

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU TIDAK TETAP DI MA MA'RIF NU KEPUNG
TAHUN 2017/2018**

SKRIPSI

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna

Memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)



Oleh:

IMA KHURIN'IN

9.321.048.14

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KEDIRI
2018**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dunia pendidikan yang berkualitas merupakan perwujudan dari keberhasilan struktur organisasi pendidikan. Pembentukan pendidikan yang bermutu bukan sebatas bagaimana penyediaan fasilitas yang memadai, tapi juga peran dari para pengajar dan struktur yang terlibat di dalamnya, salah satunya peranan yang sangat menentukan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat.¹

Peran kepala sekolah sangat penting dalam menentukan operasional kerja harian, mingguan, bulanan, semesteran dan tahunan yang dapat memecahkan berbagai problematika ini sebagai komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan supervisi pengajaran, konsultasi dan perbaikan penting guna meningkatkan kualitas pembelajaran.² Kepala sekolah harus mengenal kebutuhan para guru dan profesional pendidikan lainnya dalam melaksanakan tugas profesionalnya, kemudian setelah mengenal dengan baik, maka kepala sekolah menyediakan kebutuhan tersebut untuk menyesuaikan perilaku yang berorientasi pada tujuan.³

¹ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 16.

² Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2013), 170.

³ *Ibid.*, 171.

Seorang guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplementasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.⁴

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Setiap guru mempunyai kewajiban yang sama, dimana diantara kewajiban seorang guru tersebut antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dengan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut: Pertama kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran,

⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 63.

dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional.

Kedua kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik.

Ketiga kemampuan profesional yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman atau aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar menurut.⁵

Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah, baik Negeri maupun Swasta, sering kali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah tersebut berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), atau yang biasa disebut Guru Honorer, Guru Tidak Tetap, atau Guru Kontrak. Pada zaman sekarang ini untuk mendapatkan pekerjaan sangat sulit contohnya untuk menjadi guru, terlebih dahulu harus

⁵ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Rosda Karya, 2005), 25-26.

menempuh pendidikan khusus sebagai guru agar bisa mendapatkan sertifikat sebagai guru. Walaupun seseorang itu sudah memiliki sertifikat mengajar belum tentu langsung bisa menjadi guru tetap.

Oleh karena itu sekarang ini masih banyak guru yang hanya menjadi guru tidak tetap. Status kepegawaiannya pun kurang begitu jelas, guru tidak tetap hanya dikontrak saja. Jika kontraknya selesai, seorang guru tidak tetap tidak akan tahu apakah kontraknya tersebut akan diperpanjang atau tidak. Motivasi kerja seorang guru tidak tetap akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti jam kerjanya yang terlalu padat tetapi penghasilannya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Tetapi banyak faktor yang dapat menyebabkan motivasi kerja seorang guru tidak tetap menjadi tinggi salah satunya adalah keinginan untuk mencerdaskan anak-anak bangsa.

Guru tidak tetap yang bekerja pada beberapa sekolah negeri maupun swasta, sampai saat ini belum memiliki standar gaji yang menitik beratkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Apalagi untuk guru yang mengajar di sekolahan swasta yang masih bergantung dengan keputusan yayasan seberapa lama mereka bisa bekerja di sekolahan tersebut atau sewaktu-waktu mereka di bisa di berhentikan dengan berbagai alasan. Banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan

yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, bergantung pada kapabilitas guru ini.

Sekolah MA Ma'arif NU Kepung yang dipimpin oleh Bapak Zainul Abidin, S.Ag., M.Si. sebagai kepala sekolah, beliau sebagai kepala sekolah mampu mempengaruhi disiplin guru, sebagai salah satu strategi kepala sekolah dalam pembinaan disiplin tenaga kependidikan. Hal yang biasanya dilakukan oleh bapak Zainul adalah memantau langsung kehadiran guru-guru. Di setiap harinya beliau selalu berangkat lebih awal untuk melihat mana guru yang terlambat dan mana guru yang berangkat tepat waktu sekaligus bisa bersalaman dengan murid-murid dan guru-guru, jika ada yang terlambat pastinya akan ada teguran saat rapat. Kegiatan tersebut dilakukan secara rutin juga agar dapat memberi contoh kepada guru-guru serta siswa-siswanya untuk berangkat lebih awal. Berangkat lebih awal dirasa penting karena di sekolah tersebut proses belajar mengajarnya harus usai pada pukul 12.00. tidak sama dengan waktu belajar mengajar di sekolah lain yang biasanya baru usai sekolah jam 16.00 (yang mengikuti program pemerintah yaitu full day school). Sekolah tersebut tidak bisa menambah jam pembelajaran di karenakan mayoritas dari siswanya adalah anak Pondok Pesantren, jadi sekolah dituntut untuk mengikuti jam pembelajaran Pondok Pesantren.

