

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting. Guru bukan sekadar penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga fasilitator, motivator, inovator, sekaligus pembimbing yang berperan membentuk karakter peserta didik. Keberhasilan proses pembelajaran di kelas sebagian besar ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, serta kepribadian guru. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.<sup>1</sup>

Pentingnya peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan juga dapat dilihat dari perannya sebagai agen perubahan (*agent of change*). Guru memiliki tanggung jawab untuk menghadirkan inovasi dalam pembelajaran, menyesuaikan metode mengajar dengan perkembangan zaman, serta membekali siswa dengan keterampilan abad 21 seperti berpikir kritis, kreatif, komunikasi, dan kolaborasi.<sup>2</sup> Guru yang berkualitas akan mampu menciptakan suasana belajar yang

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, hlm. 19

<sup>2</sup>Abuddin Nata. *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana, 2019, hlm. 112.

menyenangkan, mendorong partisipasi aktif siswa, dan pada akhirnya meningkatkan hasil belajar serta mutu pendidikan secara keseluruhan.

Allah Berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Mujadalah ayat 11 tentang Guru merupakan orang yang dihormati sebagai penyampai ilmu kepada anak didiknya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ  
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, "Berdirilah," (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*(Qs. Al-Mujadalah : 11).<sup>3</sup>

Ayat ini memberikan penjelasan bahwa jika di antara kaum Muslimin ada yang diperintahkan Rasulullah saw berdiri untuk memberikan kesempatan kepada orang tertentu untuk duduk.

Guru tetap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Guru Tetap Yayasan (GTY) umumnya memiliki kepastian hukum dan jaminan kesejahteraan yang lebih baik. Mereka memperoleh gaji tetap, tunjangan profesi, jaminan kesehatan, hingga dana pensiun bagi guru PNS. Dengan adanya kepastian ini, guru tetap lebih terjamin secara ekonomi sehingga dapat fokus dalam melaksanakan tugas-tugas

<sup>3</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Gramedia, 2019, hlm. 99.

profesionalnya. Kondisi kesejahteraan yang layak mendorong guru untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan berinovasi dalam proses pendidikan.<sup>4</sup>

Sebaliknya, guru tidak tetap yang berstatus honorer atau kontrak sering menghadapi permasalahan serius dalam hal kesejahteraan. Gaji guru honorer pada umumnya masih jauh di bawah upah minimum regional (UMR), bahkan di sejumlah daerah masih ada yang hanya menerima ratusan ribu rupiah per bulan.<sup>5</sup> Selain itu, mereka tidak memperoleh jaminan pensiun, tunjangan profesi, maupun kepastian status kepegawaian. Situasi ini membuat sebagian guru honorer harus mencari pekerjaan tambahan di luar sekolah demi memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.<sup>6</sup>

Kesenjangan kesejahteraan antara guru tetap dan guru tidak tetap menimbulkan sejumlah persoalan. Pertama, guru honorer sering merasa kurang dihargai meskipun beban kerja mereka sama dengan guru tetap. Kedua, rendahnya kesejahteraan dapat memengaruhi motivasi dan dedikasi guru dalam menjalankan profesinya. Ketiga, ketidakpastian status membuat guru tidak tetap sulit merencanakan karier jangka panjang, sehingga menimbulkan kerentanan dalam profesi keguruan.

Pemerintah telah berupaya memperbaiki kondisi ini melalui program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai

---

<sup>4</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<sup>5</sup>Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021, hlm. 80.

<sup>6</sup>Tilaar, H.A.R. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022, hlm. 67.

solusi bagi guru honorer agar memperoleh status lebih jelas dan kesejahteraan setara dengan guru PNS.<sup>7</sup> Namun demikian, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan formasi, mekanisme seleksi yang ketat, serta belum meratanya kesempatan di seluruh daerah.

Dengan demikian, perbedaan status antara guru tetap dan tidak tetap di Indonesia tidak hanya mencerminkan perbedaan administratif, tetapi juga mencerminkan ketidaksetaraan dalam kesejahteraan, penghargaan profesi, dan kesempatan pengembangan diri. Hal ini menjadi tantangan serius dalam mewujudkan mutu pendidikan yang merata di seluruh Indonesia. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan guru, khususnya guru honorer, harus menjadi prioritas kebijakan pendidikan agar setiap guru, tanpa memandang status, dapat memberikan kontribusi maksimal bagi peningkatan mutu pendidikan nasional.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan, ditemukan adanya perbedaan pola mengajar antara guru tetap dan guru tidak tetap (honorer). Perbedaan tersebut tampak dari aspek persiapan, metode pembelajaran, serta interaksi dengan peserta didik. Guru tetap pada umumnya menunjukkan pola mengajar yang lebih sistematis. Hal ini terlihat dari kebiasaan mereka dalam menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau perangkat ajar yang lengkap sebelum mengajar. Guru tetap juga cenderung lebih konsisten dalam menerapkan metode pembelajaran

