

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, dapat dijawab dari hasil analisis dan pembahasan temuan data penelitian. Adapun yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian di MAN 2 Model Medan, deskripsi tingkat efikasi diri dan kinerja guru bervariasi, dengan guru muda menunjukkan kepercayaan diri lebih tinggi dalam teknologi dan inovasi, sementara guru senior memiliki kepercayaan diri lebih dalam mengajar berkat pengalaman. Sebagian besar guru mampu menerapkan metode pembelajaran yang efektif, meskipun ada tantangan dalam adaptasi teknologi, terutama bagi guru yang lebih tua. Meskipun demikian, upaya pengembangan profesional yang dilakukan oleh madrasah menunjukkan hasil positif dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.
2. Hasil penelitian di MAN 2 Model Medan mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi efikasi diri dan kinerja guru, yang meliputi aspek internal dan eksternal. Faktor internal mencakup usia, pengalaman mengajar, jenis kelamin, dan kemampuan teori guru. Guru senior dengan pengalaman yang luas biasanya memiliki efikasi diri tinggi dan kinerja yang baik dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi, sementara guru muda menunjukkan efikasi diri tinggi dalam menggunakan teknologi baru. Namun, tantangan dalam beradaptasi dengan teknologi baru lebih dirasakan oleh guru yang lebih tua. Jenis kelamin juga berperan, dengan guru laki-laki cenderung memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan guru perempuan, yang sering dipengaruhi oleh fluktuasi emosional. Faktor eksternal yang mempengaruhi efikasi diri meliputi gaji, iklim pergaulan, dan penghargaan. Gaji yang memadai berkontribusi pada motivasi dan efikasi diri yang lebih tinggi, sedangkan gaji yang rendah

dapat mengurangi semangat kerja. Iklim pergaulan yang positif di antara guru meningkatkan efikasi diri, karena hubungan sosial yang baik mendukung rasa percaya diri. Penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi juga berfungsi sebagai dorongan motivasi tambahan. Selain itu, beban kerja dan stres merupakan penghambat signifikan terhadap kinerja guru. Beban kerja yang tinggi dan stres dari masalah pribadi dapat mengurangi efikasi diri dan efektivitas dalam mengajar. Dukungan sosial, baik dari rekan sejawat maupun keluarga, berperan penting dalam mengatasi stres dan meningkatkan kinerja.

3. Berdasarkan analisis hasil penelitian di MAN 2 Model Medan menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan efikasi diri guru terbukti efektif dan komprehensif. Ada beberapa strategi yang diterapkan kepala madrasah, yaitu: melalui pemetaan awal untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, kepala madrasah merancang strategi yang meliputi pelatihan dan pengembangan profesional, mentoring, serta dukungan sejawat. Penerapan strategi ini dilengkapi dengan monitoring dan evaluasi berkala, komunikasi aktif, dan dukungan sumber daya yang memadai, seperti fasilitas dan dana. Dengan mengintegrasikan teori efikasi diri, kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kepercayaan diri guru, memotivasi mereka untuk berkembang dan berkomitmen dalam tugas mereka. Meskipun ada beberapa area yang masih memerlukan perhatian, seperti pengembangan kompetensi teknologi dan dukungan emosional, pendekatan holistik ini telah menunjukkan hasil yang signifikan dalam memperbaiki kualitas pengajaran di MAN 2 Model Medan.

4. Peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Model Medan mengungkapkan bahwa pendekatan yang diterapkan terbukti efektif dalam mencapai hasil yang optimal. Kepala madrasah mengimplementasikan berbagai strategi, termasuk penyediaan fasilitas

yang memadai, pelatihan rutin, dan komunikasi aktif dengan guru. Tugas tambahan yang diberikan, supervisi rutin, dan program keprofesian berkelanjutan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dan dukungan sumber daya lebih lanjut memperkuat efektivitas strategi tersebut. Dengan pendekatan holistik yang melibatkan berbagai aspek, kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru, menghasilkan peningkatan kompetensi dan kualitas pengajaran secara keseluruhan. Strategi ini mencerminkan kombinasi antara motivasi pribadi dan pembinaan sistematis yang mendukung perkembangan profesional guru di MAN 2 Model Medan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan dalam perbaikan dan peningkatan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan efikasi diri dan kinerja guru di MAN 2 Model Medan ataupun di sekolah/madrasah lainnya.

