BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tilaar (1998: 63) mengatakan bahwa: "Kehidupan abad 21 menuntut manusia unggul dan hasil karya yang unggul". Hal ini disebabkan masyarakat abad 21 adalah masyarakat yang terbuka yang memberikan berbagai jenis kemungkinan pilihan. Dengan sendirinya hanya manusia unggul yang dapat *survive* di dalam kehidupan yang penuh persaingan dan menuntut kualitas kehidupan, baik produk maupun dalam servis di dalam kehidupan bersama.

Berbicara mengenai sumber daya manusia, pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menyadari akan pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka pada semua jenis dan jenjang pendidikan dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikannya.

Madrasah, sebagaimana tertuang dalam pasal 17 (2) UU Sisdiknas, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang mempunyai fungsi yang sama dengan satuan pendidikan lainnya terutama dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Madrasah Ibtidaiyah yang kedudukannya setara dengan Sekolah Dasar (SD) di Departemen Pendidikan Nasional dianggap sebagai satu jenjang pendidikan formal yang paling penting dalam perkembangan setiap individu. Jenjang pendidikan ini mengajarkan tentang dasar-dasar ilmu pengetahuan, seperti membaca, menulis, dan berhitung serta menanamkan dasar-dasar nilai moral kepada setiap anak. Merupakan kewajiban para orangtua untuk mendorong anak-anak agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan ini yang merupakan dasar penting sebelum melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk meraih gelar-gelar terhormat dan prestasi-prestasi lainnya. Sama halnya dengan Sekolah Dasar, Madrasah Ibtidaiyah, dibagi menjadi Madrasah IbtidaiyahNegeri (MIN) dan Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS). Yang disebut terakhir pengelolaannya dapat dilakukan oleh perseorangan maupun kelompok (Pusat Informasi Keagamaan dan Kehumasan Departemen Agama RI, 2007).

Saifullah (2004: 11) menegaskan bahwa eksistensi madrasah terutama adalah dalam mengembangkan manusia didiknya untuk mencapai "Ketuhanan Yang Maha Esa"-nya dan mencapai "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab"-nya. Madrasah memiliki konten yang mulia, sebagai suprastruktur ilmu maka madrasahpun merupakan suatu fasilitas yang mulia. Oleh karena itu sudah seharusnya madrasah mempunyai kedudukan sesuai dengan martabatnya. Selain itu madrasah sebagai lembaga pendidikan adalah lembaga manusia yang mengangkat derajatnya (Q.S. Almujadalah:11) dan mengerjakan sesuatu dengan ilmunya (Q.S. Al-Isra':36).

Namun pada kenyataannya, kondisi madrasah masih sangat memprihatinkan Menurut catatan Depag tahun 2005 dalam Mujtahid (2006), jumlah Madrasah Aliah tercatat 3.772 unit, terdiri atas 577 (15,3%) berstatus negeri dan 3.195 (84,7%) berstatus swasta. Jumlah Madrasah Tsanawiah di seluruh Indonesia sebanyak 10.792, meliputi 9.624 (89,2%) madrasah swasta dan hanya 49,7% yang baru terakreditasi. Sedangkan Madrasah Ibtidaiah (MI) berjumlah 22.799, meliputi 1.482 (6,5%) negeri dan 21.317 (93,5%) berstatus swasta. Dari keseluruhan MI swasta yang baru terakreditasi 59, sisanya 8.730 (41%) berstatus terdaftar atau belum terdaftar.

Terkait dengan mutu lulusan, dari tahun ke tahun mutu lulusan madrasah tidak memperlihatkan kenaikan yang berarti dan masih tertinggal dari sekolah umum. Tahun ajaran 2004/2005 tingkat ketulusan MI 78,15 persen sementara SD 89%, untuk MTs 79,20 persen sementara SMP 80,52 begitu pula dengan MA 71,35 persen lebih rendah dari SMA dan SMK 74,39 persen, seluruhnya dengan standar kelulusan 4,26. Sedangkan angka 'drop out' pada madrasah tahun 2004/2005 untuk MI mencapai 22.489 murid (0,71 Persen), MTs mencapai 28.866 murid (1,36 persen), dan MA 7.763 murid (1,04 persen). Berdasarkan latar belakang pendidikan 69.3% atau 25.907 guru MI adalah lulusan dari D2 dan sebanyak 11.489 atau 30.7% merupakan lulusan SLTA/PGA dan hanya 17% guru spesialisasi pendidikan umum (Pusat Informasi Keagamaann dan Kehumasan Depag RI: 2006).

Bila dipahami secara mendasar, data di atas menunjukkan kualitas madrasah masih di bawah standar rata-rata. Karena itulah sampai saat ini animo

sebagian masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di madrasah masih sangat kecil. Hal ini setidak-tidaknya terlihat dari proses rekrutmen siswa baru yang memperoleh jumlah siswa yang tidak terlalu menggembirakan. Ditengah-tengah banyaknya Sekolah Dasar Negeri dan swasta favorit dan bonafid yang terpaksa menolak banyak calon siswa karena keterbatasan daya tampung, ternyata banyak madrasah ibtidaiyah yang harus berjuang keras mendapatkan siswa, apalagi madrasah ibtidaiyah swasta. Ini terjadi hampir pada seluruh madrasah di tanah air kita termasuk di MIN Kota Bandar Lampung. Hasil survey diperoleh data dari 12 MIN Kota Bandar Lampung, hanya dua MIN yang memperoleh siswa baru sesuai dengan target atau fasilitas ruang belajar yang sudah disediakan, tiga MIN memperoleh siswa cukup. Sedangkan tujuh MIN yang lainnya memperoleh siswa baru yang tidak menggembirakan bahkan boleh dikatakan cukup memprihatinkan.