---

<sup>7</sup>Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. *Pedoman Pengangkatan Guru PPPK*, 2022, hlm. 101

<sup>8</sup>Suyanto & Asep Jihad. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga, 2023, hlm. 102.

sesuai kurikulum yang berlaku, misalnya dengan menggunakan pendekatan *student centered learning* dan memanfaatkan media pembelajaran digital. Mereka lebih percaya diri dalam mengelola kelas serta berani melakukan inovasi dalam pembelajaran.

Sementara itu, guru tidak tetap masih menunjukkan variasi dalam pola mengajar. Sebagian guru honorer mengajar dengan cukup baik dan interaktif, namun ada pula yang cenderung mengajar secara konvensional dengan metode ceramah sebagai dominan. Persiapan pembelajaran guru tidak tetap juga terlihat kurang optimal, misalnya masih ada yang mengandalkan buku paket tanpa mengembangkan media atau strategi pembelajaran tambahan. Faktor kesejahteraan dan status kepegawaian diduga menjadi salah satu penyebab, karena guru tidak tetap umumnya harus membagi waktu antara mengajar dengan pekerjaan lain di luar sekolah.

Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas perbedaan kinerja antara guru PNS dengan Non PNS, tetapi belum banyak yang membandingkan pola mengajar guru tetap dan tidak tetap di Madrasah tingkat MTs. Dalam hal kedisiplinan, guru tetap relatif lebih konsisten dalam menjaga kehadiran dan ketepatan waktu mengajar, sedangkan pada guru tidak tetap terdapat beberapa kasus keterlambatan masuk kelas atau ketidakhadiran karena alasan pribadi. Meskipun demikian, guru tidak tetap tetap memiliki semangat untuk mengajar, terutama karena adanya motivasi pengabdian dan harapan diangkat menjadi guru tetap/PPPK.

Dari sisi interaksi dengan siswa, guru tetap lebih memiliki wibawa di hadapan peserta didik. Hal ini dipengaruhi oleh pengalaman mengajar yang lebih lama dan posisi mereka yang dianggap lebih “mapan” di sekolah. Guru tidak tetap cenderung lebih dekat secara emosional dengan siswa, karena sebagian besar usianya lebih muda sehingga komunikasi dengan peserta didik lebih cair.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan khususnya, dan di sekolah/madrasah lain pada umumnya, sehingga mutu pendidikan dapat tercapai secara lebih merata.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pola mengajar guru tetap di MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan?
2. Bagaimana pola mengajar guru tidak tetap di MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan?
3. Apa perbedaan pola mengajar guru tetap dan tidak tetap di MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui pola mengajar guru tetap di MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan.
- b. Mengetahui pola mengajar guru tidak tetap di MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan.
- c. Menganalisis perbedaan pola mengajar guru tetap dan tidak tetap di MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian antara lain:

- a. Secara teoritis
  - 1) Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan Islam.
  - 2) Sebagai sumbangan literatur bagi akademik terutama bagi peneliti yang ingin membahas masalah yang sama.
- b. Secara praktis
  - 1) Bagi penulis, dapat menambah wawasan serta pengalaman tentang pola mengajar guru tetap dengan guru tidak tetap.
  - 2) Bagi MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan, dapat memberi motivasi untuk lebih meningkatkan pola mengajar guru tetap dengan guru tidak tetap.

- 3) Bagi peneliti berikutnya, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut serta sebagai referensi terhadap penelitian sejenis.

#### **D. Batasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahpahaman pengertian yang mengakibatkan penafsiran yang berbeda-beda, maka penulis perlu menjelaskan beberapa istilah yang terkandung didalamnya, antara lain:

1. Pola Mengajar Guru adalah suatu bentuk atau cara yang digunakan guru dalam mengatur, menyusun, dan melaksanakan proses pembelajaran agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pola ini mencakup strategi, metode, pendekatan, serta teknik yang diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar.<sup>9</sup>
2. Guru tetap menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>Kemendikbud, 2016. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Kemendikbud, hlm. 243

<sup>10</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, hlm. 19

3. Guru tidak tetap (GTT) adalah guru yang diangkat oleh sekolah/yayasan dengan status kontrak atau suka rela, dengan baban kerja dan hak yang lebih terbatas dibanding guru tetap.<sup>11</sup>

## **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab untuk mempermudah dalam memahami isi proposal, serta perlu adanya sistematika yang global dalam memenuhi target yang diinginkan oleh penulis sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Dalam bab ini penulis menjelaskan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Batasan Istilah, dan Sistematika Pembahasan.

