKUMBA, SULAWESI SELATAN (Studi Kasus : RA Baburrahman Tanuntung) Syarifah Halifah, Khaerun Nisa'	294 - 307
PEMAHAMAN KEBHINEKAAN PESERTA DIDIK DI MADRASAH ALIYAH (Studi Kasus MAN 1 Makassar dan MAN 2 Bulukumba) Abdul Rahman Arsyad	308 - 323

PEMBERDAYAAN GURU NON PNS: KEBIJAKAN RESPONSIF MADRASAH NEGERI DI KALIMANTAN TIMUR



*Badruzzaman**

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar, Jl. AP. Pettarani No.72 Makassar, Email: Bz69elzam@gmail.com

INFO ARTIKEL

ABSTRAK

Kata Kunci:
*Guru, Non-PNS,
Pemberdayaan*

Guru non-PNS sejatinya mendapat pemberdayaan yang sama dengan guru PNS, karena perekrutan guru non-PNS dibutuhkan untuk menanggulangi kekurangan guru PNS. Penelitian deskriptif kualitatif ini mengungkap realitas pemberdayaan guru non-PNS dalam tiga aspek, yaitu pembentukan iklim kerja, peningkatan kompetensi, dan jaminan kesejahteraan. Penelitian menemukan bahwa guru non-PNS mendapatkan peluang yang sama dengan guru PNS dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan diri; meningkatkan kompetensi secara mandiri atau bersama dengan guru PNS, dan keragaman tingkat kesejahteraan. Penelitian merekomendasikan, bahwa kajian pengembangan diperlukan untuk menyusun stratifikasi kompetensi guru non-PNS yang berimplikasi pada besaran nominal gaji, demikian halnya dengan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan.

ABSTRACT

Keywords:
*Collective Rituals,
Religious Social
Attitudes, Early
Childhood*

Non-civil servant teachers actually get the same empowerment as civil servant teachers, because the recruitment of non-civil servant teachers is needed to address the shortage of civil servant teachers. This qualitative descriptive research reveals the realities of empowerment of non-civil servant teachers in three aspects, namely the establishment of the working climate, competence improvement, and welfare guarantee. Research found that non-civil servant teachers get the same opportunities as civil servant teachers in carrying out tasks and developing themselves; competencies independently or together with civil servant teachers, and diversity of welfare levels. The study recommends that development studies be required to establish the stratification of competencies of non-civil servant teachers that have implications on the nominal amount of salary, as well as guarantees of occupational safety and health.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kebijakan merekrut guru non PNS telah lama dilakukan oleh pemerintah untuk menanggulangi kekurangan guru PNS. Dalam konteks madrasah, pengangkatan guru Non PNS dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi atau Kota/Kabupaten dan kepala madrasah. Dari sumber data yang sama sebelumnya, pemerintah telah mengangkat sejumlah 148.092 orang guru Non PNS. Sejumlah tersebut juga di-distribusi ke seluruh

madrasah dan diprediksi terdapat sejumlah 3-4 orang guru Non PNS pada setiap madrasah. Jumlah tersebut tidaklah dapat memenuhi pelaksanaan pembelajaran secara maksimal, karena dapat dipastikan sebagian besar guru Non PNS mengajarkan dua atau lebih mata pelajaran, meskipun kualifikasinya *mismatch*. Selain itu dominan guru Non PNS bertugas di madrasah swasta. Jika asumsinya demikian maka dapat diprediksi bahwa di setiap madrasah swasta terdapat sejumlah 4-5 orang guru Non PNS. Namun kondisi nyata tidak demikian sebab dominan guru Non

PNS (non PNS) bertugas di madrasah swasta di bawah naungan pesantren dan/atau madrasah swasta unggulan.

Sebagai bagian dari tenaga pendidik, guru non-PNS sejatinya mendapat perhatian yang sama dengan guru non-PNS. Perhatian itu hendak berupa pelibatan guru non-PNS dalam kegiatan pemberdayaan tenaga pendidik, khususnya yang berkaitan dengan pemberian peluang untuk melaksanakan tugas dengan baik, peningkatan kompetensi, dan jaminan kesejahteraan. Kebijakan dalam bentuk regulasi yang memberikan ruang kepada guru non-PNS dalam melaksanakan tugas dengan baik perlu diterbitkan. Program-program peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru non-PNS perlu direncanakan, baik bersama dengan guru PNS maupun secara khusus. Dan yang paling utama adalah kebijakan peningkatan kesejahteraan guru non-PNS, yang dapat mencakup penghasilan, jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja.

Pemberdayaan guru non-PNS hendaknya menjadi bagian kebijakan utama pemerintah. Perekrutan guru non-PNS dilakukan karena pemerintah membutuhkan bantuan untuk mengantisipasi kekurangan guru PNS yang belum bisa dipenuhi karena keterbatasan anggaran negara. Pemberdayaan guru non-PNS merupakan bagian dari tanggung jawab pemerintah.

Untuk kepentingan pemberdayaan guru non-PNS, Kementerian Agama RI tentunya membutuhkan data tentang realitas guru non-PNS di madrasah. Realitas kualitas dan peran guru non-PNS perlu digali dalam rangka untuk menyusun rencana kebijakan pemberdayaan. Karenanya, penelitian penelitian dalam rangka untuk mengkaji realitas kualitas guru non PNS dan gagasan pemberdayaan urgen untuk dilakukan. Untuk kepentingan ini maka penelitian tentang pemberdayaan guru non PNS dilakukan.

Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan penelitian adalah:

1. Bagaimana penciptaan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi guru Non PNS melaksanakan tugas dengan baik?
2. Bagaimana peningkatan potensi atau daya yang dimiliki oleh guru Non PNS

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan:

1. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi pemanfaatan guru Non PNS terhadap dalam peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.
2. Penciptaan iklim, peningkatan kompetensi, dan perlindungan guru Non PNS dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar di madrasah.

Kajian Teoretis

Pemberdayaan terkait dengan penggalian dan pengembangan potensi masyarakat atau kelompok sasaran. Kartasmita mengatakan bahwa :“setiap manusia dan masyarakat memiliki potensi yang dapat dikembangkan, sehingga pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya itu dengan mendorong, memberikan motivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta untuk mengembangkannya“(Kastasmita, 1996: 29).

Untuk memberdayakan masyarakat diperlukan pendekatan utama adalah bahwa masyarakat tidak dijadikan sebagai objek melainkan subjek dari berbagai upaya pembangunan oleh karena itu pemberdayaan harus mengikuti pendekatan-pendekatan antara lain upaya pemberdayaan terarah (targeted), program pemberdayaan mengikutsertakan atau bahkan dilaksanakan oleh masyarakat yang menjadi sasaran, atau menggunakan pendekatan kelompok. (Kastasmita, 1996: 28)

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).

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

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana.

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.

Banyak pendapat para ahli yang menguraikan tentang indikator mengukur iklim kerja. Steve Kelner menyatakan bahwa mengukur iklim kerja dilakukan berdasarkan dimensi iklim kerja, Stringer menyatakan bahwa iklim kerja dapat diukur berdasarkan aspek yang mempengaruhi motivasi kerja anggota sebuah organisasi. Wantik Semanjuntak menyatakan bahwa iklim kerja ini dapat diukur melalui dimensi safety (rasa aman), teaching and learning (kegiatan belajar mengajar), *interpersonal relationships* (hubungan dengan orang lain), dan *institutional environment* (lingkungan kerja). Model Pines, menyatakan iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi yaitu: psikologis, struktural, sosial, dan birokratis. (Simanjuntak, 2015)

2. *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 Republik Indonesia 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 pedagogi, 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.

3. Perlindungan Guru Non PNS

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 kesejahteraan.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah (Subkhi, 2012). Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pada pasal 14 dinyatakan bahwa “Dalam melaksanakan tugas profesi, 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)

Metode penelitian

1. Jenis Penelitian. Penelitian ini mengungkap realitas pemberdayaan guru non-PNS di madrasah. Karenanya, penelitian ini dikategorikan survey pada taraf deskriptif kualitatif.
2. Lokasi Penelitian dan Sasaran Penelitian. Penelitian dilaksanakan Propinsi Kalimantan Timur, dan menyasar madrasah negeri. Penentuan madrasah mana yang dijadikan sasaran penelitian didasarkan pada madrasah negeri yang memiliki guru non-PNS yang terbanyak. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah madrasah yang terjaring sebagai sasaran penelitian adalah 4 (empat) madrasah negeri, yaitu MAN Insan Cendekia Kabupaten Paser, MAN 2 Samarinda, MTsN 1 Tenggarong, dan MIN 1 Paser.
3. Sumber dan Jenis Data. Data primer telah diperoleh dari sumber primer, yaitu kepala madrasah, guru Non PNS, serta guru lainnya. Sementara data sekunder ditemukan dari sumber data sekunder yaitu data administrasi madrasah, aturan dan program penataan pembelajaran yang dirancang oleh madrasah, dan data pendukung lainnya yang diperoleh dari instansi penyedia data pendidikan.
4. Instrumen Pengumpulan Data. Data penelitian telah dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan menggunakan angket dan pedoman wawancara, penelusuran dokumen administrasi madrasah dengan menggunakan daftar dokumen.

5. Analisis Penelitian. Data yang diperoleh dari kegiatan penelitian telah dianalisis dengan tahapan: identifikasi data, reduksi data, klasifikasi data, sintesis data, interpretasi data, kemudian konklusi.

TEMUAN PENELITIAN

Pembentukan Iklim Berkembang

a. MAN Insan Cendekia

MAN Insan Cendekia merupakan madrasah berasrama (Boarding school) mengembang tiga tugas utama. Yaitu menyiapkan calon pemimpin di masa akan datang yang (1) menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, terampil berbahasa asing (Arab dan Inggris), memiliki karakter juang dan religiositas, (2) membentuk sumber daya pendidik dan kependidikan yang profesional, (3) menjadi model dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) dan iman dan takwa (Imtak) bagi lembaga pendidikan lainnya.

Dalam upaya itu, MAN Insan Cendekia Paser mengharuskannya untuk menciptakan suasana pendidikan yang kondusif di lingkungan madrasah. Dalam upaya untuk mencapai tugas pertama dan tugas kedua maka penciptaan iklim pendidikan yang ilmiah, etis, dan agamis dalam lingkungan madrasah.

