

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan bahwa:

1. Kepala Madrasah Menciptakan dan Mempertahankan Sebuah Madrasah yang Kompetitif dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap

Kepala MI Ya BAKII Kalisabuk 02 sudah bisa menanamkan nilai-nilai atau budaya ramah terhadap warga madrasah. Ini dibuktikan adanya iklim organisasi yang terbangun di MI Ya BAKII Kalisabuk 02 berjalan dengan baik, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal ditunjukkan oleh adanya hubungan baik antar warga sekolah. Langkah-langkah yang dilakukan dengan cara: (a) Menyediakan fasilitas sekolah yang Aman dan nyaman Serta Ramah Terhadap Lingkungan, (b) Menciptakan Iklim yang Ramah bagi Peserta Didik dan Staf. (c) Secara eksternal berhasil menciptakan iklim ramah yang melampaui batas tembok madrasah, ditunjukkan melalui jalinan hubungan baik dengan orang tua siswa, dengan komite madrasah, dan lain sebagainya. Dengan terbangunnya hubungan harmonis/ramah, baik secara internal maupun eksternal yang ditunjukkan oleh kerja sama, saling menghargai, dan saling membantu, mutu layanan akan semakin baik, maka memungkinkan iklim belajar menjadi sejuk dan tenang sehingga akan berdampak pada motivasi belajar siswa, pada akhirnya akan tercapainya kualitas atau

mutu pendidikan di madrasah.

2. Kepala Madrasah Memberdayakan Orang Lain untuk Membuat Keputusan yang Dignifikan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap

Untuk pengembangan budaya mutu di MI Ya BAKII Kalisabuk 02, kepala madrasah telah menunjukkan kemampuannya mengelola sumber daya manusia yang berkualitas, dengan memasang orang-orang yang tepat sesuai keahliannya, memberikan dukungan kepada staf untuk pengembangan karirnya, memanfaatkan potensi para staf secara maksimal, serta bersikap hati-hati, tidak semena-mena, ramah, dan lebih mengedepankan tauladan. Di samping itu, kepala madrasah berhasil mengelola data dengan baik, data dimanfaatkan sebagai rujukan dalam membuat keputusan, penyimpanan data secara tepat, serta pemanfaatan data untuk penyelidikan kolaboratif. Dalam mengelola proses penerimaan peserta didik baru serta pegawai baru terseleksi dengan baik sehingga menghasilkan peserta didik dan pegawai baru yang bermutu, serta melakukan mentoring terhadap pegawai baru untuk dipersiapkan menjadi pegawai yang betul-betul berkualitas kinerjanya.

Dengan adanya pelimpahan wewenang, inisiatif dan rasa tanggung jawab para staf dapat lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja yang bermutu. Kepala sekolah berupaya mengoptimalkan peran seluruh sumber daya sekolah yang ada yaitu dengan cara: (a) Kepala madrasah memberi kepercayaan kepada bawahan, (b) Kepala madrasah membangun tim

kerja yang efektif, (c) Kepala madrasah mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada orang lain.

3. Kepala Madrasah Memberikan Bimbingan Instruksional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap

Untuk menaikkan mutu pendidikan kemampuan kepala madrasah dalam mengelola pembelajaran sangat diperlukan sekali. Banyak cara yang digunakan kepala madrasah untuk meningkatkan pembelajaran, yaitu: (a) Mengevaluasi program pembelajaran, (b) Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan pembelajaran, (c) Mendorong warga sekolah untuk berkolaborasi dalam pembelajaran, (d) Pembelajaran dilakukan dengan menggunakan metode yang interaktif, inspiratif, dan menyenangkan, (e) Menggunakan teknik supervisi, (f) Mendorong guru untuk meningkatkan profesinya.

4. Kepala Madrasah Mengembangkan dan Menerapkan Rencana Strategis serta Perbaikan Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap

Dalam mewujudkan pengembangan budaya mutu di MI Ya BAKII Kalisabuk 02, kepala madrasah mampu menciptakan, menjabarkan, serta memelihara visi yang kuat, yang dapat dilihat dari penanaman nilai-nilai atau budaya sekolah sebagai berikut: budaya bersih, budaya baca, budaya disiplin, budaya jujur, budaya religius, serta budaya berprestasi. Untuk menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif. Kepala madrasah menegakkan tata tertib sekolah, baik itu tata tertib siswa, maupun tata tertib guru karyawan. Kepada para siswa