### **Bab II Landasan Teoritis**

Dalam bab ini berisi mengenai Pengertian analisis, pengertian pola mengajar guru, guru tetap dan guru tidak tetap.

### **Bab III Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini berisi mengenai pembahasan jenis penelitian dan pendekatan, Tempat atau Lokasi Penelitian, populasi dan sampel, uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data.

**Bab IV Laporan Hasil Penelitian** Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai temuan umum dan temuan khusus.

**Bab V: Kesimpulan** Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan.

---

<sup>11</sup>Ahmad Rohani, 2014. *Pengelolaan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 2

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Pola Mengajar Guru**

##### **1. Pengertian Guru**

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu.<sup>1</sup>

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan. Keberadaan guru menjadi faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar, sebab guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, dan teladan bagi peserta didik. Guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi yang dimiliki siswa agar berkembang secara optimal, baik aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, definisi guru dijelaskan pada Bab I Pasal 1 Ayat (1), yaitu: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

---

<sup>1</sup>Muhammad Ilyas dan Abdul Syahid, *Pentingnya Metodologi Pembelajaran Bagi Guru*, Jurnal Al-Aulia, 04, no. 01, (2018), hlm. 59

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”<sup>2</sup>

Selain itu, Abdurrahman An-Nahlawi menegaskan bahwa guru dalam Islam harus memiliki niat yang ikhlas, menjadikan kegiatan mengajar sebagai ibadah, serta memandang peserta didik sebagai amanah dari Allah SWT yang harus dibimbing dengan kasih sayang dan tanggung jawab.<sup>3</sup> Guru bukan hanya pelaku teknis pembelajaran, tetapi juga pembentuk kepribadian dan moral umat.

Dengan demikian, teori tentang guru tidak dapat dipahami hanya dari aspek profesionalisme dan kemampuan intelektual, tetapi juga dari dimensi moral, sosial, dan spiritual. Guru adalah figur yang memadukan antara ilmu, akhlak, dan pengabdian. Dalam konteks madrasah seperti MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan, peran guru menjadi semakin penting karena mereka tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga mendidik siswa agar memiliki akhlakul karimah dan semangat keislaman yang kuat.

## **2. Pengertian Pola Mengajar**

Istilah *pola mengajar* berasal dari dua kata, yaitu “pola” dan “mengajar”. Secara etimologis, kata *pola* berarti bentuk, sistem, atau cara kerja yang teratur, sedangkan *mengajar* berarti kegiatan menyampaikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai kepada peserta didik agar terjadi perubahan perilaku yang diharapkan. Dengan demikian, secara sederhana pola mengajar dapat diartikan sebagai cara

---

<sup>2</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Bab I, Pasal 1 Ayat (1).

<sup>3</sup>Abdurrahman An-Nahlawi, *Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah, dan Masyarakat*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1995), hlm. 72.

atau gaya tertentu yang digunakan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif.

Pola mengajar merupakan suatu bentuk atau kerangka yang menggambarkan cara guru dalam mengorganisasikan, mengatur, dan melaksanakan proses pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. pola mengajar sebagai cara yang relatif tetap yang dilakukan guru dalam menyampaikan bahan pelajaran dan membimbing siswa dalam proses belajar mengajar.<sup>4</sup>

Pola mengajar mencerminkan hubungan timbal balik antara guru dengan peserta didik. Pola mengajar adalah perwujudan dari strategi guru dalam membina interaksi edukatif, di mana pola tersebut akan menunjukkan gaya serta kebiasaan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Dengan demikian, pola mengajar tidak hanya soal penyampaian materi, tetapi juga mengatur dinamika kelas.<sup>5</sup>

Menurut Sanjaya (2011), pola mengajar berfungsi sebagai pedoman praktis bagi guru dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif.<sup>6</sup> Dengan adanya pola, guru lebih mudah mengarahkan jalannya pembelajaran, mengaktifkan siswa, serta menyesuaikan metode dan media yang digunakan.

Pola mengajar tidak berdiri sendiri, tetapi terkait dengan strategi dan metode. Jika strategi merupakan rancangan umum, maka pola mengajar lebih konkret berupa gaya atau bentuk tetap yang tampak dalam praktik sehari-hari

---

<sup>4</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2020), hlm. 73.

<sup>5</sup>Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 92.