Sejumlah aturan data tata tertib yang telah dibuat dalam upaya mencapai itu. Ada aturan yang khusus dibebankan kepada siswa dan terdapat pula aturan yang dibebankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan. Sejumlah aturan tersebut dibuat untuk mendukung tugas utama madrasah khususnya tugas pertama dan tugas kedua.

Aturan berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan pun dibuat. Aturan tersebut dalam rangka untuk mencapai tujuan kedua yaitu membentuk sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional.

- 1) Setiap pendidik dituntut menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata

pelajaran yang diampu. Kelengkapan perangkat pembelajaran ini dapat mengukur tingkat penguasaan guru terhadap mata pelajaran yang diampu. Dalam upaya itu, setiap guru non PNS di MAN Insan Cendekia diwajibkan untuk membuat program pembelajaran sesuai mata pelajaran yang diampu. Program pembelajaran itu disusun berdasarkan kurikulum MAN Insan Cendekia yang telah dirancang berbeda dengan madrasah reguler. Pada perangkat pembelajaran tersebut tertuang seluruh rencana pembelajaran yang akan dijalankan oleh seorang pendidik, mulai dari kalender mengajar, perhitungan pembelajaran efektif mingguan dan bulanan, program pembelajaran tahunan dan semester, pemetaan kompetensi inti dan kompetensi dasar yang memuat sasaran peningkatan rana, materi pokok, alokasi waktu, kompetensi ketuntasan minimal dan silabus.

- 2) Selain itu tenaga pendidik di MAN Insan Cendekia juga dituntut untuk kreatif mengembangkan materi pembelajaran yang diampu. Seperti yang telah dijelaskan oleh Dr. H Ruslan, bahwa guru MAN Insan Cendekia yang dominan non PNS ini dituntut untuk kreatif mengembangkan materi pelajaran yang diampu. Seperti dalam memilih materi pelajaran, mereka dituntut untuk tidak hanya menjadikan buku paket sebagai sumber utama rujukan. Mereka dituntut untuk menggunakan segala kemampuan menjangkau dari berbagai sumber dalam menyusun materi ajar, termasuk memanfaatkan fasilitas jaringan internet. Selain memilih materi, para pendidik juga dituntut kreatif mengelola pembelajaran. Pendidik MAN Insan Cendekia Paser diberi kebebasan untuk menerapkan berbagai pendekatan dan metode pembelajaran. Pendekatan pembelajaran siswa aktif dominan diterapkan oleh sejumlah guru dalam mengelola pembelajaran. Pembelajaran *outdoor* untuk melakukan riset

sederhana di lingkungan madrasah sering dilakukan.

- 3) Pendidik non PNS di MAN Insan Cendekia merasa memiliki kebebasan untuk mengembangkan pembelajaran. Kreativitas guru non PNS mengembangkan pembelajaran sangat didukung oleh pimpinan madrasah. Para guru tidak pernah mendapatkan kesulitan dalam menerapkan pendekatan dan metode tertentu. Mereka diwajibkan untuk memohon izin kepada kepala madrasah bila seorang guru akan menerapkan pendekatan atau metode tertentu yang menyebabkan siswa harus keluar kelas atau keluar kampus. Hal ini diungkapkan oleh dominan guru non PNS ketika dilakukan *Focus Group Discussion* bersama peneliti.

Tuntutan untuk kreatif dalam mengelola pembelajaran bahkan menjadi perhatian bagi kepala madrasah. Ucapan persetujuan dan pujian sering diperoleh oleh guru-guru yang telah menerapkan pendekatan baru dalam pembelajaran. Tugas utama pembina asrama adalah membina siswa dari segi akhlak, pemahaman keagamaan, dan ibadah. Pengaturan tentang pembinaan berbahasa asing (Bahasa Arab dan Inggris), Tahfiz Al-Qur'an, pembelajaran kitab berbahasa Arab. Jadwal harian dirancang sepenuhnya oleh pembina asrama. Penerapan pendekatan khusus dalam pembinaan ketiga hal itu merupakan hasil kreativitas pembina asrama. seperti penerapan model pembelajaran praktik berbahasa asing, para siswa diberikan kebebasan untuk mencari tempat di lingkungan madrasah untuk itu, baik di asrama, di masjid, atau tempat lain.

Demikian halnya dengan program *tahfidh ziyadah* (menambah hafalan ayat-ayat Alquran). Pembina asrama mengatur pendekatannya, yaitu interaktif antar dua siswa. Siswa diminta berpasangan, lalu bergantian untuk mengontrol tingkat hafalan masing-masing. Hasil hafalan itu dicatat dalam

lembaran peningkatan hafalan dan dikoordinir oleh ketua kelompok masing-masing. Kegiatan ini dilaksanakan setiap hari Selasa dan Kamis setelah selesai salat subuh. Sementara guru pembina *tahfiz* mengontrol hafalan setiap siswa pada hari Ahad berdasarkan catatan yang dikoordinir oleh ketua kelompok.