yang melakukan pelanggaran-pelanggaran diberi sanksi yang mendidik.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Dengan terciptanya iklim ramah diharapkan mutu layanan kepada setiap orang akan menjadi semakin baik dan setiap orang merasa diberikan perhatian dan diberikan suasana yang aman dan nyaman, oleh karena itu kepala madrasah agar terus memupuk sikap ramah seluruh warga madrasah.
2. Untuk mencapai terwujudnya madrasah yang bermutu, kepala madrasah hendaknya dapat dengan baik di dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di madrasah. Dalam suatu madrasah seorang kepala madrasah tidak akan mampu untuk menjalankan roda kepemimpinan tanpa adanya kolaborasi atau kerjasama dengan staf-staf yang lain. Di MI Ya BAKII Kalisabuk 02 pelimpahan wewenang kepemimpinan sudah berjalan, namun belum semua pemangku kepentingan bekerja secara maksimal, maka perlunya diadakan pembimbingan secara terus menerus oleh kepala madrasah, supaya rasa tanggung jawab para staf semakin tinggi, dapat terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja yang bermutu.
3. Untuk menaikkan mutu pendidikan kemampuan kepala madrasah dalam mengelola pembelajaran sangat diperlukan sekali. Pada dasarnya kepala madrasah adalah pemimpin pembelajaran, karena itu harus tahu bagaimana caranya menggunakan strategi yang tepat

dalam meningkatkan pembelajaran agar mutu madrasah yang diharapkan dapat tercapai sesuai harapan.

4. Kepala madrasah harus mengetahui gambaran yang jelas mengenai madrasah yang dipimpinnya, karena itu perlu dirumuskan visi madrasah yang bisa menggambarkan cita-cita sekolah jauh ke depan. Kepala madrasah diharapkan dapat menterjemahkan visi misi ke dalam bentuk kegiatan madrasah yang bisa menuju ke arah tercapainya pendidikan yang bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, & Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13, 1, 6.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Busher, H. (2003). *Understanding educational leadership: People, power, and culture*. New York: Open University Press.

Bogdan, R.C. & Taylor, S.J. (1998). *Bentuk Penelitian Kualitatif Teori dalam Penelitian Kualitatif. (Terjemahan)*. Jakarta: Mizan Pustaka.

Certo, S. C. & Certo, S. T. (2009). *Modern management: Concepts and skills (12th ed)*. Upper Saddle, New Jersey: Prentice Hall.

Devi Maya Devita. (2016). *Manajemen Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kinerja Guru di MTs Negeri Meranti Kabupaten Asahan*. Tesis Magister tidak diterbitkan. PPs UIN Medan Sumatera Utara.

Dirawat, dkk., (1996). *Kepemimpinan Pendidikan* Surabaya: Usaha Nasional.

Dubrin, A. J., Dalgish, C., & Miller, P. (2006). *Leadership. (2nd ed.)*. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.

Eliyanto. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Kebumen: Pustaka Media.

_____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Kebumen: Pustaka Media.

Enco Mulyasa. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, Remaja Rosdakarya.

_____. (2012). *Penelitian Tindakan sekolah Meningkatkan Produktifitas Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Gomes. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hamzah B. Uno. (2017). *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Haris Herdiansyah. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

H. Teman Koesmono. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7, 2, 162.

Huber, S. G. (2004). School leadership and leadership development: Adjusting leadership theories and development programs to values and the core purpose of school. *Journal of Educational Administration*, 42, 6, 669.

Husaini Usman. (2012). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (3rd ed.). Jakarta: Bumi Aksara

Ikbal Barlian. (2013). *MBS Menuju Sekolah Berprestasi*. Jakarta: Erlangga.

Khan, M. M., et al. (2011). Transformational, transactional, and laissez-faire style of teaching faculty as predictors of satisfaction, and extra effort among the students: Evidence from higher education institution. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1, 4, 130.

Leithwood, K., et al. (2004). *Learning from Leadership Project: Review of Research How Leadership Influences Student Learning*. Minnesota & Toronto: The Wallace Foundation.

Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts and practices*. (3rd ed.). Belmont: Wadsworth.

Lexy J. Moleong. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Made Pidarta. (2011). *Manajemen pendidikan indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mendels, P. (2012). The effective principal. *Journal of Staff Development*, 33, 1, 54-58.

Mostovics, E. (2009). A dynamic theory of leadership development. *Journal of Leadership & Organization Development*, 30, 6, 10.

Muhammad Ngalim Purwanto. (2010). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nahiyah Jaidi Faraz. (24 Desember 2014). *Servant leadership: Model kepemimpinan alternatif dunia bisnis*. Makalah disajikan dalam Pidato Pengukuhan Guru Besar, di Universitas Negeri Yogyakarta.

Northouse, P.G. (2007). *Leadership: Theory and practice*. (4th ed.). Thousand Oaks: Sage Publication.

Reinhartz & Beach. (2004). *Educational leadership: Changing school, changing roles*. Boston: Pearson Education.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-undang RI Nomor 20, Tahun 2003, tentang Sistem pendidikan nasional*.

Robbins, S. P. (2001). *Organization behavior*. (9th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, International, Inc.

Rue, L. W. & Byars, L. L. (2000). *Management: Skills and application*. (8th ed.). New York: Irwin McGraw Hill.

Sadeghi, A. & Pihie, Z. A. L. (2012). Transformational leadership and its predictive effects on leadership effectiveness. *International Journal of Business and Social Science*, 3, 7, 187.

Sadler, P. (1997). *Leadership*. London: Kogan Page.

Sanapiah Faisal. (1990). *Penelitian Kualitatif: Dasar dan Aplikasi*. Malang: YA3.