<sup>6</sup>Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2021), hlm. 112.

guru. Pola mengajar adalah perilaku khas guru dalam menyelenggarakan pembelajaran yang muncul dari penerapan strategi, metode, dan media yang digunakan secara konsisten.<sup>7</sup>

Dengan demikian, dalam penelitian ini pola mengajar dipahami sebagai kebiasaan konsisten guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, yang dipengaruhi status kepegawaian (tetap/tidak tetap). Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa pola mengajar menekankan bahwa ia adalah gambaran khas dari cara guru mengatur dan melaksanakan proses pembelajaran. Pola ini terbentuk dari strategi, gaya, serta kebiasaan guru, dan sangat berpengaruh terhadap efektivitas interaksi belajar mengajar.

### **3. Perbedaan Pola Mengajar dan Metode Mengajar**

Pola mengajar tidak hanya dipahami sebagai strategi formal, tetapi juga mencerminkan gaya (*style*) dan kebiasaan (*habit*) guru dalam mengelola pembelajaran. Pola mengajar adalah suatu bentuk tetap dari perilaku guru dalam mengorganisasikan pengalaman belajar siswa, yang dalam praktiknya dipengaruhi oleh kebiasaan serta gaya mengajar masing-masing guru.<sup>8</sup>

Pola mengajar merupakan variasi gaya dan strategi yang diterapkan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Perbedaan ini dapat muncul karena adanya perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, status kepegawaian, kepribadian, dan motivasi kerja. Setiap guru memiliki cara

---

<sup>7</sup>Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2020), hlm. 101.

<sup>8</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2021), hlm. 73.

tersendiri dalam menyampaikan materi, mengelola kelas, memotivasi siswa, dan melakukan evaluasi pembelajaran.

Menurut Nana Sudjana, perbedaan pola mengajar antar guru merupakan sesuatu yang wajar karena setiap guru memiliki karakter dan gaya komunikasi yang unik.<sup>9</sup> Meskipun tujuan pembelajaran sama, namun cara mencapainya bisa berbeda tergantung pada kemampuan pedagogik, kepribadian, dan kondisi lingkungan belajar.

Syaiful Bahri Djamarah menambahkan bahwa perbedaan pola mengajar juga dipengaruhi oleh pandangan guru terhadap siswa dan proses belajar itu sendiri. Guru yang berorientasi pada siswa (*student-centered*) cenderung menggunakan metode interaktif dan partisipatif, sedangkan guru yang berorientasi pada guru (*teacher-centered*) lebih banyak menggunakan metode ceramah dan penugasan.<sup>10</sup>

Selain itu, Oemar Hamalik menyatakan bahwa perbedaan pola mengajar muncul karena adanya variasi dalam pemilihan strategi, metode, dan media pembelajaran yang disesuaikan dengan tujuan, materi, dan karakteristik peserta didik.<sup>11</sup> Dengan demikian, tidak ada satu pola mengajar yang paling benar, tetapi efektivitasnya bergantung pada konteks pembelajaran dan kemampuan guru dalam mengelola proses belajar.

Dalam konteks pendidikan Islam, perbedaan pola mengajar juga berkaitan dengan orientasi nilai dan tujuan pendidikan Islam. Menurut Zakiah

---

<sup>9</sup>Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2016), hlm. 88.

<sup>10</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 49.

<sup>11</sup>Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 62.

Daradjat, guru di lembaga pendidikan Islam harus mampu menyesuaikan pola mengajarnya agar tidak hanya menekankan aspek kognitif, tetapi juga spiritual dan moral.<sup>12</sup> Oleh karena itu, guru tetap dan guru tidak tetap di madrasah dapat memiliki perbedaan pola mengajar berdasarkan tingkat keterikatan, tanggung jawab moral, dan kedalaman pemahaman terhadap nilai-nilai keislaman.

Dengan demikian, pola mengajar merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal (kepribadian, pengalaman, motivasi) dan eksternal (lingkungan kerja, status kepegawaian, serta kondisi siswa). Pemahaman terhadap perbedaan ini sangat penting agar lembaga pendidikan dapat mengelola tenaga pendidik secara seimbang dan efektif.

Setiap guru memiliki gaya mengajar yang berbeda, misalnya ada yang dominan menggunakan ceramah, diskusi, atau demonstrasi. Gaya mengajar guru akan menentukan pola interaksi dalam kelas, apakah lebih bersifat satu arah (*teacher-centered*) atau dua arah (*student-centered*). Dengan demikian, gaya mengajar guru sangat memengaruhi pola belajar siswa.<sup>13</sup>

Kebiasaan guru dalam mengatur kelas, memberi instruksi, memberikan penghargaan, atau bahkan cara menyelesaikan masalah di kelas akan membentuk pola tertentu. Kebiasaan ini bersifat konsisten sehingga menciptakan pola pembelajaran yang khas. Pola mengajar guru merupakan refleksi dari kebiasaan yang berulang dalam mengorganisasikan kegiatan belajar-mengajar.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup>Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 98.

