BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukan sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandar Lampung perlu ditingkatkan melalui perilaku nyata guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Diantara faktor-faktor yang diprediksi memberikan kontribusi pada mutu pembelajaran, adalah kinerja guru, pengembangan diri dan kepuasan kerja masih belum memadai dan optimal karena itu perlu ada tindakan nyata dari berbagai pihak untuk meningkatkan ketiga faktor tersebut. Sedangkan stress kerja harus dihilangkan jika ingin meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran.
2. Pengembangan diri, stress kerja dan kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru MIN Kota Bandar Lampung. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pengembangan diri guru, kepuasan kerja dan menghilangkan stres.
3. Pengembangan diri, stress dan kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap mutu pembelajaran di MIN Kota Bandar Lampung. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran perlu ada tindakan nyata guru dalam mengembangkan diri, dibutuhkan manajemen stress dan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Pengembangan diri dan kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dan mutu pembelajaran, artinya ada variabel lain yang turut mempengaruhinya. Sedangkan stress kerja berpengaruh secara langsung dan berkorelasi negatif terhadap kinerja guru dan mutu pembelajaran, artinya, stres harus menjadi perhatian penting dan stress harus dihilangkan jika ingin kinerja guru dan mutu pembelajaran meningkat.

B. Rekomendasi

Pada satu sisi hasil penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi yang siginifikan dari pengembangan diri, stress dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan mutu pembelajaran, namun di sisi lain menunjukkan pula bahwa kinerja dan mutu pembelajaran di Madarash Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung baru berada pada katagori cukup baik, berkaitan dengan temuan tersebut maka peneliti mengemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Rekomendari untuk Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Lampung dan Departemen Agama Kota Bandar Lampung

Kanwil Departemen Agama Provinsi Lampung dan Departemen Agama Kota Bandar Lampung, yang membawahi Madrasah Ibtidaiyah Negeri dan swasta Kota Bandar Lampung hendaknya: *pertama* melakukan pembenahan sistem pendidikan dan pelatihan guru madrasah yang lebih fungsional untuk menjamin dihasilkannya kualitas profesional guru. Dilihat dari posisi dan peran guru yang sangat fital terhadap peningkatan mutu pembelajaran madrasah, guru memerlukan kompetensi pribadi dan profesi agar mampu melaksanakan proses

pendidikan secara mendasar. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan guru hendaknya lebih berorientasi pada pembentukan dan pemberdayaan kepribadian guru profesional, lingkungan kehidupan pendidikan, dinamika adaptasi yang tinggi terhadap berbagai perubahan, pengembangan kecerdasan emosional dan spiritual, pengembangan dedikasi kependidikan, komitmen dan sebagainya.

Kedua, memberikan dukungan pada kegiatan organisasi profesi seperti PGRI, KKPM (Kelompok Kerja Pengawas Madrasah), KKGM (Kelompok Kerja Guru Madrasah), MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan KKKM (Kelompok Kerja Kepala Madrasah). *Ketiga,* memfasilitasi terwujudnya forum kajian ilmiah untuk guru madrasah ibtidaiyah di Kota Bandar Lampung sehingga secara intensif guru dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilannya.

Keempat, dalam setiap kebijakannya hendaknya memperhatikan secara riil kebutuhan guru madrasah dan peduli pada kesulitan guru. *Kelima,* melakukan hubungan profesional yang tidak kaku, akrab dan tidak bersikap otoriter. *Keenam,* melakukan dukungan sosial yang cukup bermakna. *Ketujuh,* melakukan kebijakan pembinaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Dalam istilah Surya (2005), pengembangan satu sistem remunerasi (gaji dan tunjangan lainnya) bagi para guru secara adil, bernilai ekonomis, serta memiliki daya tarik sedemikian rupa sehingga merangsang para guru dalam melakukan tugasnya dengan penuh dedikasi dan memberikan kepuasan lahir dan batin.

Kedelapan, mengadakan pelatihan manajemen stres baik untuk guru maupun kepala sekolah. *Kesembilan,* Kanwil Departemen Agama Provinsi dan

Kota, harus memiliki sistem rekrutmen dan pembinaan karir guru agar guru benar-benar memiliki profesionalisme dan efektivitas yang tinggi supaya ketika memasuki kelas ,a,pu menegakkan standar kualitas yang ideal bagi proses pembelajaran.

