

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan Peran dan strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Hidayah, baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Maka penulis simpulkan bahwa Peran dan strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru meliputi :

1. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan Etos Kerja Guru (pendidik) memiliki peran yang sangat penting. Karena peran kepala madrasah sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran. Pentingnya peran tersebut terlihat pada fungsi dan tugasnya sebagai kepala madrasah, yaitu: (a) kepala madrasah sebagai pimpinan memiliki peran mengontrol dalam menyusun program, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijakan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur kantor, mengatur peserta didik, mengatur pegawai, mengatur perlengkapan, serta mengatur penggunaan keuangan, dan mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat, dan hubungan dengan dunia usaha. (b) kepala madrasah sebagai administrator yang memiliki fungsi mengatur perencanaan, mengatur pengorganisasian, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi, merumuskan kurikulum, mengatur

administrasi peserta didik, mengatur kepegawaian, mengatur perlengkapan, mengatur keuangan, dan mengatur kegiatan perpustakaan. (c) kepala madrasah sebagai supervisor memiliki peran dalam menyelenggarakan kegiatan proses pembelajaran, melaksanakan pengawasan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan pengawasan pada pelaksanaan kegiatan ketatausahaan, serta melakukan pengawasan pada kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan dunia usaha.

2. Sedangkan Faktor – faktor yang menjadi kendala dalam meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Hidayah secara garis besar ada 4 macam diantaranya ialah *pertama*, faktor individu itu sendiri seperti disiplin, motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan dan *kedua*, faktor situasi, seperti iklim kerja, tingkat gaji, kesempatan berprestasi, dan lain sebagainya. Menurut Kapelman bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan, *ketiga*, faktor motivasi, dalam faktor ini bahwa motivasi pada dasarnya terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. *Keempat*, faktor kemampuan, yang secara psikologi kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Selanjutnya ialah dengan memberikan solusi terhadap kendala yang ada dengan memberi dorongan/motivasi kepada guru-guru dalam meningkatkan sumberdaya manusia (SDM), melalui usaha swadaya sekolah dan ada pula dengan mengajukan bantuan kepada pemerintah atau koordinasi dan konsultasi dengan pihak terkait serta menjalin

kerjasama dengan pihak lain dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan disiplin kerja serta kegiatan pendukung pembelajaran lainnya. Ada beberapa alternative pemecahan masalah dalam upaya meningkatkan Etos Kerja Guru agar apa yang diinginkan kepala tercapainya : Adanya institusi yang selalu membina Etos Kerja Guru dan tenaga kependidikan, Pengawasan kepala sekolah, Kegiatan musyawarah antara guru bidang studi yang serumpun di sekolah, Mendatangkan motivator, Memberikan fasilitas yang memadai dan Memberikan insentif yang memadai bagi guru.

Dengan demikian, alternative pemecahan masalah tersebut diharapkan dapat meningkatkan Etos Kerja Guru dalam dunia pendidikan. Sehingga, guru dapat memberikan pendidikan yang bermutu, dan diharapkan sekolah menghasilkan lulusan yang berkualitas.

## **B. IMPILKASI**

Dari serangkaian analisa dan kesimpulan dari peneliti, implikasi dari kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Hidayah dengan fokus penelitian strategi dan faktor penghambat harus mengarah kepada kebijakan madrasah yang menjadi tanggung jawab penuh kepala madrasah, sehingga peningkatan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Hidayah terintegrasi dengan aturan madrasah dan program yang sudah dirancang. Begitupun sistem yang dibangunnya dalam meningkatkan Etos Kerja Guru harus mengacu pada visi dan misi madrasah sesuai dengan strategi yang sudah dirancang agar menjadikan guru berkualitas dan sesuai dengan harapan lembaga.

### C. SARAN

Peningkatan Etos Kerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Hidayah hendaknya lebih di tingkatkan secara terus menerus. Agar memberikan pelayanan kepada peserta didik tidak asal asalan dan harapannya semua guru tidak bergantung kepada motivasi dan kemampuan dari masing-masing individu yang dijadikan alasan untuk tidak melaksanakan kinerja yang baik, menurut peneliti untuk dijadikan kajian sebagai pengembangan dari teori *Gibson* ini yaitu hadirnya seorang guru yang istiqomah dalam meningkatkan Etos Kerja.