<sup>13</sup>Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019), hlm. 112.

<sup>14</sup>Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022), hlm. 92.

Sedangkan metode mengajar adalah cara atau teknik yang digunakan guru dalam menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Metode mengajar merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh guru dalam mengadakan hubungan dengan siswa pada saat berlangsungnya pengajaran.<sup>15</sup> Dengan demikian, metode mengajar berfungsi sebagai alat untuk mewujudkan strategi pembelajaran dalam bentuk tindakan nyata di kelas.

Metode mengajar memiliki sifat khusus karena menyangkut teknik praktis guru dalam mengkomunikasikan isi pelajaran. Metode mengajar adalah cara yang digunakan guru dalam menyampaikan materi pelajaran agar dapat dipahami oleh peserta didik secara efektif.<sup>16</sup> Hal ini menegaskan bahwa metode bukan hanya soal “apa yang diajarkan”, tetapi juga “bagaimana cara mengajarkannya”.

Metode mengajar dapat diterapkan sesuai tujuan, materi, serta kondisi peserta didik. Beberapa metode yang umum digunakan antara lain:

- a. Metode Ceramah adalah menyampaikan informasi secara lisan.
- b. Metode Diskusi adalah mendorong siswa berpikir kritis melalui tukar pendapat.
- c. Metode Demonstrasi adalah memperlihatkan proses atau cara kerja sesuatu.
- d. Metode Tanya Jawab adalah mengaktifkan interaksi guru dan siswa.
- e. Metode Kerja Kelompok/Kooperatif adalah menekankan kerja sama antar siswa.
- f. Metode Eksperimen adalah siswa melakukan percobaan langsung untuk menemukan pengetahuan.

---

<sup>15</sup>Roestiyah, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 1.

<sup>16</sup>Syaiful Bahri Djamarah & Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2020), hlm. 73.

Metode mengajar berperan penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Hamalik (2008) menekankan bahwa metode yang tepat akan menciptakan kondisi belajar yang aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan.<sup>17</sup> Oleh karena itu, guru perlu menguasai berbagai metode dan mampu menyesuaikannya dengan kebutuhan siswa.

#### 4. Ciri-Ciri Pola Mengajar Guru

Pertama, memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas, yang kemudian dapat di rinci lagi menjadi:<sup>18</sup>

- a. Memiliki keterampilan interpersonal, khususnya kemampuan untuk menunjukkan empati, penghargaan kepada siswa, dan ketulusan.
- b. Memiliki hubungan baik dengan siswa.
- c. Mampu menerima, mengakui, dan memperhatikan siswa secara tulus.
- d. Menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar.
- e. Mampu menciptakan atmosfer untuk tumbuhnya kerja sama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok siswa
- f. Mampu melibatkan siswa dalam meng-organisasikan dan merencanakan kegiatan pembelajaran.
- g. Mampu mendengarkan siswa dan menghargai hak siswa untuk berbicara dalam setiap diskusi

Kedua, kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yang meliputi:

---

<sup>17</sup>Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2021), hlm. 146.

<sup>18</sup>Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, *Pengelolaan Pengajaran* (Jakarta: Renika Cipta, 2021), hlm. 1

- a. memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menangani siswa yang tidak memiliki perhatian, suka menyela, mengalihkan pembicaraan, dan mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam proses pembelajaran;
- b. Mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua siswa.

Ketiga, memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*), yang terdiri dari:

- a. Mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon siswa.
- b. Mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap siswa yang lamban belajar.
- c. Mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban siswa yang kurang memuaskan
- d. Mampu memberikan bantuan profesional kepada siswa jika diperlukan

Keempat, memiliki kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri, terdiri dari:

- a. Mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif;
- b. Mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pengajaran;
- c. Mampu memanfaatkan perencanaan guru secara kelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pengajaran yang relevan.<sup>19</sup>

## **B. Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap**

### **1. Pengertian Guru Tetap**

---

<sup>19</sup>Marzuki, “*Pendidikan Karakter Islam*”, (Jakarta: Amzah, 2019), hlm. 98-105.

Guru tetap adalah tenaga pendidik yang memiliki status kepegawaian permanen pada suatu lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.<sup>20</sup> Dalam konteks status, guru tetap berarti guru yang diangkat secara sah melalui Surat Keputusan (SK) dari pemerintah atau yayasan, dan memiliki ikatan kerja jangka panjang.