Sebagian besar masyarakat masih menganggap bahwa produk SDM yang dihasilkan madrasah serba tanggung, tidak mempunyai ilmu-ilmu umum dan tidak pula pandai dalam ilmu-ilmu keagamaan. (Miman Hilmansyah, 2006:1). Mahfud dan Muhammad Syaifuddin (2005:1), memberikan istilah "siswa kelas dua" bagi mayoritas siswa madrasah, artinya rata-rata kemampuannya kalah jauh bila dibandingkan dengan kemampuan siswa sekolah umum. Untuk MIN Kota Bandar Lampung, belum pernah tercatat siswa lulusan MIN bisa masuk SMP favorit di Kota Bandar Lampung seperti SMPN 2, SMPN 1 atau SMPN 3. Mutu Madrasah terutama Madrasah Ibtidaiyah yang masih memprihatinkan tersebut juga di sampaikan oleh panitia Program Perintisan Depag RI (2005:2) dan menjadi salah satu alasan pentingnya pemberdayaan MI melalui Manajemen Berbasis Madrasah,

peran serta masyarakat dan PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan).

Berikut ini ada beberapa dari sekian banyak persoalan di madrasah yang pantas menjadi perhatian kita semua. *Pertama*, minimnya perhatian pemerintah terhadap nasib madrasah. Padahal jika dilihat dari sisi sejarah, eksistensi madrasah memiliki peran besar terhadap upaya pencerdasan bangsa. Namun, seiring dengan perjalanan waktu, kini madrasah seolah-olah hanya bagian dari sistem pendidikan nasional yang tak jarang diperlakukan sebagai anak tiri dan masih dalam katagori pendidikan ''kelas dua'' di Indonesia. Dalam pengalokasian anggaran misalnya, madrasah dalam naungan Depag hanya dipatok Rp. 6,9 trilyun, termasuk untuk gaji gurunya sedangkan anggaran pendidikan di depdiknas sampai puluhan trilyun, dan masih ditambah lagi dengan alokasi dari APBD di daerah-daerah. Terkait dengan *unit cost* yang dianggarkan pemerintah pusat kepada satu orang siswa MI pada tahun 1999-2000, adalah Rp 20.000,-/bulan, dibandingkan dengan siswa SD yang sudah mencapai Rp. 100.000,-/bulan. Pada tahun yang sama *unit cost* satu orang siswa MTs dan MA masing-masing Rp. 24.000,- dan Rp. 40.000,- setiap bulannya, sedangkan SMP dan SMA masing-masing memiliki *unit cost* Rp. 46.000,- dan 67.000,- persiswa.

Terkait dengan bantuan pemerintah pada para guru honorer, untuk guru yang mengajar di sekolah umum, pemerintah memberikan bantuan sebesar Rp. 75.000,- perbulan, sedangkan guru honorer di lingkungan madrasah sama sekali tidak menerima bantuan. M. Qosim dalam Semiloka, 26 oktober 2003,

menyatakan bahwa "insentif pada tahun 2003 sebesar Rp. 6.500,- dan pada tahun 2004 sebesar Rp. 12.000,- perbulan" (Saifullah, 2004).

Hasil survey di MIN Kota Bandar Lampung, sampai saat ini belum ada dana bantuan dari Pemda Kota Bandar Lampung untuk insentif para guru MIN baik yang PNS maupun guru honorer, tapi sebaliknya untuk guru SD, ada dana bantuan dari Pemda Kota Bandar Lampung yang bisa diambil per triwulan (3 bulan sekali).

Melihat fenomena di atas, dapat kita simpulkan bahwa perhatian pemerintah pada madrasah masih sangat rendah dan cukup memprihatinkan. Hal ini bertentangan dengan bunyi pasal 11 ayat (1) UU Nomor 20 Tahun 2003, Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memebri layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Ditambahkan, dalam pasal 11 ayat (2), bahwasanya Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun.

Persoalan *kedua*, masih rendahnya partisipasi masyarakat terhadap madrasah. Sebagian masyarakat kita masih kurang peka terhadap persoalan-persoalan di madrasah padahal madrasah adalah salah satu lembaga pendidikan yang lahir dari masyarakat selain pesantren. Seyogyanya, rasa memiliki terhadap madrasah lebih tinggi dan lebih menghargai upaya-upaya madrasah untuk mencerdaskan bangsa. Miman Hilmansyah (2006), mencontohkan, sebagian masyarakat masih sering mengabaikan biaya pendidikan anak-anaknya ketika

mereka menuntut ilmu di madrasah. Jika kita berkunjung ke madrasah tingkat diniyah dan ibtidaiyah, banyak sekali orang tua siswa yang mengabaikan biaya pendidikan. Bahkan di pedalaman Kalimantan Selatan, SPP siswa di Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah Yayasan Darul Huda, dibayar berupa gabah yang ditarik bukan dalam jumlah banyak. SPP madrasah ibtidaiyah hanya empat blek, senilai dengan Rp. 60.000,- pertahun dan madrasah tsanawiyah delapan blek, atau senilai Rp. 120.000,- pertahun (Kompas, 27 Juli 2004).

Rendahnya partisipasi masyarakat terhadap madrasah terutama terkait dengan sumbangan dana yang diberikan, tentu cukup beralasan. Berdasarkan data Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, terlihat bahwa latar belakang murid madrasah; 40 persen orang tua mereka adalah petani kecil, 20 persen buruh rendah,17 persen pedagang, dan sisanya adalah karyawan swasta, nelayanan, PNS, sopir, dan lainnya. Berdasarkan tingkat penghasilan, sebanyak 50.5% orang tua murid tidak mempunyai penghasilan tetap, 13.5% memiliki penghasilan kurang dari Rp.100.000,-/bulan, yang memiliki penghasilan Rp.100.000,- sampai Rp. 500.000,- sebanyak 31.0% dan sisanya yang memiliki penghasilan lebih dari Rp.500.000,- Jadi para murid madrasah rata-rata berasal dari latar belakang ekonomi menengah ke bawah.