Adanya waktu yang singkat dalam proses belajar mengajar datang tepat waktu jadi prioritas utama agar proses belajar mengajar berjalan sesuai dengan yang di harapkan dan pendisiplinan tersebut dimulai dari diri sendiri yaitu kepala sekolah itu sendiri, agar tidak hanya memberikan peraturan namun juga mampu melaksanakannya sendiri. Hal tersebut mampu mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru yang ada di MA Ma'arif NU Kepung yang setiap gurunya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Untuk proses pengawasan kepala sekolah yaitu Bapak Zainul Abidin,S.Ag.,M.Si. melihat atau berkeliling ke setiap kelas, jadi beliau dapat melihat langsung kinerja guru yang bersangkutan dan adanya perhatian langsung yang ditunjukkan kepala sekolah kepada guru-guru yang ada di MA Ma'arif NU Kepung.

Bapak Zainul Abidin,S.Ag.,M.Si. adalah Kepala Sekolah di MA Ma'arif NU Kepung yang mampu memikat *animo* masyarakat sekitar yang antusias mendaftarkan anaknya di madrasah tersebut dan bukan hanya anak sekitar, namun anak-anak dari berbagai daerah di Indonesia juga banyak yang bersekolah di Madrasah Aliyah tersebut, karena ditunjang dengan adanya Pondok Pesantren yang cukup besar dan mempunyai nama di Kota Kediri sehingga anak-anak yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia tersebut dapat sekolah sekaligus mondok. Jadi sekolah tersebut meskipun sekolah Swasta namun bisa dikenal di berbagai daerah di seluruh Indonesia.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada guru tidak tetap tersebut, di sinilah kepala sekolah yaitu Bapak Zainul Abidin, S.Ag., M.Si. mempunyai peranan sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru khususnya bagi guru tidak tetap. Adanya berbagai problematika yang di hadapi oleh guru tidak tetap, kepala sekolah harus mampu menangani problematika tersebut dengan peran-peran yang memang harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dan juga strategi-strategi yang sekiranya bisa membantu menangani masalah-masalah tersebut. Beranjak dari latar belakang tersebut, maka penulis tergerak untuk melakukan penelitian mengenai, **“Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Tidak Tetap Di MA Ma’arif NU Kepung Tahun 2017/2018”**.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak tetap di MA Ma’arif Nu Kepung ?
2. Strategi apa yang digunakan oleh kepala sekolah MA Ma’arif NU Kepung dalam meningkatkan kinerja guru tidak tetap ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak tetap di MA Ma'arif Nu Kepung.
2. Untuk mendeskripsikan dan mengkaji strategi apa yang digunakan oleh kepala sekolah MA Ma'arif NU Kepung dalam meningkatkan kinerja guru tidak tetap.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, diantaranya:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman peneliti khususnya tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak tetap.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Sekolah: Diharapkan hasil penelitian ini akan mengungkap bagaimana idealnya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak tetap dan memberikan informasi kepada kepala sekolah tentang pentingnya peningkatan kinerja guru yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan mutu untuk menjawab tuntutan dan kebutuhan madrasah dan masyarakat, serta sebagai bahan

intropeksi bagi lembaga pendidikan khususnya MA Ma'arif NU Kepung untuk lebih memperbaiki dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah.

- b. Bagi lembaga pendidikan: sebagai bahan informasi, yaitu berupa bacaan ilmiah bagi mahasiswa, tenaga pendidik dan para praktisi dalam sebuah lembaga kependidikan.
- c. Bagi peneliti mendatang: Hasil penelitian ini akan menjadi bahan kajian dan menunjang dalam pengembangan penelitian yang relevan dengan topik tersebut.