Guru tetap memiliki beberapa ciri utama:<sup>21</sup>

- a. Status kepegawaian jelas, diangkat melalui SK resmi (PNS untuk sekolah negeri atau GTY/Guru Tetap Yayasan untuk sekolah swasta).
- b. Hak dan kewajiban lebih terjamin, memperoleh gaji tetap, tunjangan profesi, serta hak atas pengembangan karier.
- c. Kedudukan lebih strategis, biasanya diberi tanggung jawab utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
- d. Ikatan kerja permanen, tidak terikat kontrak jangka pendek, melainkan memiliki kepastian kerja jangka panjang.

Guru tetap berperan penting dalam menjaga stabilitas mutu pendidikan di sekolah. Keberadaan guru tetap sangat menentukan konsistensi pembelajaran

---

<sup>20</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Bab I Pasal 1 Ayat (1).

<sup>21</sup>E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2023), hlm. 45.

karena mereka memiliki loyalitas, tanggung jawab, serta kesinambungan dalam proses belajar mengajar.<sup>22</sup>

Status sebagai guru tetap berimplikasi pada:

- a. Kesejahteraan yang lebih terjamin, meningkatkan motivasi dan profesionalitas.
- b. Kualitas pembelajaran, guru lebih fokus dalam menjalankan tugas karena memiliki kepastian kerja.
- c. Stabilitas lembaga pendidikan, sekolah dapat menjaga kesinambungan program pembelajaran karena memiliki tenaga pendidik yang tetap.<sup>23</sup>

## **2. Pengertian Guru Tidak Tetap**

Guru tidak tetap adalah tenaga pendidik yang diangkat oleh kepala sekolah atau yayasan dengan status kontrak atau tidak permanen, sehingga belum memiliki kepastian kerja jangka panjang. Berbeda dengan guru tetap yang memperoleh SK dari pemerintah atau yayasan, guru tidak tetap hanya diberi tugas mengajar dengan dasar kebutuhan sekolah dan biasanya menerima honorarium sesuai jam mengajar. Guru tidak tetap merupakan guru dengan status sementara yang dipekerjakan untuk memenuhi kekurangan tenaga pendidik, dengan penghasilan dan jaminan kesejahteraan yang relatif lebih rendah dibanding guru tetap.<sup>24</sup>

Guru tidak tetap memiliki beberapa ciri khusus:

---

<sup>22</sup>Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2020), hlm. 101.

<sup>23</sup>H.A.R. Tilaar, *Kebijakan Pendidikan dalam Era Globalisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), hlm. 67.

<sup>24</sup>H.A.R. Tilaar, *Kebijakan Pendidikan dalam Era Globalisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), hlm. 67.

- a. Status kepegawaian belum permanen, hanya diangkat berdasarkan kebutuhan sekolah.
- b. Honorarium terbatas, umumnya dibayar berdasarkan jumlah jam mengajar.
- c. Tidak memiliki jaminan kesejahteraan penuh, seperti tunjangan profesi, hak cuti, dan jenjang karier yang pasti.
- d. Mobilitas tinggi, karena statusnya belum tetap, sering berpindah sekolah jika ada kesempatan lebih baik.<sup>25</sup>

Walaupun statusnya sementara, guru tidak tetap memiliki kontribusi penting. Hamalik (2008) menegaskan bahwa guru, baik tetap maupun tidak tetap, adalah tenaga profesional yang bertugas mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik.<sup>26</sup> Guru tidak tetap biasanya menjadi solusi atas keterbatasan tenaga pendidik, terutama di sekolah swasta atau daerah terpencil.

Sudjana (2010) menekankan bahwa meskipun tidak memiliki status tetap, guru tidak tetap tetap berperan dalam menjaga keberlangsungan pembelajaran.<sup>27</sup> Namun, karena keterbatasan kesejahteraan, motivasi dan loyalitas guru tidak tetap sering terpengaruh.

Berdasarkan defenisi diatas disimpulkan bahwa guru tidak tetap adalah pendidik dengan status kontrak atau sementara, yang keberadaannya sangat penting untuk mengatasi kekurangan tenaga pengajar. Namun, status ini membuat mereka menghadapi keterbatasan kesejahteraan dan kepastian kerja,

---

<sup>25</sup>E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2023), hlm. 46.

<sup>26</sup>Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 92.

<sup>27</sup>Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2020), hlm. 102.

sehingga perlu perhatian khusus dari pemerintah dan yayasan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas pendidikan.

### **3. Perbedaan kewajiban dan Tanggung Jawab**

Kewajiban dan Tanggung Jawab Guru secara Umum menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru memiliki tugas utama: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.<sup>28</sup> Dengan demikian, baik guru tetap maupun guru tidak tetap memiliki kewajiban profesional yang sama dalam proses pembelajaran.