Persoalan madrasah yang *ketiga* adalah minimnya fasilitas madrasah. Berdasarkan data dari Pusat Informasi Keagamaan dan Kehumasan Departemen Agama RI, madrasah ibtidaiyah membutuhkan 38.635 ruang kelas baru dan sebanyak 36.344 yang ada harus segera direhabilitasi. Selain itu MIN kekurangan meja belajar sebanyak 89.377 kursi untuk murid; MIS kekurangan meja belajar

sebanyak 723.407 kursi untuk murid. Selain sarana ruang belajar yang kurang dan tidak memdai, di sebagian besar madrasah tidak tersedia tempat olah raga, perpustakaan, laboratorium, ruang kesenian dan sebagainya. Begitu pula dengan prasarana pendidikan seperti alat praga, perlengkapan olah raga, buku-buku rujukan, alat-alat kesenian dan sebagainya. Akibatnya kegiatan belajar mengajar di madrasah tidak terlaksana secara optimal.

Persolan *keempat,* kondisi manajemen madrasah yang masih memprihatinkan, baik dari segi kualitas dan kinerja guru, sistem manajemen dan administrasi, kepemimpinan Kepala Sekolah, kinerja staf dan sebagainya. Terkait dengan kinerja guru, masih banyak guru madrasah yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi. Sangat mengejutkan ketika hasil survey menyebutkan sekitar 60 persen guru madrasah atau 226.000 guru di semua tingkat diketahui salah tempat dan berkualifikasi rendah. Mereka umumnya guru lulusan Pendidikan Agama Islam (PAI) yang terpaksa mengajar mata pelajaran di luar bidangnya karena ketiadaan guru berbagai mata pelajaran di berbagai madrasah. Menurut Mahfud dan M. Saifuddin (2005:1), guru-guru madrasah saat ini kondisinya masih jauh dari kata professional. Dalam bahasa lain, mayoritas guru madrasah sekarang belum memiliki kualifikasi kompetensi yang memadai. Keadaannya masih "amburadul".

Kondisi seperti itu diperparah dengan kurang optimalnya motivasi mengajar sebagian guru. Hal ini dikarenakan kesejahteraan yang rendah. Bila selama ini banyak pendapat menyatakan profesionalisme guru di Indonesia relatif rendah atau kurang memadai, hal itu merupakan salah satu akibat langsung dari

rendahnya kesejahteraan guru. Saratri Milonoyudho (2001), mengatakan bahwa kehidupan ekonomi para guru, umumnya amat mengenaskan. Terlebih lagi guru madrasah, menurut Kepala Badan Litbang Depag RI, para guru swasta umumnya mendapat gaji Rp. 50.000,- sampai Rp.150.000,- (bermasa kerja lima tahun) per bulan. Sementara guru negeri yang memiliki kelebihan mengajar masih belum bisa diberi subsidi yang memadai.

Ironis memang, satu sisi guru madrasah dituntut untuk lebih profesional dengan beban kerja yang sangat berat, disisi lain kesejahteraannya kurang diperhatikan. Belum lagi persoalan lingkungan kerja dan sarana prasarana madrasah yang sangat minim dan tidak mendukung peningkatan kinerja guru. Keith Davis, Wexley dan Yuki (1985) mengatakan bahwa perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, lingkungan pekerjaan, struktur pekerjaan dan sebagainya merupakan perasaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Persoalan-persoalan madrasah di atas, merupakan permasalahan yang dihadapi hampir seluruh madrasah di tanah air tidak terkecuali Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung dan secara spesifik merupakan permasalahan krusial yang menarik untuk ditelaah dan dikaji dengan cermat. Lembaga pendidikan Madrasah sebagai bagian utuh dari sistem pendidikan nasional dituntut untuk mencetak anak-anak bangsa yang memiliki kemampuan menguasai ilmu-ilmu agama dan ilmu pengetahuan umum sudah seharusnya mempunyai kedudukan sesuai dengan martabatnya. Madrasah tidak bisa dipertahankan apa adanya, oleh karena itu mengembangkan madrasah adalah

merupakan usaha yang harus dilakukan tanpa henti dan harus terus dibangun agar menjadi lembaga yang mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Penelitian ini, merupakan bagian dari kepedulian terhadap persoalan-persoalan yang terjadi di madrasah yang harus segera di atasi. Bila dipahami secara mendasar, peliknya persoalan-persoalan di atas menjadi penyebab rendahnya mutu pendidikan di madrasah. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu pembelajaran. Sebagai kegiatan teknis pada institusi pendidikan, pembelajaran memegang peranan penting dalam mengembangkan potensi peserta didik menuju pada kemandirian, kreativitas, inovatif, cerdas secara intelektual, personal dan sosial.

Dalam proses pembelajaran, guru merupakan garda terdepan dan berada pada posisi sentral dalam menentukan mutu pembelajaran. Sorotan terhadap ketidakmampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran bermuara pada menurunnya mutu pendidikan. Namun demikian, hal tersebut tidak bisa sepenuhnya dibebankan pada guru, banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan yang bermutu. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal terkait dengan pengaruh yang datang dari luar seperti kepemimpinan Kepala Sekolah, pengawasan, lingkungan kerja, suasana kerja, sarana prasarana sekolah dan sebagainya. Sedangkan faktor internal terkait dengan pengaruh yang datang dari dalam diri guru, namun demikian pengaruh eksternal bisa menjadi penguat munculnya pengaruh internal. Untuk lebih jelasnya, faktor-faktor internal yang diperkirakan ikut mempengaruhi kinerja

seseorang dapat diuraikan sebagai berikut: (1) kemampuan, merupakan kesanggupan seseorang baik secara fisik maupun mental untuk menyelesaikan suatu pekerjaan kemampuan ini menurut Anwar Prabu (2005), terdiri dari kemampuan berupa potensi IQ dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*); (2) Disiplin, merupakan prilaku yang berkaitan dengan tingkat kesadaran untuk melaksanakan tugas dengan baik dan benar, sesuai dengan aturan yang berlaku. Sebuah perguruan tinggi selalu memiliki peraturan dan ketentuan yang harus diikuti dengan disiplin yang tinggi; (3) Motivasi, merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi juga diduga berpengaruh terhadap kinerja seseorang; (4) Kepuasan kerja, adalah suatu keadaan dalam dirti seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi keinginan, kebutuhan dan harapannya; (5) Tanggung jawab, merupakan unsur yang penting dalam mengelola organisasi, karena dengan dilandasi oleh rasa tanggung jawab yang tinggi, maka tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai; (6) Sikap, merupakan suatu kondisi psikologis pada diri seseorang yang mencerminkan struktur pengetahuan, perasaan dan kecenderungannya dalam melakukan suatu tindakan, dan (7) Etos kerja, merupakan kehendak, watak dan sikap seseorang/kelompok untuk bekerja dengan baik atau secara etis.