Hal serupa dengan pengajian kitab kuning (berbahasa Arab). Pengaturannya dirancang oleh pembina asrama, yaitu mengatur jadwal pengajian kitab setiap hari setelah salat magrib. Pengajian kitab diselenggarakan secara klasikal. Setiap siswa memasuki kelasnya masing-masing, namun antara siswa dan siswi dipisahkan kelasnya. Setiap kelas dibimbing oleh satu orang pembina asrama. kitab-kitab yang diajarkan antara lain: *Ta'limul Muta'allim, Fathul Qarib, Safinatun Naja', Aqidatul Awam, Tafsir Jalalain, ushul Fiqhi, hadis Arbain, dan Qawaidul Fiqhiyah.*

Kitab-kitab ini diajarkan setiap hari setelah salat magrib, kecuali malam Jumat. Setiap kelas diajarkan kitab berbeda, berdasarkan jadwal pengajian kitab yang telah disusun beserta nama pembimbingnya. Pengaturan kitab yang diajarkan pada setiap tingkatan kelas dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat kesukaran kitab.

Kegiatan malam Jumat diatur oleh pembina asrama untuk diisi kegiatan membaca Tahlil dan *Habsy/Nashid*. Selain itu, dirancang pula kegiatan latihan ceramah (*muhadharah*) dalam tiga bahasa (Indonesia, Arab, dan Inggris), yaitu pada setiap Selasa malam.

Kewenangan yang diberikan kepada guru pembina asrama di MAN Insan Cendekia Paser, mengindikasikan bahwa iklim yang memberikan peluang kepada guru untuk mengembangkan potensinya telah terbentuk.

- b. MAN 2 Samarinda

Pembentukan iklim yang memungkinkan guru Non PNS

mengembangkan tugas secara kreatif pun terjadi di MAN 2 Samarinda. Upaya itu dilakukan dengan kebijakan memberikan peluang dan tugas yang sama antara guru PNS dan non PNS. Pembagian tugas tersebut dilakukan berdasarkan jenis mata pelajaran yang diampu dan jumlah rombongan belajar yang harus diajar. Seperti yang telah dijelaskan terdahulu, bahwa masing-masing guru non PNS mendapatkan beban jam mengajar yang berbeda, yaitu dari jam mengajar yang terendah diperoleh 11 jam pelajaran sampai yang tertinggi yaitu 45 jam pelajaran. Perbedaan itu disebabkan oleh karena jenis mata pelajaran yang ampu oleh masing-masing guru non PNS saling berbeda jumlah jam pelajarannya pada setiap kelas dan program studi. Terdapat mata pelajaran tertentu yang menurut tuntutan kurikulum hanya diajarkan di beberapa kelas saja.

Dalam upaya untuk mengantisipasi kekurangan jam pelajaran tersebut, maka guru non PNS diberikan tugas tambahan sebagai wali kelas atau pembina ekstrakurikuler. Komitmen kepala madrasah untuk memberikan tugas kepada guru non PNS yang memenuhi kriteria beban minimal, merupakan kebijakan untuk memberikan peluang kepada guru non PNS agar dapat mengembangkan kreativitas sebagai guru.

Selain itu, kepala madrasah juga secara reguler memotivasi kepada seluruh guru agar dapat mengembangkan perangkat pembelajaran secara mandiri. Perangkat pembelajaran diharapkan untuk dikembangkan secara mandiri oleh seluruh guru, baik PNS maupun non PNS. Penyusunan perangkat pembelajaran ini akan disusun secara mandiri setiap guru, karena penugasannya selalu berbeda setiap semester pembelajaran.

c. MTsN Tenggarong

Pembentukan iklim yang memberikan peluang kepada guru non PNS mengembangkan tugasnya sebagai guru terjadi juga di MTsN Tenggarong. Iklim akademis yang terbentuk di madrasah ini memberikan posisi yang sama antara guru

PNS dan non PNS. Perlakuan yang sama itu dapat dilihat pada pembagian beban kerja, pembuatan perangkat pembelajaran dan penerapan pendekatan dan metode tertentu.

Kepala MTsN Tenggarong memberikan tugas yang sama antara guru PNS dan non PNS. Tidak ada perbedaan kebijakan yang diterapkan dalam mengelola penugasan mengajar antara guru PNS dan non PNS termasuk pada pemberian beban mengajar. Semua guru diberikan jumlah beban mengajar yang sesuai persyaratan beban kerja minimal sebagai guru profesional (bagi guru non PNS telah mengikut ujian sertifikasi guru profesional), yaitu minimal 24 jam pelajaran setiap minggu.

d. MIN 1 Paser

Pembentukan iklim berkembang di MIN 1 Paser juga telah terjadi. Guru non PNS merasakan perlakuan yang sama dengan guru PNS oleh kepala madrasah. Hal ini dapat dilihat pada penugasan dan pengembangan diri.

Pada aspek penugasan, kepala MIN 1 Paser memberikan beban mengajar yang sama antara guru PNS dan non PNS. Pemberian tugas yang sama ini merupakan tuntutan pemberlakuan pembelajaran tematik mulai dari kelas I sampai kelas VI. Masing-masing guru menjadi ditugasi sebagai guru kelas, yang mengajarkan seluruh mata pelajaran secara tematik.

Pada Aspek pengembangan diri pun demikian. Kepala madrasah memberikan peluang kepada semua guru untuk mengembangkan inovasi baik berkaitan dengan pembelajaran maupun pengembangan diri. Pengembangan pembelajaran dilakukan dengan mengembangkan secara mandiri perangkat pembelajaran. Sementara pengembangan diri adalah kreativitas guru dalam mengembangkan pembinaan keagamaan, kepanduan, seni dan olahraga pada siswa. Seperti guru non PNS dengan inisiatif sendiri membina siswa memperdalam kemampuan membaca Alquran, membina siswa untuk keterampilan rebana, dan tari. Hal serupa dengan inisiatif guru melakukan

pembinaan kemampuan siswa pada olah raga tenis meja.