Guru tetap, baik PNS maupun Guru Tetap Yayasan (GTY), memiliki kewajiban lebih luas dibandingkan guru tidak tetap. Kewajiban guru tetap meliputi:<sup>29</sup>

- Menyusun program pembelajaran (RPP, silabus, perangkat ajar).
- Melaksanakan kegiatan pembelajaran secara konsisten.
- Melakukan evaluasi hasil belajar dan tindak lanjut.
- Berpartisipasi dalam pengembangan kurikulum sekolah.
- Menjadi wali kelas, pembina ekstrakurikuler, dan anggota komite akademik.
- Menjaga disiplin serta melaksanakan tugas administratif yang ditetapkan sekolah.

---

<sup>28</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Bab I Pasal 1 Ayat (1).

<sup>29</sup>E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 48.

Guru tidak tetap (GTT/honorer) biasanya lebih difokuskan pada kewajiban mengajar sesuai jam yang ditetapkan. Tanggung jawab guru tidak tetap lebih terbatas pada:<sup>30</sup>

- Menyampaikan materi sesuai jadwal pelajaran.
- Melaksanakan pembelajaran sesuai instruksi sekolah.
- Menyusun dan melaporkan penilaian hasil belajar.
- Membantu kegiatan sekolah jika diminta, tetapi tidak selalu terikat dengan kewajiban administratif penuh.

Tanggung jawab guru tetap lebih berat karena mereka dianggap sebagai “tulang punggung” lembaga pendidikan.<sup>4</sup> Guru tetap wajib menjaga mutu sekolah dalam jangka panjang, sementara guru tidak tetap lebih bersifat pelengkap.

Disimpulkan bahwa perbedaan kewajiban dan tanggung jawab guru tetap dan tidak tetap terletak pada lingkup kerja dan kedalaman peran. Guru tetap memiliki tanggung jawab penuh terhadap mutu sekolah, meliputi pengajaran, administrasi, serta pengembangan lembaga. Sedangkan guru tidak tetap cenderung difokuskan pada tugas mengajar dan penilaian, dengan kewajiban administratif yang lebih terbatas.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pola Mengajar**

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pola Mengajar ialah:<sup>31</sup>

##### a. Faktor Guru

---

<sup>30</sup>Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2020), hlm. 104.

<sup>31</sup>Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2010), hlm. 105.

- Kompetensi dan profesionalitas, mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.
  - Kepribadian dan gaya mengajar, guru dengan gaya demokratis cenderung memilih pola partisipatif, sedangkan guru yang otoriter lebih dominan pada ceramah.
  - Motivasi dan pengalaman mengajar, guru berpengalaman biasanya lebih fleksibel dalam memilih pola.
- b. Faktor Peserta Didik
- Tingkat kemampuan akademik, mempengaruhi apakah guru menggunakan pola ceramah atau diskusi.
  - Minat dan motivasi belajar, siswa aktif mendorong pola mengajar yang interaktif.
  - Jumlah siswa di kelas, kelas besar cenderung menggunakan pola ceramah, sedangkan kelas kecil memungkinkan diskusi.
- c. Faktor Materi Pelajaran
- Sifat materi, materi teoritis lebih cocok dengan ceramah, sedangkan materi praktis menuntut demonstrasi atau eksperimen.
  - Tingkat kesulitan materi, menentukan variasi pola agar siswa lebih mudah memahami.
- d. Faktor Sarana dan Prasarana
- Ketersediaan media pembelajaran, misalnya LCD, laboratorium, atau perangkat digital.

- Lingkungan belajar, ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas lain sangat memengaruhi pola mengajar.
- e. Faktor Lingkungan dan Kebijakan Sekolah
- Kurikulum yang berlaku, kurikulum menuntut pola tertentu, misalnya Kurikulum Merdeka yang mendorong pola pembelajaran berbasis proyek.
  - Budaya sekolah dan dukungan manajemen, sekolah dengan budaya partisipatif biasanya mendorong guru untuk menerapkan pola kooperatif.

Pola mengajar guru tidak muncul begitu saja, melainkan hasil dari perpaduan berbagai faktor. Guru yang menyadari faktor-faktor ini dapat memilih dan menyesuaikan pola mengajarnya agar lebih efektif, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

Berdasarkan pemahaman diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi pola mengajar mencakup guru, peserta didik, materi, sarana prasarana, serta kebijakan sekolah. Perpaduan faktor-faktor tersebut membentuk kebiasaan, gaya, dan pola mengajar yang berbeda pada setiap guru, sehingga sangat menentukan kualitas interaksi pembelajaran. Pada guru tidak tetap, faktor kesejahteraan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap pola mengajar sedangkan guru tetap lebih stabil karena dukungan fasilitas.