Terkait dengan persoalan-persoalan yang dihadapi guru madrasah, penelitian ini akan mengangkat tentang faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Salah satu faktor yang diduga membuat madrasah menjadi organisasi atau lembaga yang tertinggal dari lembaga pendidikan lainnya adalah

madrasah belum menerapkan pembelajaran organisasi (*Learning Organization*), padahal ini sangat penting sebab sekolah atau madrasah merupakan organisasi pembelajaran yang seluruh komunitasnya (khususnya Kepala Sekolah, guru dan staf) dituntut melakukan aktivitas-aktivitas pembelajaran organisasi secara terus menerus. Terkait dengan hal tersebut, maka pengembangan diri merupakan persoalan yang penting untuk dikaji, karena madrasah selamanya akan menjadi organisasi sekolah yang tertinggal jika tidak memiliki guru yang mau melakukan pembelajaran secara terus menerus, mengembangkan diri dan potensinya dengan menambah wawasan keilmuan serta keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan bagi guru masa depan. Seperti yang disebutkan Peter Senge (1990), keberhasilan *Learning Organization* (LO) apabila didukung oleh lima komponen utama yang disebut dengan *The Fifth Discipline* (disiplin kelima), yang meliputi: (1) keahlian pribadi (*personal mastery*); (2) model mental (*mental models*); (3) visi bersama (*building sharedvision*); (4) pembelajaran tim (*team learning*), dan (5) pemikiran sistem (*system thinking*). Lima disiplin dari LO menurut Petter Senge (1990) tersebut yang erat kaitannya dengan pengembangan diri adalah keahlian pribadi. Organisasi belajar dapat dilakukan hanya melalui individu yang belajar. Walaupun terjadi pembelajaran individu, tidak berarti memberikan jaminan bahwa organisai tempat individu itu berada juga terjadi pembelajaran. Tetapi tanpa individu yang belajar tidak akan terjadi organisasi belajar. Keahlian pribadi merupakan suatu kedisiplinan dalam mengklarifikasikan secara kontinu dan memperdalam visi pribadi kita, memfokuskan energi kita, atau mengembangkan kesabaran, dan melihat realitas secara obyektif (Senge, 1990). Seseorang dengan

memiliki tingkat tinggi keahlian pribadi hidup dalam semangat pembelajaran, selalu merasa tidak pernah "puas".

Hasil diskusi di atas memberikan makna bahwa, jika madrasah ingin tetap *survive* dan diminati oleh masyarakat maka madrasah harus melakukan pembelajaran dan perubahan-perubahan. Pembelajaran di madrasah tidak akan terjadi tanpa pembelajaran individu-individu di dalamnya termasuk guru.

Dalam menjalankan tugas profesionalnya, guru dihadapkan dengan berbagai persoalan-persoalan pelik, mulai dari siswa yang nakal, suasana kelas yang tidak nyaman, sarana prasarana belajar yang minim, buruknya komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja sampai pada persoalan siswa yang sering membolos dan sebagainya. Menurut Supriadi (1999) mengutip penelitian Fullan dan Stiegerbauer, dalam satu tahun guru berurusan dengan 200.000-an jenis urusan dengan karakteristik yang berbeda. Hal ini merupakan sumber stres dan penyebab burnout. Uus (2006), membenarkan bahwa *burnout* atau *stress* terjadi pada sebagian besar orang yang banyak memberikan layanan kemanusiaan, termasuk guru yang memberikan layanan pendidikan pada siswanya. Apabila terkena stres, ia akan memiliki efek psikologis yang buruk terhadap rendahnya aspek moral seperti; membolos, telat kerja, mudah tersinggung, dan keinginan untuk pindah. Karena itu para pembina pelaksanaan pendidikan di lapangan, baik ditingkat paling bawah (Kepala Sekolah), kecamatan, Kabupaten/Kota, Provinsi, maupun tingkat pusat hendaknya menyadari, bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang guru banyak menghadapi problem yang bisa menimbulkan

stress. Tentu saja tekanan-tekanan yang dialami guru dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi kinerja guru.

Terkait dengan perilaku stres yang dapat mempengaruhi kinerja guru, beberapa waktu lalu tepatnya pada tanggal 14 oktober 2006, kehadiran Menteri Pendidikan Nasional Bambang Sudibyo di Propinsi Lampung menjadi tamparan bagi pemerintah propinsi maupun 10 Kabupaten/kota di Lampung maupun Kanwil Agama dan Kandepag Kota. Mendiknas membeberkan tiga aib pendidikan yang melanda propinsi ini, diantara aib tersebut adalah Mendiknas menilai kinerja guru di Lampung masih rendah. Hal ini ditandai dengan hasil Ujian Nasional (UN) yang masih buruk. Selain itu hasil inspeksi mendadak yang sering dilakukan di sekolah memberikan data guru banyak yang membolos kerja, korupsi waktu dengan masuk terlambat dan pulang lebih cepat tidak sesuai jadwal, serta banyak meninggalkan siswa di kelas tanpa guru. Dia sangat menyesalkan sekali hal ini, padahal di Lampung banyak guru yang berpendidikan strata 1 (sarjana).

Karena itu saat ini stres menjadi masalah menarik untuk diangkat kepermukaan dengan beberapa alasan: (Nimran, 1999:79-80). Di antaranya adalah:

1) Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produkttfitas kerja karyawan.
2) Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.

3) Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.
4) Banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah.
5) Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di situ pihak peraiatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

Persolan madrasah lainnya yang cukup memprihatinkan adalah masalah kesejahteraan guru yang masih jauh dari harapan. Surakhmad (1999) menjelaskan bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang terkait dengan "kesejahteraan" para guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbal jasa; (2) rasa aman; (3) hubungan antar pribadi; (4) kondisi lingkungan kerja dan (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. Nampaknya kelima faktor ini belum dapat terwujud sepenuhnya dalam lingkungan kehidupan guru masa kini terutama pada guru madrasah. Kaum guru tentu sangat mengidamkan agar faktor-faktor tersebut

dapat terwujud sehingga mampu menunjukkan kinerjanya secara optimal. Kinerja guru yang rendah, profesionalisme yang kurang memadai dan kurang optimalnya motivasi guru dalam mengembangkan diri adalah kombinasi sempurna guna menghasilkan lulusan yang kurang cerdas. Ditengah tuntutan peningkatan kualitas pada semua jenjang pendidikan, masalah ketersediaan dan rendahnya kualitas guru di berbagai tingkatan madrasah memang memprihatinkan. Namun demikian, apapun persoalannya mutu madrasah tetap harus diperjuangkan dan ditingkatkan.

Masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru dan mutu pembelajaran di madrasah, namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada: **faktor pengembangan diri, stress dan kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandar Lampung.**

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Mutu pembelajaran bukan suatu ubahan tunggal tapi dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya terkait dengan kinerja guru. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik disebabkan oleh adanya faktor internal maupun eksternal. Secara internal kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kemampuan, disiplin, motivasi, kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, sikap dan etos kerja. Secara eksternal kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, penilaian kerja, insentif/gaji, prilaku manajemen dan sebagainya.

Untuk lebih jelasnya yang dimaksud dengan faktor yang mempengaruhi kinerja secara internal antara lain adalah kemampuan (*ability*), merupakan kemauan dan kesanggupan seseorang baik secara fisik (keterampilan) maupun mental (intelegensi) dalam kaitannya dengan pelaksanaan suatu pekerjaan. Khusus dalam penelitian ini sesuai dengan fenomena yang ada, kemampuan yang dimaksud adalah pengembangan diri, yaitu suatu kemampuan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan sikapnya (intelektual dan mental) melalui upaya-upaya melakukan perubahan-perubahan secara mantap. Pengembangan diri ini menjadi fokus kajian, mengingat hal tersebut merupakan bagian dan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru untuk melaksanakan tugasnya yang cukup kompleks dan luas. Guru dalam menjalankan tugas fungsionalnya dituntut untuk secara terus menerus melakukan pembelajaran dengan menambah dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Tanpa pengembangan diri, guru tidak akan mampu membawa lembaga sekolah menuju lembaga yang produktif dan berkualitas. Lebih khususnya, guru tidak akan bisa melaksanakan proses pembelajaran yang optimal dan maksimal jika pengetahuan dan keterampilannya tidak bertambah sementara perubahan-perubahan dalam dunia pendidikan berjalan begitu cepat seiring dengan perkembangan informasi dan arus globaisasi.

Pengembangan diri ini juga menjadi penyanggah bagi keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu pengembangan diri akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang yang menggeluti profesi sebagai guru. Bila guru tidak memiliki pengembangan diri, maka sudah dapat dipastikan guru

tersebut akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang akhir-akhir ini semakin cepat terjadi, baik dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang terkait langsung dengan dunia pendidikan, maupun perubahan sosial di masyarakat, terlebih lagi bila dilihat dari salah satu fungsi penting lembaga pendidikan itu sendiri yaitu, sebagai agen pembaharua (*agen of change*). Dan guru berada pada barisan terdepan dalam mewujudkan tugas berat tersebut.

Faktor lain yang juga diduga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi, tak terkecuali organisasi sekolah adalah masalah stres dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja diidentikkan dengan faktor kesejahteraan yang selama ini selalu menjadi alasan utama penyebab mengapa kinerja guru rendah.

Stres dan kepuasan kerja secara konseptual terkait dengan faktor psikologis seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Uus (2006), stress terjadi pada sebagian besar orang yang banyak memberikan layanan kemanusiaan, termasuk guru yang memberikan layanan pendidikan pada siswanya. Apabila terkena stres, ia akan memiliki efek psikologis yang buruk terhadap rendahnya aspek moral seperti; membolos, telat kerja, mudah tersinggung, dan keinginan untuk pindah. Dengan demikian, stres juga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dan dapat memberikan dampak negatif jika tidak dikelola dengan benar.

Kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga sangat diperlukan dan harus menjadi perhatian penting karena dengan dicapainya rasa puas dalam bekerja, maka sudah dapat dipastikan guru tersebut

akan sangat menghargai dan akan bekerja secara maksimal. Selain itu ia juga akan memiliki motivasi dan semangat kerja lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang tidak puas dengan pekerjaannya. Dan pada akhirnya dengan apresiasi dan kesungguhan tersebut kinerja seseorang akan terwujud secara optimal.

2. Pembatasan Masalah

Guna memperoleh ruang lingkup penelitian yang lebih jelas dan menghindari terjadinya penafsiran yang berbeda, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada tiga faktor yang tampaknya memberikan kontribusi pada kinerja guru dan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah. Pengaruh faktor-faktor lain bukan berarti kecil atau diabaikan, tetapi mempertimbangkan fenomena awal yang ditemukan dan kemampuan yang belum memungkinkan untuk meneliti semua variabel, maka permasalahan penelitian ini dibatasi pada faktor pengembangan diri guru, stress dan kepuasan kerja.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan data-data di atas dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar kontribusi pengembangan diri guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung?
2. Seberapa besar kontribusi stress terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Bandar Lampung?
3. Seberapa besar kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Bandar Lampung?

