

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, pengelolaan, penafsiran dan analisa yang penulis lakukan, tentang Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Amin Sawah Pulo Surabaya maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Amin Sawah Pulo Surabaya dapat tercapai dengan memprioritaskan madrasah dalam : penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.
2. Faktor-faktor yang menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Amin Sawah Pulo Surabaya: sikap jujur guru, penghargaan terhadap hasrat dan kebutuhan guru untuk maju, iklim komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan karyawan. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Amin Sawah Pulo Surabaya: volume upah kerja yang belum memenuhi kebutuhan guru, Keterbatasan sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, suasana mengajar yang kurang menggairahkan

#### **B. Saran-Saran**

Akhirnya dari penulisan skripsi ini penulis mengajukan beberapa saran sebagai alternatif dalam mengatasi hambatan-hambatan dan sekaligus sebagai alternatif meningkatkan kinerja guru di MI Al-Amin Sawah Pulo Surabaya. Saran yang diajukan disini didasarkan pada beberapa masukan dari sebagian responden sebagai tanggapan terhadap

penyelenggaraan pendidikan di MI Al-Amin Sawah Pulo Surabaya, saran-saran itu antara lain :

1. Iklim organisasi madrasah ternyata berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Hendaknya keadaan seperti ini selalu ditingkatkan. Untuk menciptakan hal tersebut guru-guru perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang kepemimpinan ini, baik atas inisiatif sendiri maupun prakarsa kepala madrasah atau pihak-pihak lain yang terkait
2. Faktor iklim organisasi ini ditentukan oleh faktor-faktor internal dan juga faktor eksternal. Lembaga pendidikan yang bertugas mempersiapkan calon guru yang kualitatif merupakan salah satu faktor eksternal yang turut serta membentuk kepemimpinan calon guru tersebut.
3. Melayani keinginan publiknya dan memberikan sumbang saran, kepada pimpinan manajemen demi tujuan dan manfaat bersama.
4. Menciptakan komunikasi dua arah timbal balik, dan mengatur arus informasi, publikasi serta pesan dari sekolah ke publiknya atau sebaliknya demi tercapainya citra positif bagi kedua belah pihak.
5. Seorang guru hendaknya memiliki kepribadian sejati. Kepribadian yang ditunjang oleh penemuan visi, kepemimpinan dan pengelolaan diri yang baik. Kepribadian berhubungan dengan potret diri yang dilandasi mentalitas, moralitas dan spriritualitas yang baik. Visi berhubungan dengan ekpresi keinginan tujuan, dan makna hidup pribadi. Kepemimpinan pribadi berhubungan dengan jiwa dan sikap serta perjuangan yang memiliki nilai-nilai dan prinsip hidup. Pengelolaan pribadi berhubungan dengan aktifitas diri yang terkendali untuk mencapai efektifitas pribadi yang fokus pada visi dan tujuan hidup.