Pembentukan jenis ekstrakurikuler tersebut dilakukan berdasarkan bakat masing-masing guru. Para guru, yang dominan guru non PNS yang memiliki bakat tersebut berkonsultasi dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan untuk melakukan pembinaan bakat dan hobi siswa. inisiatif tersebut di-akomodasi oleh kepala madrasah dan diberikan fasilitas pendukung. Karenanya pembina ekstrakurikuler di MIN 1 Paser dominan dibina oleh guru non PNS.

Iklim yang dibentuk oleh kepala madrasah dalam menjangkau masukan dari guru untuk perbaikan kualitas madrasah pun dilakukan. Kreativitas guru non PNS dalam meningkatkan kualitas madrasah pun tampak.

Peningkatan Kompetensi

a. MAN Insan Cendekia Paser

Peningkatan kompetensi guru non PNS di MAN Insan Cendekia Paser juga dilakukan. Secara umum ada beberapa jenis kegiatan peningkatan kompetensi guru non PNS yang telah dilakukan di MAN Insan Cendekia, yaitu magang guru non PNS, MGMP, Bedah SKL dan Diklat.

- 1) Upaya itu dilakukan dengan me-magang-kan guru di MAN Insan Cendekia Gorontalo dan MAN Insan Cendekia Serpong.
- 2) Selain itu, peningkatan kompetensi dilakukan dengan mengirim guru untuk mengikuti kegiatan MGMP antar MAN Insan Cendekia. Kegiatan ini dilakukan di MAN Insan Cendekia berbeda. Beberapa hal yang dibahas pada kegiatan itu adalah penyamaan persepsi dalam mengembangkan perangkat pembelajaran.
- 3) Kegiatan antar MAN Insan Cendekia lain yang dominan diikuti oleh guru non PNS adalah Bedah SKL. Kegiatan ini diselenggarakan berdasarkan mata pelajaran. Karenanya hampir semua guru non PNS pernah mengikuti kegiatan yang diselenggarakan menjelang ujian

nasional ini. Selama ini kegiatan rutin tahunan ini dipusatkan di MAN Insan Cendekia Serpong.

- 4) Selain itu guru non PNS mengikuti Diklat penyusunan soal ujian secara reguler. Diantaranya: Diklat Penyusunan Soal *Higher Order Thinking Skill* (HOTS), diajari tentang bagaimana caranya menyusun soal yang termasuk kriteria HOTS. Dalam teori belajar Taksonomi Bloom, proses berpikir dibagi menjadi dua, yaitu *Lower Order Thinking Skill* (LOTS) dan *Higher Order Thinking Skill* (HOTS). Tingkatan LOTS mencakup: a) menghafal, b) memahami, dan c) menerapkan. Sedangkan cakupan HOTS adalah d) menganalisa, e) mengevaluasi, dan f) mencipta. Cakupan kriteria soal HOTS adalah mencakup soal yang mengukur tingkat kemampuan menganalisis, mengevaluasi dan mencipta.

b. MAN 2 Samarinda

Peningkatan kompetensi guru non PNS di MAN 2 Samarinda tidak dilakukan secara khusus. Madrasah tidak pernah memprogramkan secara khusus untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Demikian halnya dengan memprogramkan untuk mengutus guru non PNS untuk mengikuti kegiatan peningkatan kualitas di yang diselenggarakan oleh instansi terkait seperti Kementerian Agama Kota Samarinda atau Propinsi Kalimantan Timur, Balai Diklat Keagamaan, dan Kementerian Pendidikan Nasional. Peningkatan kompetensi guru diprogram oleh MAN 2 Samarinda diperuntukkan kepada semua guru, baik PNS maupun non PNS. Seperti program *In House Training* yang diselenggarakan di lingkungan madrasah melibatkan guru PNS dan non PNS. Diklat eksternal pun pernah diikuti oleh guru non PNS. Namun kepersertaannya hanya merupakan pengganti dari guru mata pelajaran yang ditugasi berhalangan untuk hadir.

Peningkatan kompetensi guru non PNS di MAN 2 Samarinda dialami ketika mengikuti kegiatan MGMP. Kegiatan MGMP mata pelajaran umum di madrasah diselenggarakan bergabung dengan MGMP di sekolah umum. Jadi kegiatan MGMP mata pelajaran umum di MAN 2 Samarinda diselenggarakan bersamaan dengan kegiatan MGMP SMU dan SMK. Seperti yang dialami oleh guru non PNS mata pelajaran Bahasa Indonesia, ia selalu mengikuti kegiatan itu.

Keikutsertaan guru non PNS pada kegiatan MGMP di SMU/SMK difasilitasi oleh kepala madrasah. Kepala madrasah memberikan dukungan finansial kepada guru non PNS yang mengikuti kegiatan MGMP itu, seperti membiayai transportasi dan iuran bulanan.