4. Seberapa besar kontribusi pengembangan diri, stres dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung?
5. Seberapa besar kontribusi pengembangan diri guru terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung?
6. Seberapa besar kontribusi stress kerja guru terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bandar Lampung?
7. Seberapa besar kontribusi kepuasan kerja guru terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bandar Lampung?
8. Seberapa besar kontribusi pengembangan diri, stres dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung?
9. Seberapa besar kontribusi kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang:

1. Kontribusi pengembangan diri terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
2. Kontribusi stress terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
3. Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.

4. Kontribusi pengembangan diri, stress dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
5. Kontribusi pengembangan diri guru terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
6. Kontribusi stress kerja guru terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
7. Kontribusi kepuasan kerja guru terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
8. Kontribusi pengembangan diri, stress dan kepuasan kerja guru secara simultan terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
9. Kontribusi kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung

E. Kegunaan Penelitian

Dengan diketahui gambaran dan bukti empiris dari pengaruh variabel independen (pengembangan diri, stress dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru dan mutu Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Bandar Lampung), diharapkan dapat memberikan sumbangan pada:

1. Pengayaan wawasan keilmuan dan pengetahuan tentang peningkatan kinerja guru dan mutu madrasah melalui intervensi faktor-faktor seperti pengembangan diri, stress dan kepuasan kerja.

2. Dapat memberikan *feedback* kepada para perencana dan pengambil keputusan supaya dalam proses perumusan dan penetapan kebijakan dapat dilakukan secara terencana sampai pada level madrasah.
3. Dinas Pendidikan, Kanwil Agama dan Kandepag Kota Bandar lampung dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan agar mempertimbangkan faktor-faktor pengembangan diri dalam melakukan rekrutmen guru.
4. Dapat memberikan *feedback* kepada para guru dalam meningkatkan kinerjanya melalui pendekatan-pendekatan pengembangan diri, manajemen stres dan mengatasi ketidakpuasan dalam bekerja.
5. Dapat dijadikan bahan masukan bagi para kepala madrasah, pengawas dalam rangka melaksanakan pembinaan dan peningkatan kinerja guru.
6. Dapat dijadikan bahan masukan bagi *Madrasah Development Centre* (MDC) Provinsi Lampung dalam merumuskan dan merencanakan program-program kegiatannya.
7. Dapat dijadikan bahan masukan bagi IAIN Raden Intan (dalam hal ini Fakultas Tarbiyah) dalam merumuskan Kurikulum Calon Guru PAI.
8. Masyarakat dan orang tua sebagai salah satu penanggung jawab pendidikan, agar terus membantu meningkatkan mutu madrasah melalui pengawasan baik secara langsung maupun tidak terhadap kinerja guru.

9. Manfaat lain yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah diperolehnya suatu kerangka model manajemen stres dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan mutu madrasah ibtidaiyah.
10. Sebagai masukan bagi penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan penelitian yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan mutu pembelajaran di madrasah ibtidaiyah.

F. Kerangka Pemikiran

Dari sekian banyak persoalan pendidikan yang pantas menjadi perhatian kita semua adalah terkait dengan rendahnya mutu pendidikan kita, terutama mutu madrasah yang jauh tertinggal dari sekolah umum. Mutu pendidikan di madrasah tidak sendirinya meningkat, jika anggaran pendidikan dinaikkan, sarana dan fasilitas penunjang dilengkapi. Perbaikan mendasar hanya akan terwujud jika perubahan anggaran dan fasilitas itu dimanfaatkan bagi perbaikan proses pembelajaran dalam kelas (*classroom change*) sesuai dengan konsep pengajaran yang baik. Konsep pengajaran itu sudah dikemukakan Comenius kepada guru abad ke 17 dalam Didaktika Magna, yaitu *"to find a method of instruction by which teachers may teach less, but learners may learn more"* (Woodring, 1975:1) dalam Mohd. Anshar (2005). Artinya, pengajaran yang baik terlihat dalam kelas yang mengoptimalkan pembelajaran (*learners learn more*) dan meminimalkan pengajaran (*teacher teach less*).

Mutu pembelajaran juga tidak serta merta meningkat ketika semua sarana dan fasilitas pembelajaran terpenuhi jika mengabaikan Sumber Daya Manusia

pengelola pembelajaran dalam hal ini guru. Guru merupakan kunci keberhasilan proses pembelajaran. Dengan tugas profesionalnya, guru berfungsi membantu orang lain (peserta didik) untuk belajar dan berkembang; membantu perkembangan intelektual, personal dan sosial warga masyarakat yang memasuki sekolah (Cooper, 1982:2). Guru memotivasi siswa untuk belajar, disamping mengelola kelas secara efektif (Barry & King, 1993). Selain harus mampu mengembangkan suasana pembelajaran dengan *"high touch"*, guru juga dituntut untuk mampu mengembangkan sistem dan strategi beserta media pembelajaran yang diselenggarakan (Smith, 1978).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa mutu pembelajaran akan meningkat jika guru menjalankan tugasnya secara profesional dan memiliki kinerja yang baik. Melalui penelitian ini, kinerja guru ditetapkan sebagai variabel antara yang memiliki pengaruh dominan terhadap mutu pembelajaran.

Dalam menjalankan tugasnya, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain; tersedianya sarana prasarana yang memadai, adanya informasi yang baik, terjadinya komunikasi yang baik, kepemimpinan, penghasilan yang mencukupi, pekerjaan yang menantang untuk berkembang, serta rasa aman dan tenang (lingkungan) dalam bekerja (Indrawijaya, 1988 : 72). Dengan tugas profesionalnya, selain harus mampu mengelola pembelajaran dengan baik, guru dituntut untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara terus menerus dalam rangka meningkatkan kinerjanya, sebagaimana pendapat Nana Syaodih Sukmadinata (2005: 256-258) bahwa selain pengetahuan dan kecakapan-kecakapan tertentu yang harus dimiliki guru, ada beberapa sifat dan sikap yang

harus dimiliki oleh guru profesional, diantaranya adalah guru harus mampu melihat kedepan. Untuk melihat kedepan, guru harus mengembangkan dirinya dengan melakukan pembelajaran dan menambah penetahuan serta keterampilan baru secara terus menerus.