E. Telaah Pustaka

Untuk melengkapi proposal skripsi ini penulis menggunakan pijakan dan kajian dari penelitian sebelumnya di antaranya:

1. Skripsi yang berjudul “ *Upaya Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di MI NASYIATUL MUBTADI'IN Kediri* “. Karya Zihan Ira Wati Fatimah mahasiswi Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang di amati. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa kepala sekolah MI Nasyiatul Mubtadi'in telah mengupayakan atau melakukan berbagai tindakan untuk meningkatkan kinerja para guru dengan baik, dari mulai mendisiplinkan, meningkatkan keilmuan guru

melalui diklat, memberikan motivasi dan menjalin hubungan yang baik dengan para guru untuk bekerja sama, sehingga mampu memperbaiki kualitas madrasah dari tahun ke tahun dengan indikasi para guru lebih disiplin dilihat dari jumlah ketidak hadiran guru menurun, perencanaan pembelajaran yang terorganisir dengan baik, peningkatan kualitas output dan juga prestasi yang di raih siswa serta terakreditasi A, sebagai wujud dari kerja para guru dan kepala sekolah.⁶

2. Skripsi yang berjudul *“Upaya Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Kompetensi Profesional Guru di MTsN Kediri II”* Karya Nur Laili FA. Mahasiswi Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan naturalistik, sesuai dengan penelitian ini kehadiran peneliti di lapangan sangat penting karena peneliti merupakan instrumen kunci untuk menangkap makna. Hasil penelitian di peroleh kesimpulan bahwa:
 - a. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam membina kompetensi profesional guru di MTsN Kediri II adalah pembinaan kepala sekolah dalam membina kompetensi profesional guru dengan mengikutsertakan pelatihan-pelatihan, diklat, workshop dan seminar, mengefektifkan kegiatan MGMP.

⁶ Zihan Ira Wati Fatimah “ *Upaya Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di MI NASYIATUL MUBTADI'IN* “ Skripsi Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri, 2010.

b. Kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah MTsN Kediri II terkait dengan kompetensi profesional guru, semua guru MTsN Kediri II sudah memenuhi kualifikasi akademik S1 dan sebagian sudah S2, guru juga aktif dalam mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).⁷

3. Skripsi yang berjudul “*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN Aryojeding Rejotangan Tulungagung*” Karya Dewi Afidatul Fitria. Mahasiswi Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam IAIN Tulungagung. Dengan hasil Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Aryojeding Rejotangan Tulungagung meliputi: Pertama kedisiplinan, baik dalam hal kinerja guru dan disiplin masuk. Kedua pemberian motivasi, pemberian motivasi diberikan terhadap guru supaya lebih giat dalam kerjanya, untuk meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik. Ketiga pemberian *reward* (penghargaan) bagi guru yang kinerjanya baik dan guru yang berprestasi dengan menunjukkan keprofesionalannya dalam mengajar. Keempat pembentukan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).⁸

⁷ Nur Laili FA. “ *Strategi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Kompetensi Profesional Guru di MTsN Keidri II* “ Skripsi Jurusan Tarbiyah Program Studi Pndidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri, 2010.

⁸ Dewi Afidatul Fitria. “*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN Aryojeding Rejotangan Tulungagung*” Skripsi Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam IAIN Tulungagung, 2011.

Skripsi yang telah di jelaskan di atas pada dasarnya meneliti permasalahan yang saling berhubungan satu sama lain bahwasanya peran dan upaya dari kepala sekolah sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru.

Adapun perbedaan antara skripsi penulis dengan skripsi yang telah di sebutkan di atas adalah skripsi penulis lebih memfokuskan pada kinerja guru tidak tetap yang mana di tuntutan peran dan adanya strategi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru tidak tetap agar kinerjanya sesuai dengan yang di harapkan meskipun dengan gaji yang sedikit yang juga tidak mendapat uang tunjangan seperti guru yang sudah menerima sertifikasi (dari segi kesejahteraan) dan juga karena guru tidak tetap kurang menjamin dari segi status kepegawaian yang sewaktu-waktu dapat diberhentikan.