Dalam kegiatan MGMP itu, berbagai tema yang dibahas. Seperti membahas tentang Rencana Program Pembelajaran (RPP) dalam rangka menyamakan pemahaman dan persepsi dalam menyusun RPP, pembuatan Lembaran Kerja Siswa (LKS) dalam rangka membuat soal HOTS. Dalam kegiatan itu, juga dihadirkan narasumber yang memberikan penambahan wawasan berkaitan tema yang dibahas.

c. MTsN 1 Tenggarong

Peningkatan kompetensi guru non PNS di MTsN 1 Tenggarong tidak diprogramkan secara khusus. Peningkatan kompetensi diprogramkan bersamaan dengan program peningkatan kompetensi guru PNS. Program itu antara lain, pengikutsertaan Diklat dan kegiatan MGMP. Tidak seorang pun guru non PNS di MTsN 1 Tenggarong yang pernah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi. Peningkatan kompetensi guru non PNS diusahakan sendiri dengan menjaring informasi Diklat.

d. MIN 1 Paser

MIN 1 Paser tidak memprogramkan secara khusus kegiatan peningkatan kompetensi bagi guru non PNS demikian halnya dengan kegiatan MGMP. kegiatan peningkatan pengetahuan guru non PNS di

MIN 1 Paser hanya melalui keikutsertaannya pada seminar buku pelajaran yang diselenggarakan oleh berbagai penerbit buku. Kegiatan ini secara intensif diikuti oleh guru non PNS karena kegiatan seminar memasarkan buku-buku paket yang diterbitkan oleh perusahaan penerbit buku paket sering diadakan di Paser.

Perlindungan Ekonomi, Sosial dan Teknis

a. MAN Insan Cendekia

Pelindungan ekonomi guru non-PNS di MAN Insan Cendekia terdiri atas lima jenis. Kelima jenis itu adalah gaji bulanan, tunjangan sertifikasi, tunjangan insentif dari Kementerian Agama Kabupaten Paser dan Pemerintah Propinsi Kalimantan Timur, dan honor tambahan jam mengajar.

MAN Insan Cendekia Paser mengupayakan gaji non PNS sesuai dengan Upah Minimum Regional Kalimantan Timur. MAN Insan Cendekia Paser menetapkan gaji pokok guru non PNS sejumlah Rp. 2.600.000. Dana untuk penggajian itu diperoleh dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) MAN Insan Cendekia Paser.

Selain gaji bulanan, guru non PNS MAN Insan Cendekia juga mendapat tunjangan insentif dari Kementerian Agama dan Pemerintah Daerah Propinsi Kalimantan Timur. Setiap guru Non-PNS mendapatkan tunjangan insentif sejumlah Rp. 250.000 setiap bulan dari Kementerian Agama RI. Guru non PNS juga mendapatkan tunjangan insentif dari Pemerintah Daerah Propinsi Kalimantan Timur sejumlah Rp. 700.000 setiap bulan. Namun kedua tunjangan itu tidak dicairkan dilakukan secara reguler tiap bulan. Pencarian dana tersebut terkadang dilakukan tiga bulan atau enam bulan, bahkan setiap tahun.

Selain itu guru non PNS juga mendapatkan tambahan penghasilan ketiga menjadi pembina ekstrakurikuler dan memberikan pembelajaran tambahan di luar jam pembelajaran. Penghasilan tambahan

ini dibayarkan berdasarkan kehadiran guru non PNS pada kegiatan itu. Jumlah tambahan penghasilan itu sebanyak Rp. 200.000, setiap kali melakukan pembelajaran.

Penghasilan yang lain diterima oleh guru non PNS adalah tunjangan sebagai guru profesional (tunjangan yang diperoleh setelah lulus ujian sertifikasi guru). Menurut Kepala Sub Bagian Tata Usaha, bahwa sebagian besar guru non PNS sudah memperoleh sertifikasi guru Profesional. Sementara guru non PNS yang lain diberikan peluang yang besar untuk dapat mengikuti ujian sertifikasi.

Perlindungan yang lain yang diberikan kepada guru non PNS MAN Insan Cendekia adalah perlindungan kesehatan. Perlindungan ini dilakukan dengan menyediakan dokter khusus yang ditugasi untuk di Klinik yang telah disediakan oleh MAN Insan Cendekia. Pemeriksaan kesehatan dilakukan secara reguler (*Medical Check-up*) terhadap guru dan siswa termasuk pemeriksaan insidental bila terdapat guru atau siswa yang sedang sakit. *Medical Check-up* terhadap guru dilakukan setiap tahun, bersamaan dengan pemeriksaan kesehatan calon siswa baru.

Seluruh guru terdaftar untuk mendapatkan jaminan sosial. Untuk kepentingan pemeriksaan kesehatan itu MAN Insan Cendekia mendaftarkan seluruh guru non PNS untuk menjadi peserta yang mendapatkan jaminan sosial dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), jaminan Kesehatan.

Sementara perlindungan teknis tidak dilakukan. Perlindungan terhadap kecelakaan kerja tidak disiapkan oleh MAN Insan Cendekia. Penanganan tentang akibat kecelakaan kerja (mengajar) akan ditangani berdasarkan penanganan kesehatan, yaitu pemeriksaan kesehatan secara insidental.

b. MAN 1 Samarinda.

Sistem penggajian guru non PNS di MAN 1 Samarinda didasari pada beban jam mengajar. Jumlah gaji non PNS didasari pada jumlah jam pelajaran yang dibebankan padanya. Karenanya tidak ada keseragaman

jumlah pendapatan guru non PNS di MAN 1 Samarinda.