### **C. Kajian Yang Relevan**

Penelitian Terdahulu atau studi pustaka merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat

praktis.<sup>32</sup> Berikut ini adalah penelitian sebelumnya yang dapat penulis dokumentasikan sebagai kajian pustaka.

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
1.	Ahmad Fauzi (2015).	Perbedaan guru PNS dengan Non PNS di SD Negeri di Desa Putatsari.	Menggunakan T-test untuk mencari perbedaan antara dua variable yaitu Guru PPNS dan Guru Non PNS.	Berdasarkan analisis diperoleh t hitung sebesar 1,590 lebih kecil dari nilai t- table 1, 671 dengan signifikansi sebesar $p= 0,123$ ( $p>0,050$ ) artinya $H_0$ diterima. Jadi “tidak ada perbedaan kinerja antara guru PNS dengan Non PNS di SDN se- Desa Putatsari”. Dengan demikian hipotesis asli di tolak..
2.	Sholihah (2014)	“Hubungan antara status guru tetap dengan guru tidak tetap (studi kasus pada Guru MI di kecamatan Susukan (2014)”.	Menggunakan analisi t-test dan Anova. Adapun untuk t-test kami gunakan untuk membandingkan status guru tetap dengan guru tidak tetap.	Anova digunakan untuk membandingkan rata-rata antara dua atau lebih kelompok sampel data. Berdasarkan data pada table di ketahui bahwa memang ada perbedaan rata-rata kinerja guru PNS dan Non PNS. Di mana rata-rata kinerja guru PNS yaitu 146 sedangkan

<sup>32</sup>Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya*, (PT Bumi Aksara, Jakarta, 2013), hlm.33

				rata-rata guru Non PNS yaitu 150. Jadi ada selisih 0,4. Dengan kata lain kinerja guru PNS lebih tinggi dari guru PNS.
3.	Gilang Agus Setyono (2019)	“Perbedaan motivasi kerja guru taman kanak-kanak ditinjau dari status PNS dan NON PNS di Kabupaten Trenggalek”	Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t atau t test.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh Guru Taman Kanak-Kanak dengan status PNS sebagian besar berada dalam klasifikasi sedang; (2) Tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh Guru Taman Kanak-Kanak dengan status non PNS sebagian besar berada dalam klasifikasi sedang; dan (3) Tidak ada perbedaan tingkat motivasi kerja yang signifikan antara kelompok Guru Taman Kanak-Kanak dengan status PNS dan kelompok Guru Taman Kanak-Kanak dengan status NON PNS. Dengan kata lain, dapat dikatakan

				bahwa hipotesis penelitian ditolak, karena $p = 0,862 > 0,05$ .
4.	Harunisah (2021)	“Pelaksanaan Kinerja Guru Dalam Memaksimalkan Siswa Pada Mata Pelajaran Aqidah Akhlak Di Madrasah Penyasawan Kecamatan Kampar.”	Analisis statistik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah uji t atau t test.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada guru mata pelajaran Aqidah Akhlak, dan siswa kelas X, XI dan XII, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan yang positif antara pelaksanaan kinerja guru dalam memaksimalkan siswa pada mata pelajaran aqidah akhlak dengan faktor interen dan ekstren yang terdapat pada diri guru aqidah akhlak di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Penyasawan Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.
<p>Persamaan peneliti Sama seperti penelitian Ahmad Fauzi (2015), Sholihah (2014), dan Gilang Agus Setyono (2019), penelitian Anda juga membandingkan perbedaan perilaku/kinerja guru berdasarkan status kepegawaian (tetap ↔ tidak tetap; PNS ↔ Non PNS). Seluruh penelitian terdahulu berhubungan dengan aspek kinerja guru, baik dalam bentuk motivasi, pelaksanaan pembelajaran, maupun hubungan status dengan kinerja. Penelitian Anda pun mengukur pola mengajar (perencanaan, pelaksanaan, penilaian, manajemen kelas) yang merupakan bagian integral dari kinerja guru.</p> <p>Perbedaan pada penelitian sebelumnya, penelitian peneliti memperkuat hasil penelitian terdahulu dengan tetap mengkaji perbedaan status</p>				

kepegawaian guru, namun memberikan fokus baru pada pola mengajar di MTs. Hal ini membuat penelitian peneliti relevan sebagai pengembangan literatur, sekaligus memperluas pemahaman bagaimana status kepegawaian memengaruhi kualitas pembelajaran di tingkat madrasah.

Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2025.