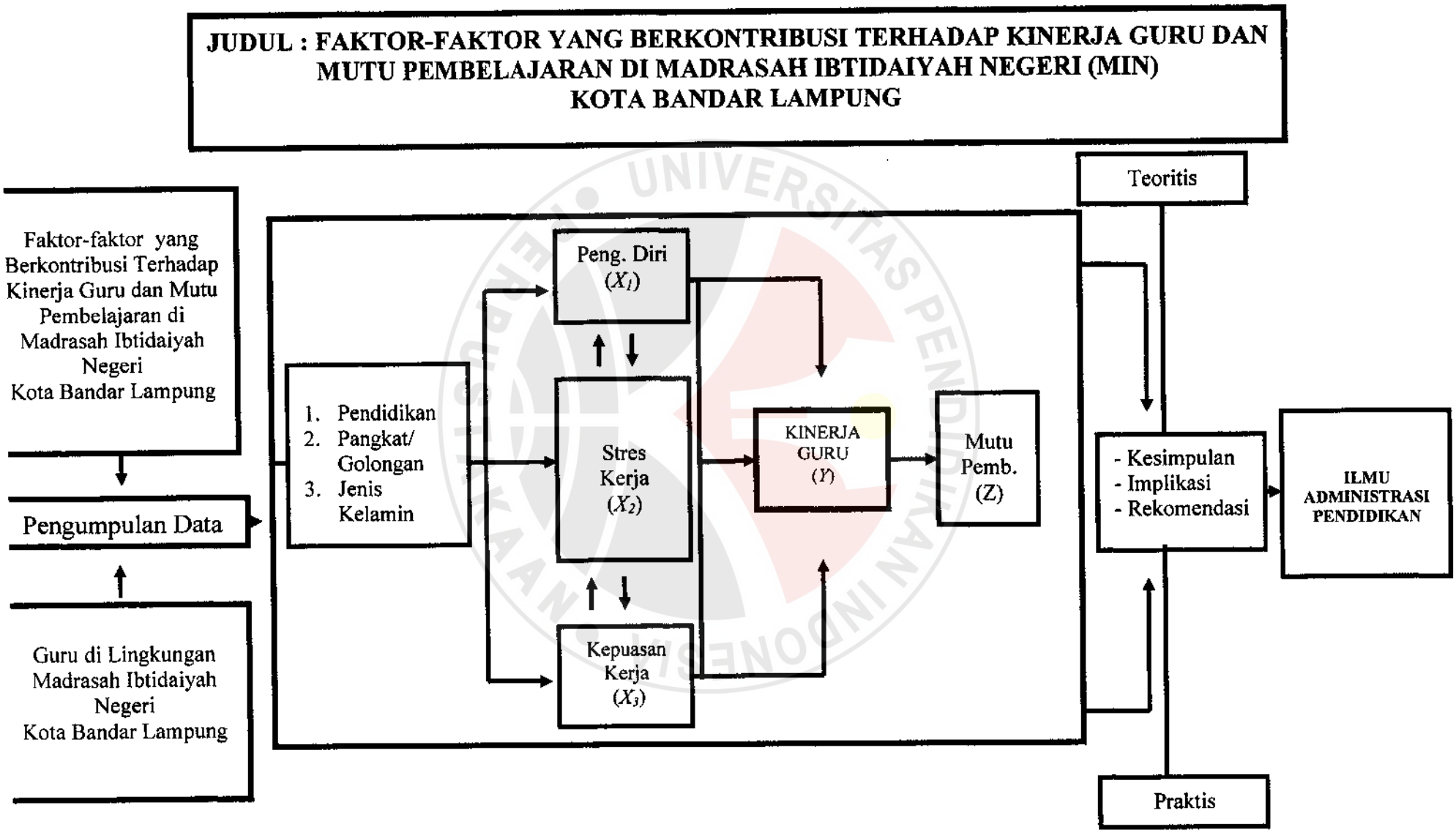
Aspek lain yang diduga memberikan pengaruh pada kinerja guru adalah masalah stres kerja, karena guru termasuk profesi yang rentan terkena stres. Sebagaimana pendapat Uus (2006 : 1), Burnout atau stress terjadi pada sebagian besar orang yang banyak memberikan layanan kemanusiaan, termasuk guru yang memberikan layanan pendidikan pada siswanya. Apabila terkena stres, ia akan memiliki efek psikologis yang buruk terhadap rendahnya aspek moral seperti; membolos, telat kerja, mudah tersinggung, dan keinginan untuk pindah. Menurut Supriadi (2004) mengutip penelitian Fullan dan Stiegerbauer, dalam satu tahun guru berurusan dengan 200.000-an jenis urusan dengan karakteristik yang berbeda. Hal ini merupakan sumber stress dan penyebab burnout.

Agar dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi, kesejahteraan guru juga harus menjadi perhatian penting. Kesejahteraan ini bukan hanya terkait dengan persoalan gaji/imbalan, tapi juga lingkungan kerja yang aman dan nyaman, suasana yang kondusif, komunikasi yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja, kebijakan yang mendukung pengembangan karir guru dan sebagainya yang membuat guru puas dengan pekerjaannya sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik. Surakhmad (1999) menjelaskan bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang terkait dengan "kesejahteraan" para guru. Seperti halnya pendapat

Fullan (1982) bahwa sekolah dan pembelajaran di kelas akan menjadi efektif jika dilakukan oleh guru-guru yang profesional dan hal itu akan dapat terjadi bila : (1) orang-orang yang direkrut sebagai tenaga pengajar adalah orang yang berkualitas, dan (2) tempat kerja (sekolah) diorganisir sedemikian rupa untuk mendorong dan selalu memberikan penghargaan kepada guru-guru yang telah mampu mengajar secara sempurna. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa pujian atau imbalan atau berupa dukungan terhadap pemenuhan kebutuhan guru. Keduanya saling berhubungan erat. Secara profesional kondisi tempat kerja dalam hal ini sekolah yang mampu memberikan penghargaan akan memancing sekaligus memotivasi guru untuk melakukan pembelajaran yang prima dan mereka selalu mempertahan prestasi secara berkelanjutan.

