

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kebijakan kepala madrasah dalam mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 14 tentang hak dan kewajiban terhadap kesejahteraan guru di MAN 1 Alor, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan kepala madrasah dalam mengimplementasikan Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 di MAN 1 Alor telah dilakukan melalui berbagai strategi dan pendekatan administratif serta manajerial yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan guru, baik guru ASN maupun honorer. Kepala madrasah berupaya untuk merealisasikan hak-hak guru sebagaimana diatur dalam pasal tersebut, di antaranya melalui pengelolaan anggaran DIPA untuk tunjangan profesi guru PNS, pengajuan tunjangan tambahan dari pemerintah daerah bagi guru non-PNS, penguatan motivasi kerja melalui pembinaan, serta pelatihan peningkatan kompetensi guru. Selain itu, kepala madrasah juga mendorong peningkatan kualitas lingkungan kerja sebagai bagian dari bentuk kesejahteraan non-materiil.
2. Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam merealisasikan kesejahteraan guru sesuai dengan Pasal 14 UU No. 14 Tahun 2005 meliputi keterbatasan anggaran DIPA untuk guru non-ASN, ketergantungan pada kebijakan pusat, serta belum adanya kebijakan

khusus dari pemerintah daerah yang secara konsisten mendukung kesejahteraan guru honorer.

Selain itu, tantangan lainnya adalah birokrasi yang panjang dalam pengajuan tunjangan serta kurangnya pemahaman sebagian guru mengenai batasan dan skema pembiayaan yang tersedia. Hal ini menjadikan upaya kepala madrasah dalam memenuhi hak guru, terutama honorer, belum sepenuhnya optimal meskipun secara prinsip telah sejalan dengan amanat undang-undang.

B. Implikasi

Temuan dalam penelitian ini memberikan implikasi penting baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, kemampuan manajerial, serta konteks sosial dan birokrasi tempat kebijakan tersebut diterapkan. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa tanpa dukungan anggaran yang memadai dan kerjasama lintas sektor, kebijakan yang baik di atas kertas sulit diwujudkan secara nyata di lapangan. Penelitian ini juga mengimplikasikan pentingnya reformasi sistem pendanaan pendidikan madrasah, peningkatan kapasitas kepala madrasah dalam manajemen kebijakan, serta perlunya regulasi yang lebih inklusif terhadap guru non-ASN. Dengan demikian, kesejahteraan guru sebagai bagian dari hak profesionalnya tidak hanya menjadi tanggung jawab

kepala madrasah semata, tetapi juga menjadi bagian dari komitmen sistemik dalam membangun kualitas pendidikan yang berkeadilan.

C. Saran

1. Bagi Kepala Madrasah, diharapkan terus meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan inovasi kebijakan dengan fokus pada pemenuhan hak-hak kesejahteraan guru, termasuk guru non-ASN. Kepala madrasah juga perlu memperkuat komunikasi dan koordinasi dengan instansi terkait, seperti Kementerian Agama dan pemerintah daerah, agar memperoleh dukungan anggaran dan regulasi yang mendukung.
2. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan, perlu adanya perhatian serius dalam memperbaiki sistem penganggaran dan distribusi tunjangan bagi guru, khususnya di daerah 3T (terdepan, terluar, tertinggal). Pemerintah juga perlu menetapkan kebijakan afirmatif yang memberi perlindungan dan penghargaan yang setara bagi guru honorer sebagaimana guru ASN, guna menghapuskan kesenjangan kesejahteraan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan studi ke madrasah-madrasah lain di berbagai wilayah agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi UU No. 14 Tahun 2005 secara nasional. Penelitian lanjutan juga dapat mengkaji dampak kesejahteraan guru terhadap motivasi kerja dan kualitas pembelajaran secara lebih mendalam.