Kepala madrasah telah menetapkan jumlah pendapatan berdasarkan satuan jam pembelajaran. Untuk tahun ajaran 2019-2020, kepala madrasah telah menetapkan nilai honor berdasarkan jam pembelajaran, itu Rp. 17.000. Karenanya jumlah pendapatan setiap guru non PNS berbeda.

Perbedaan pendapatan tersebut disebabkan oleh karena perbedaan jam pembelajaran yang dibebankan kepada setiap guru non PNS. Keragaman beban pembelajaran itu berada pada rentang 24-45 jam pembelajaran.

Selain pendapatan tersebut, guru non PNS juga mendapatkan penghasilan tambahan, yaitu tunjangan makan siang. Guru non PNS diberikan pendapatan tambahan berupa tunjangan makan siang ketika memenuhi persyaratan untuk itu. Penghasilan tambahan itu disamakan dengan tunjangan makan siang yang diperoleh guru PNS. Semua guru non PNS memperoleh tunjangan makan siang sebanyak Rp. 37.000.

c. MTsN 1 Tenggarong.

Penghasilan guru non PNS di MTsN 1 Tenggarong dua jenis, yaitu penghasilan bulanan dan penghasilan tambahan. Penghasilan bulanan diperoleh dari DIPA madrasah (Biaya Operasional Madrasah yang masuk dalam DIPA), sementara penghasilan tambahan diperoleh dari Biaya Operasional Sekolah yang dikeluarkan Pemerintah Daerah Propinsi (BOSDA).

Kepala MTsN 1 Paser telah menetapkan penghasilan tetap bagi guru non PNS. Jumlah penghasilan tetap yang diberikan kepada guru non PNS adalah Rp. 1.900.000. Hal ini dilakukan karena dominan guru non PNS memiliki persamaan jumlah beban mengajar.

Selain itu, guru non PNS juga memperoleh penghasilan tambahan. Penghasilan tambahan itu diperoleh ketika mendapatkan tugas tambahan sebagai wali kelas. Menurut Kepala MTsN 1 Tenggarong, bahwa pemberian pendapatan tambahan sebagai wali kelas hanya

diberikan kepada guru non PNS. Sementara guru PNS yang mendapat tugas wali kelas tidak diberikan penghasilan tambahan dengan alasan tugas tambahan itu merupakan tugas pokok guru PNS.

Kepala madrasah telah menetapkan jumlah non-PNS tambahan bagi guru non PNS yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas. Jumlah tersebut sebesar Rp. 150.000,- dibayar setiap bulan.

Berbeda dengan jaminan pendapatan, MTsN 1 Paser tidak memberikan jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja kepada guru non PNS. MTsN 1 Paser tidak menyediakan dana khusus untuk memberikan tunjangan jaminan kesehatan dan kecelakaan kepada setiap guru non PNS.

Namun anjuran untuk memiliki jaminan itu telah dilakukan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah telah menyampaikan kepada semua guru non PNS untuk memiliki Polis Jaminan Kesehatan. Pemilikan polis itu hendaknya dimiliki secara personal. Karenanya semua guru non PNS sudah memiliki Polis Jaminan Kesehatan. Terdapat guru yang memiliki polis karena mendaftar sendiri dan terdapat guru yang telah didaftar oleh pasangannya (suami/istri).

Berbeda dengan polis jaminan kecelakaan kerja, tidak seorang pun guru non PNS yang memilikinya. Meskipun kepala madrasah menganjurkan kepada seluruh guru untuk memiliki polis jaminan kecelakaan, namun sampai saat penelitian ini dilakukan tak seorang pun guru yang memilikinya. Hal ini disebabkan karena guru tidak menganggap penting kepemilikan polis kecelakaan kerja.

d. MIN 1 Paser

Guru non PNS di MIN 1 Paser mendapat penghasilan yang sama. Kepala madrasah telah mengeluarkan kebijakan untuk memberikan gaji kepada seluruh guru non PNS. Semua guru non PNS mendapat penghasilan yang sama di MIN 1 Paser.

Kebijakan penyamaan penghasilan guru non PNS didasari oleh pertimbangan persamaan beban jam mengajar. Menurut

kepala MIN 1 Paser bahwa semua guru non PNS mendapat beban jam mengajar yang sama yaitu 28 jam pelajaran. Persamaan jam mengajar itu diatur untuk menyesuaikan dengan sistem pembelajaran yang diberlakukan oleh pemerintah pada satuan pendidikan formal tingkat dasar, yaitu metode pembelajaran tematik.

Kepala MIN 1 Paser telah menetapkan jumlah tertentu gaji non PNS, yaitu Rp. 1.900.000,-. Angkat tersebut merupakan jumlah maksimal yang mampu diberikan oleh madrasah. Hal ini disebabkan oleh karena keterbatasan penggunaan dana BOM Nas (DIPA) yang dapat dipergunakan untuk menggaji guru. Menurut Kepala MIN 1 Paser, bahwa terdapat batasan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam menggunakan dana BOM untuk kepentingan honorarium yaitu 30-35% dari seluruh jumlah dana BOM. 35% dari jumlah dana BOM itu dibagi rata ke pada sejumlah 12 orang guru non PNS.