Sanzo, K. L., Sherman, W. H., & Clayton, J. (2010). Leadership practices of successful middle school principals. *Journal of*

Educational Administration, 49, 1, 41.

Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. R. (2010). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

Sharma, S. (2010). Perceived leadership capacities of Malaysian principals. *International Journal of Educational Administration*, 2, 3, 336.

Siswandari. (17 November 2012). Kepala sekolah harus kompeten. *Eksposenews.com*. hlm.1.

Smith, S. C. & Piele, P. K. (2006). *School leadership*. (4th ed.). Thousand Oaks: Corwin Press.

Solikin. (2016). *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah (Studi Kasus di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati*. Tesis Magister tidak diterbitkan. PPs STAIN Kudus.

Spiro, J. D. (2015). Effective principals in action. *Principal's Research Review*, 10, 1, 1-6.

Sukendar & Husaini Usman. (2013). Karakteristik kepemimpinan efektif kepala sekolah smp negeri 1 banguntapan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1, 2.

Sumadi Suryabrata. (2008). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Suparni. (2014). Peningkatan kepemimpinan yang efektif. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2, 1, 731.

Suwardi & Joko Utomo. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5, 1, 78.

Tika H., (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tobroni. (2008). *Pendidikan islam*. Malang: UMM Press.

Uray Iskandar. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam

peningkatan kinerja guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10, 1, 102.

Wallin, J. (2003). Improving school effectiveness. *Journal of ABAC*, 23, 1, 61-72.

Winston, B. E. & Patterson, K. (2006). An integrative definition of leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 1, 2, 15.

Wirawan, (2002). *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktik dan Peneliti. Buku 1 dan 2*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.

Yukl, G.A. (2006). *Leadership in organization. (6th ed.)*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Yusuf Anhari. (2014). Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Administrator dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri Nguntoronadi Tahun 2016. *Jurnal manajemen pendidikan IAIN Surakarta*, No. 2 Vol. 4.

Aminin, Tatang M. (1990). *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: Rajawali. Arcaro, Jerome, S. (2005). *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Offset.

Azwar, Syaifudin. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Danim, Sudarwan. (2001). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.

Departemen Pendidikan Nasional(2011), *Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi keempat)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Fattah, Nanang. (2001). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: RemajaRosdakarya.

Griffin, Rifky W. (1990). *Management*. Bostom : Houghton Mifflin Company. Hidayat, Ara dan Imam Machali. (2012). *Pengelolaan Pendidikan: Konsep*,

Mutohar, Masrokan. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi*

Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam).
Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

DAFTAR RIWAYAT HIDUP
CURICULUM VITAE



I. Data Pribadi

Nama	: SITI MASRUOH , S.Pd.I
Tempat, Tanggal Lahir	: CILACAP , 26 JUNI 1977
Alamat	: JL.PISANG NO.68 RT 02 RW 2 KARANGKANDRI KESUGIHAN CILACAP JAWA TENGAH 53274.
Pekerjaan	: Guru PNS DPK Kementerian Agama Kab. Cilacap di MI YABAKII KALISABUK 01Kec.Kesugihan Kab.Cilacap.
No. HP	: 085647821803
Jenis Kelamin	: PEREMPUAN
Agama	: ISLAM
Kewarganegaraan	: INDONESIA

Status	: MENIKAH
Email	: masayusiti77@gmail.com
Hobbi	: Menulis

II. Pendidikan Formal

Periode (Tahun)	Sekolah / Institusi / Universitas	Jurusan	Jenjang Pendidikan
1990	MI YABAKII KALISABUK 01	-	SD / MI
1993	SMP YABAKII KESUGIHAN 01	-	SMP / MTS
1996	SMA YABAKII KESUGIHAN	ILMU –ILMU SOSIAL	SMA / MA
2003	STAIN PURWOKERTO	DII.GURU KELAS	PERGURUAN TINGGI
2010	IAIIG CILACAP	S 1/ PAI	PERGURUAN TINGGI
2021	IAINU KEBUMEN	S2 / PASCA SARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM	PERGURUAN TINGGI

III. Riwayat Pengalaman Kerja

Periode	Instansi / Sekolah	Posisi
1999 - 2010	MI YABAKII KALISABUK 01 KEC.KESUGIHAN KAB.CILACAP JAWA TENGAH	GURU KELAS
2011 - 2016	MI YABAKII KALISABUK 01 KEC.KESUGIHAN KAB.CILACAP JAWA TENGAH.	KEPALA MADRASAH PERIODE KE – 1
2017 - 2021	MI YABAKII KALISABUK 01 KEC.KESUGIHAN KAB.CILACAP JAWA TENGAH	KEPALA MADRASAH PERIODE KE – 2
2021- Sekarang	MI YABAKII KALISABUK 01 KEC.KESUGIHAN KAB.CILACAP JAWA TENGAH.	MENJADI GURU KEMBALI KARENA HARUS SESUAI PMA 29 TERKAIT JABATAN KAMAD.