2. Rekomendasi untuk *Madrasah Development Centre* (MDC) Provinsi Lampung

MDC sebagai sebuah badan yang independen dan menjadi mitra Kanwil Departemen Agama Provinsi dan mitra Departemen Agama Kota Bandar Lampung, hendaknya : *pertama*, memfasilitasi para guru dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan wawasan pengetahuan dan keterampilannya melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh MDC. *Kedua*, MDC diharapkan memiliki program terencana jangka panjang untuk mewujudkan sistem manajemen mutu guru madrasah ibtidaiyah dalam kegiatan yang dirancang secara terpadu, sistemik, sinergik dan simbiotik. Dan program ini harus didasarkan pada "need asessment" di madarash ibtidaiyah.

Ketiga, MDC hendaknya menjadi mediator madrasah dengan Pemerintah Daerah, Kanwil Departemen Agama dan Kandepag Kota dalam merumuskan kebijakan-kebijakannya, agar pemerintah daerah, Kanwil Agama Provinsi dan Kandepag Kota memiliki kemauan dan komitmen politik untuk menempatkan posisi madrasah dan gurunya dalam keseluruhan pendidikan dan memberikan penghargaan sesuai dengan hak dan martabatnya.

3. Rekomendasi untuk Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Bandar Lampung

Pertama, Fakultas Tarbiyah adalah lembaga paling bertanggung jawab dalam menciptakan guru madrasah yang berkualitas. Sebagai LPTK, Fakultas Tarbiyah harus terus melakukan peningkatan, pengembangan dan pembaharuan kurikulum agar sesuai dengan perubahan-perubahan yang dibutuhkan tanpa menghilangkan esensi visi dan misi Fakultas. Kurikulum dan program-program kemahasiswaan harus di arahkan pada pembentukan calon-calon guru yang beriman, mandiri, cerdas, bertanggung jawab, memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi dan berkepribadian.

Kedua, Fakultas Tarbiyah diharapkan membuat program-program madrasah binaan dalam rangka membantu memberdayakan dan meningkatkan mutu madrasah. *Ketiga,* Fakultas Tarbiyah hendaknya ikut memfasilitasi forum kegiatan ilmiah untuk para guru madrasah. *Keempat,* hendaknya Fakultas Tarbiyah lebih selektif dalam menerima mahasiswa baru. Melalui seleksi yang akurat, diharapkan akan diperoleh mahasiswa calon guru yang benar-benar memiliki komitmen dan dedikasi ingin menjadi guru yang berkualitas, bukan sebagai bentuk 'pelarian' karena tidak diterima pada perguruan tinggi lainnya.

4. Rekomendasi untuk Pengawas Madrasah

Pertama, pengawas diharapkan dapat menjadi mediator antara madrasah dengan *decition maker* yang ada di birokrat untuk memberikan bahan masukan dalam pengambilan kebijakan khususnya yang bersifat teknis yang dapat mendukung peningkatan mutu madrasah. *Kedua,* pengawas harus menjalankan

tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dalam rangka meningkatkan mutu madrasah. *Kedua*, memberikan pembinaan dan layanan bantuan kepada guru madrasah ibtidaiyah dalam konteks supervisi akademik dalam istilah Satori (1989), tingkat perilaku ini berwujud, memperhatikan, mengerti dan memahami, membantu dan membimbing, memupuk evaluasi diri bagi perbaikan dan pengembangan, memupuk kepercayaan diri dan memupuk, mendorong bagi pengembangan inisiatif dan kreativitas (*professional self profelling growth*) .

Ketiga, melakukan hubungan profesional yang tidak kaku, akrab dan tidak bersikap otoriter, sehingga guru merasa pengawas adalah mitra tempat melakukan konsultasi dalam bidang akademik dan bidang lainnya bukan sebagai musuh yang mencari-cari kesalahan atau dewa yang harus disembah-sembah.

5. Rekomendasi untuk Kepala Sekolah

Pertama, Kepala Sekolah sebagai pengelola dan pemimpin sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam membina dan mengembangkan kemampuan guru. *Kedua,* Kepala Sekolah sebagai penentu kebijakan, hendaknya dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan berorientasi pada kebutuhan riil guru dan peduli pada kesulitan guru. *Ketiga,* Kepala Sekolah sebagai Motivator, hendaknya menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam bentuk; menyediakan fasilitas mengajar dan ruang kerja yang memadai, pembagian kerja yang adil, menyiapkan tugas-tugas yang menantang dalam rangka meningkatkan motivasi berprestasi guru, dan memberikan peluang bagi guru untuk melakukan pengembangan diri secara terus menerus baik dalam bentuk, pengembangan karir, pengembangan pengetahuan, meningkatkan jenjang pendidikan dan sebagainya.