Berbeda dengan jaminan kesehatan dan kecelakaan. Madrasah tidak memberikan tunjangan khusus untuk memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan kecelakaan. Kementerian Agama Kabupaten Paser telah menyampaikan anjuran kepada seluruh guru non PNS madrasah di Kabupaten Paser. Namun anjuran tersebut hendaknya dilakukan secara mandiri. Demikian halnya dengan guru non PNS di MIN 1 Paser, mereka dianjurkan untuk mendaftarkan diri sebagai peserta jaminan kesehatan di BPJS.

Berbeda dengan polis jaminan kecelakaan kerja, tidak seorang pun guru non PNS yang memilikinya. Meskipun kepala madrasah menganjurkan kepada seluruh guru untuk memiliki polis jaminan kecelakaan, namun sampai saat penelitian ini dilakukan tak seorang pun guru yang memilikinya. Hal ini disebabkan karena guru tidak menganggap penting kepemilikan polis kecelakaan kerja.

PENUTUP

Pembentukan iklim berkembang bagi guru non-PNS dilakukan di empat

madrasah sasaran. Upaya tersebut dilakukan dengan kebijakan yang mewajibkan setiap guru non-PNS menguasai materi pelajaran yang diampu, kebebasan mengembangkan inovasi pembelajaran, pemberian peluang dan tugas yang sama antara guru PNS dan non-PNS, pemberian tugas tambahan, baik sebagai guru mata pelajaran tertentu, pembina ekstrakurikuler, wali kelas, tenaga administrasi, maupun pembina boarding school. Kondisi ini perlu dipertahankan agar kualitas pembelajaran di madrasah dapat semakin meningkat.

Peningkatan kompetensi guru non PNS berbeda antara MAN Insan Cendekia dan madrasah negeri reguler. Kementerian Agama RI dan MAN Insan Cendekia memprogramkan peningkatan kompetensi guru non PNS baik secara nasional maupun lokal, namun tidak memprogramkan peningkatan yang sama terhadap guru non PNS di madrasah negeri reguler. Peningkatan kompetensi guru non PNS di madrasah reguler dilakukan dengan mengikutkan guru tersebut pada kegiatan peningkatan kompetensi guru PNS, seperti MGMP, atau mengganti guru PNS yang berhalangan untuk mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi (Diklat). Berdasarkan realitas ini, maka peningkatan kompetensi guru non PNS perlu diprogramkan secara khusus. Program peningkatan kompetensi yang menyoar secara khusus guru non-PNS perlu diprogramkan oleh lembaga yang berwenang. Kebijakan Uji kompetensi terhadap guru non-PNS, perlu dikembangkan untuk melahirkan stratifikasi peringkat Uji Kompetensi. Untuk kepentingan tersebut diperlukan kajian pengembangan untuk menyusun stratifikasi kompetensi guru non-PNS berdasarkan hasil uji kompetensi.

Perlindungan ekonomi (gaji) terhadap guru non PNS madrasah negeri di Kalimantan Timur dilakukan secara seragam, namun berbeda nominalnya. Penggajian guru non PNS diperoleh dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA),

Biaya Operasional Sekolah Nasional (BOBNAS), Biaya Operasional Sekolah Daerah (BOSDA), Program Pemberian Insentif kepada Guru, dan Sumbangan dari Komite Madrasah. Pendistribusian dana tersebut (untuk gaji guru non-PNS) dilakukan secara beragam oleh madrasah, antara lain: menetapkan jumlah gaji tertentu kepada semua guru non PNS, penggajian dilakukan berdasarkan besaran beban jam mengajar, dan pemberian tugas tambahan (mengajar dan/atau pembina ekstrakurikuler/wali kelas). Sementara, madrasah belum memberikan jaminan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja kepada guru non PNS. Berdasarkan realitas tersebut, maka penyeragaman sistem penghonoran guru non PNS dibutuhkan. Kajian pengembangan yang menyusun semacam stratifikasi kompetensi yang akan berimplikasi pada nominal penghonoran bagi guru non PNS dibutuhkan. Hal serupa dengan penjaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Pembentukan tim pengembang dibutuhkan untuk mengaji berbagai aspek dan merancang sistem stratifikasi kompetensi yang berimplikasi pada besaran nominal honorarium guru non PNS.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar yang telah menugaskan peneliti, Pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Kalimantan Timur beserta jajarannya yang telah memfasilitasi peneliti ketika mengumpulkan data penelitian, dan terkhusus kepada Prof. DR. H. M. Hamdar Arraiyyah, M.Ag. yang telah memberikan masukan substantif maupun metodologis terhadap penyempurnaan hasil penelitian ini.

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), 165–183.
- Kastasasmita, 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 Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Samsudin, D. (2016). LEMBAGA LITBANG Disusun Oleh : Ir . Dadan Samsudin , MSi . Pemeriksa Paten pada Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL DAN MANFAATNYA BAGI. <https://doi.org/10.1364/OE.16.000873>
- Simanjuntak, W. (2015). Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/wantisi/manjuntak/55484ed0547b61f0082523ef/menciptakan-iklim-kerja-yang-kondusif>
- Subkhi, Y. (2012). *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undangundang No. 13 Taun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. Malang: UIN Maliki Malang.
- Sunarto NS (2004). *Manajemen Perpustakaan*. Jakarta: Samitra Media Utama.