1. Implikasi Teoritis

Dikaji dari sudut pandang teoritis, pendekatan yang diterapkan oleh kepala madrasah mencerminkan prinsip-prinsip teori pembelajaran organisasi. Strategi pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terorganisir di madrasah menunjukkan terwujudnya peningkatan belajar yang terorganisir di madrasah. Teori kepemimpinan transformasional juga terwujud dalam upaya kepala madrasah untuk memberikan visi yang jelas, memotivasi guru, dan membangun hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan anggota staf.

2. Implikasi Akademis

Secara akademis, praktik-praktik yang sukses ini dapat menginspirasi penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen pendidikan dan psikologi pendidikan. Studi lebih lanjut dapat

mengungkap lebih dalam efektivitas strategi tertentu, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, dan dampak jangka panjang terhadap pengembangan profesional guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Temuan ini dapat menjadi kontribusi berharga dalam memperkaya literatur akademis dan memperbaiki praktik-praktik pendidikan.

3. Implikasi Praktis

Dari segi praktis, hasil dari strategi ini dapat memberikan panduan langsung bagi praktisi pendidikan, kepala madrasah, dan pengambil kebijakan dalam mengembangkan kebijakan pendidikan yang lebih efektif. Informasi yang diperoleh dapat membantu perumusan kebijakan yang mendukung pengembangan profesional guru, alokasi sumber daya yang lebih baik, dan perbaikan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Selain itu, praktik-praktik yang sukses dapat diadaptasi sebagai model untuk program pelatihan kepemimpinan yang lebih baik, yang membantu mempersiapkan calon kepala madrasah dan administrator pendidikan lainnya dengan keterampilan yang diperlukan untuk memimpin sekolah dengan efektif.

C. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan dalam perbaikan dan peningkatan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan efikasi diri dan kinerja guru di MAN 2 Model Medan ataupun di sekolah/madrasah lainnya.

1. Meningkatkan Alokasi Sumber Daya dan Waktu. Kepala madrasah harus memastikan bahwa cukup sumber daya dan waktu dialokasikan untuk program pembinaan dan pelatihan. Ini termasuk menyediakan anggaran yang memadai untuk pelatihan berkala dan mengatur jadwal yang memungkinkan guru untuk berpartisipasi tanpa mengganggu kegiatan mengajar.

2. Mengatasi Resistensi Terhadap Perubahan. Kepala madrasah perlu mengembangkan strategi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan. Ini bisa dilakukan melalui komunikasi yang efektif tentang manfaat perubahan, melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, dan menyediakan dukungan selama masa transisi.
3. Memperkuat Proses Evaluasi dan Monitoring. Proses evaluasi dan monitoring harus diperkuat dengan pendekatan yang lebih terstruktur dan sistematis. Kepala madrasah bisa mengembangkan indikator kinerja yang jelas dan menggunakan alat evaluasi yang lebih canggih untuk mengukur keberhasilan strategi yang diterapkan.
4. Meningkatkan Keterlibatan dan Partisipasi Guru. Meningkatkan keterlibatan dan partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan dan proses evaluasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Ini juga bisa meningkatkan rasa memiliki dan komitmen guru terhadap program yang dijalankan.
5. Pengembangan Program Pelatihan Berkelanjutan. Kepala madrasah harus memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya bersifat sesaat tetapi berkelanjutan. Ini bisa dilakukan dengan merancang kurikulum pelatihan jangka panjang yang berfokus pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan guru.
6. Memberikan Penghargaan dan Insentif. Memberikan penghargaan dan insentif yang lebih bervariasi dan menarik untuk guru yang menunjukkan kinerja luar biasa dapat menjadi motivasi tambahan. Ini bisa berupa penghargaan formal, insentif finansial, atau kesempatan untuk pengembangan profesional lebih lanjut.
7. Pengembangan Teknologi Pendidikan. Memanfaatkan teknologi pendidikan dapat membantu meningkatkan efikasi diri dan kinerja guru. Kepala madrasah dapat mengintegrasikan alat dan platform digital dalam proses pembelajaran dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan digital guru.