Keempat, Kepala Sekolah diharapkan dapat mengoptimalkan peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan supervisi pendidikan dalam rangka meningkatkan kemampuan guru dan kinerjanya. *Kelima,* memberikan motivasi pada guru untuk memberdayakan forum atau wadah kegiatan profesional guru seperti MGMP, diharapkan wadah ini dapat menjadi sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. *Keenam*, diharapkan kepala sekolah melakukan hubungan kerja profesional yang tidak kaku, akrab dan tidak bersikap otoriter.

Ketujuh, Kepala Sekolah sebagai pemimpin hendaknya memiliki kemampuan manajemen stres melalui pendekatan individual pada guru, pendekatan kelompok dan pendekatan organisasi. Pemahaman tentang manajemen stres ini hendaknya ditularkan pada guru dan stafnya. Untuk melakukan manajemen stres, kepala sekolah harus peka terhadap apa yang terjadi di sekolah dan anggota yang dipimpinnya termasuk guru. *Kedelapan*, Kepala sekolah hendaknya memperhatikan kesejahteraan guru misalnya dengan mengalokasikan anggaran sekolah untuk membayar kelebihan mengajar guru dan guru hononer, serta mempertimbangkan prestasi sebagai dasar dalam memberikan bonus atau intensif.

Kesembilan, pada akhirnya Kepala Sekolah dan seluruh warga madrasah bersama-sama membangun budaya mutu di madrasah dengan meningkatkan mutu pembelajaran, mutu guru, mutu kepala sekolah, mutu staf, mutu siswa, mutu sarana prasarana dan seluruh komponen madrasah melalui pembelajaran organisasi, pembelajaran kelompok dan pembelajaran individual secara terus menerus.

6. Rekomendasi untuk Guru

Dari hasil penelitian ini, diajukan rekomendasi bagi guru dalam rangka peningkatan kinerja dan mutu pembelajaran yaitu sebagai berikut: *Pertama,* guru madrasah harus memahami tuntutan standar profesi yang ada jika ingin meningkatkan profesionalismenya. Ini harus menjadi prioritas utama karena sebagai tenaga profesional seorang guru harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan yang lebih baik. Cara satu-satunya untuk memenuhi standar profesi ini adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat dengan kata lain guru harus selalu mengembangkan dirinya dengan meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilannya.

Kedua, guru harus aktif mengikuti kegiatan-kegiatan MGMP dalam rangka memperluas wawasan, pengetahuan keterampilan dan mengembangkan daya imajinatif, inisiatif dan kreativitas. Kegiatan-kegitan MGMP ini hendaknya selalu mengangkat topik yang bersifat aplikatif sehingga hasil pertemuan dapat digunakan secara langsung untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Dan sebaiknya topik pembicaraan merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh guru sendiri.

Ketiga, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dengan membina jaringan kerja atau *networking*. Melalui jaringan kerja ini guru dapat belajar dari pengalaman dan kesuksesan rekannya. Guru juga dapat memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya. *Keempat,* terkait dengan stres, masing-masing guru harus memahami cara mengelola stres dan

menghindarinya dengan melakukan relaksasi, menjaga kesehatan fisik, meningkatkan hubungan yang harmonis dengan teman sejawat, meningkatkan wawasan dengan membaca, menulis dan mengikuti kegiatan ilmiah lainnya. Dan yang terpenting dari semua itu, jangan lupa berdoa dan tawakkal pada Allah SWT.

Kelima, guru harus meningkatkan kecerdasan emosional dan spiritualnya secara terus menerus agar semakin matang kepribadiannya dalam mengemban tugas sebagai guru. Sehingga kondisi ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat diminialisir dan disikapi dengan penuh kedewasaan dan bijaksana tanpa harus menimbulkan dan memicu stres.

7. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Madrasah adalah milik kita bersama dan merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang harus mendapatkan porsi yang sama dalam semua sisi. Diperlukan komitmen kuat dari semua pihak untuk mengembalikan madrasah pada derajatnya yang mulia dalam mencetak anak-anak bangsa yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual. Karena itu masih banyak yang perlu dikaji dari madrasah baik terkait dengan guru, kepala sekolah, pengawas, proses pembelajaran, siswa, dan sebagainya. Penelitian ini mengangkat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan mutu pembelajaran di madrasah. Masih banyak faktor yang lain selain pengembangan diri, stres dan kepuasan kerja yang turut mempengaruhi kinerja guru dan mutu pembelajaran yang bisa dilakukan oleh peneliti-peneliti berikutnya.

8. Rekomendasi Berupa Kerangka Model Manajemen Stres (Terlampir)