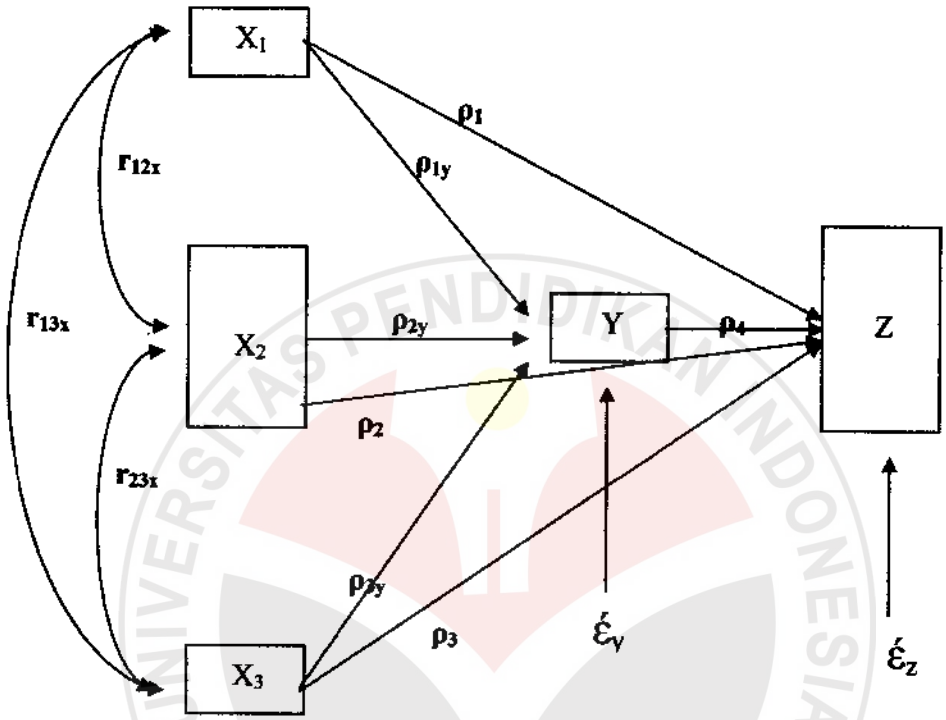
Uraian di atas memperlihatkan keterkaitan antara pengembangan diri, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan kinerja guru akan mempengaruhi mutu pembelajaran yang dilakukannya. Keterkaitan tersebut memperlhatkan model hubungan fungsional yang dapat digambarkan dalam kerangka fikir penelitian sebagai berikut:

KONSTRUK BERFIKIR PENELITIAN



Gambar 1.1 Konstruk Berfikir Penelitian

Dilandasi oleh kerangka berpikir penelitian tersebut, dapat digambarkan lingkup kajian penelitian tentang hubungan fungsional antara pengembangan diri, stres kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru dan mutu pembelajaran, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.2 Struktur Lengkap Diagram Jalur yang Memperlihatkan Hubungan Kausal antar Variabel Penelitian

G. Asumsi Penelitian

Dalam mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan mutu pembelajaran ditetapkan beberapa asumsi sebagai berikut:

Pertama, Guru adalah salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik di dalam dan diluar kelas. Gaffar (2006) dan Supriadi (1999), menyebutkan bahwa

guru selalu menjadi fokus sentral dalam pembelajaran karena perannya yang amat penting. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan jika ingin mutu pembelajaran menjadi lebih baik.

Kedua, kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan semakin baik jika didukung oleh pengembangan diri, dalam arti guru melakukan pembelajaran secara terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Sebagaimana Mintarsih (2001 : 36), menegaskan menjadi sebuah kewajiban bagi guru untuk mengembangkan diri, berfikir kreatif, inovatif dan harus berinisiatif dalam melaksanakan pembaharuan dalam bidang pendidikan khusus dalam proses belajar mengajar karena inilah yang dapat menentukan apakah mutu pendidikan kita dapat ditingkatkan atau tidak.

Ketiga, masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan kinerja dan produktifitas kerja pegawai/karyawan. Siapapun bisa terkena stres tidak terkecuali guru. Bahkan guru merupakan salah satu profesi yang dianggap rentan terkena stres. Terry Beehr dan John Newman (1978) dalam Jacinta (2006 : 2-3) menyimpulkan ada beberapa gejala perilaku stres yang berkaitan dengan kinerja seseorang antara lain, stres akan membuat seseorang menunda bahkan menghindari pekerjaan, secara otomatis akan membuat seseorang kehilangan

prestasi dan menunkan produktivitasnya dan gejala perilaku-perilaku lainnya yang bisa membahayakan dan mempengaruhi lingkungan kerja yang bersangkutan.

Keempat, Kepuasan kerja merupakan faktor yang selalu terkait dengan tinggi rendahnya kinerja. Surakhmad (1999) menjelaskan bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang terkait dengan "kesejahteraan" para guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor : (1) imbal jasa; (2) rasa aman; (3) hubungan antar pribadi; (4) kondisi lingkungan kerja dan (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. Demikian juga menurut Mutrofin (2000) profesionalisme-nya guru dibangun oleh tiga pilar andalan sebagai 'saka guru' profesi guru. Salah satu pilar tersebut berupa prestise material dalam bentuk jaminan imbal jasa dan perlindungan profesi baik oleh masyarakat maupun pemerintah

H. Hipotesis Penelitian

1. Pengembangan diri memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
2. Stress kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
3. Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
4. Pengembangan diri, stress dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.

5. Pengembangan diri memberikan kontribusi yang signifikan terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung
6. Stress kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
7. Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
8. Pengembangan diri, stress dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.
9. Kinerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung.