

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah pada MAN di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara:
 - a. Bahwa Kepemimpinan Transformasional yang berlangsung pada Kepala Madrasah di MAN 1 Amuntai dapat dilihat dari kemampuan Kepala Madrasah menjadi pemimpin yang kharismatik. Kepala Madrasah juga mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran madrasah melalui perilaku yang dapat diobservasi guru dan karyawan. Kepala Madrasah juga mampu berperan sebagai motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme serta senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari guru dan karyawan. Kepala Madrasah juga selalu mendorong guru dan karyawan mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaannya, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan serta melibatkan guru dan karyawan dalam suatu pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja Madrasah.

- b. Bahwa Kepemimpinan Transformasional yang berlangsung pada Kepala Madrasah di MAN 2 Amuntai dapat dilihat dari guru dan karyawan yang memiliki keyakinan yang mendalam kepada Kepala Madrasah, merasa bangga bisa bekerja dengan Kepala Madrasah, dan mempercayai kapasitas Kepala Madrasah dalam mengatasi setiap permasalahan. Kepala Madrasah juga mampu menunjukkan komitmen terhadap tujuan madrasah, mampu berperan sebagai motivator, senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari guru dan karyawan, selalu mendorong guru dan karyawan mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaannya, selalu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, baik secara simbolis maupun dalam hal kesejahteraan, melibatkan guru dan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta membantu guru dan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
2. *Performance* Guru pada MAN di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara:
 - a. Bahwa *performance* yang berlangsung pada guru di MAN 1 Amuntai dapat dilihat dari kemampuan guru memahami kurikulum pembelajaran, menguasai landasan kependidikan, mampu menyusun tujuan pembelajaran, menggunakan pendekatan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran, memanfaatkan sumber belajar, memiliki ketepatan waktu menyampaikan materi dan melakukan evaluasi pembelajaran. Namun hanya sekitar 60 persen saja guru yang menggunakan strategi dan media pembelajaran. Guru di MAN 1

Amuntai juga memiliki motivasi dalam mengajar, memiliki tingkat kedisiplinan dalam mengajar, mampu menempatkan kepentingan tugas dengan pribadi, patuh terhadap pimpinan, loyal terhadap lembaga, dan memiliki moralitas dalam melaksanakan tugas. Guru di MAN 1 Amuntai juga mampu melakukan komunikasi, memahami karakteristik, membantu memecahkan permasalahan serta membina hubungan baik dengan peserta didik. Guru di MAN 1 Amuntai juga mampu menguasai, melakukan pengembangan kualitas diri dan melakukan pendalaman materi bahan ajar. Dalam kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar, ada 2 orang guru yang tidak memiliki kesesuaian.

- b. Bahwa *performance* yang berlangsung pada guru di MAN 2 Amuntai, dapat dilihat dari kemampuan guru memahami kurikulum pembelajaran, menguasai landasan kependidikan, mampu menyusun tujuan, menggunakan pendekatan, strategi, metode, media, memanfaatkan sumber, memiliki ketepatan waktu menyampaikan materi dan melakukan evaluasi pembelajaran. Guru di MAN 2 Amuntai juga memiliki motivasi, disiplin dalam mengajar, mampu menempatkan kepentingan tugas dengan pribadi, patuh terhadap pimpinan, loyal terhadap lembaga, dan memiliki moralitas dalam melaksanakan tugas. Guru di MAN 2 Amuntai juga mampu melakukan komunikasi, memahami karakteristik, membantu memecahkan permasalahan serta membina hubungan baik dengan peserta didik. Guru

di MAN 2 Amuntai juga mampu menguasai, melakukan pengembangan kualitas diri dan juga melakukan pendalaman materi bahan ajar. Hanya pada kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar menunjukkan terdapat 3 orang guru di MAN 2 Amuntai yang tidak memiliki kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar.

3. Komitmen Guru pada MAN di Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara:
 - a. Bahwa komitmen yang berlangsung pada guru di MAN 1 Amuntai dapat dilihat dari guru yang merasa senang menghabiskan sisa karir di madrasah, merasakan bahwa masalah di madrasah adalah juga merupakan masalahnya, menganggap bertahan menjadi guru di madrasah adalah sebuah hal yang perlu sesuai dengan keinginannya, merasakan sangat berat untuk meninggalkan madrasah, merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan Kepala Madrasah dan merasa tidak tepat untuk meninggalkan madrasah bahkan bila hal itu menguntungkan.
 - b. Bahwa komitmen yang berlangsung pada guru dapat dilihat dari sebagian besar guru yang merasa senang menghabiskan sisa karir di madrasah, hanya ada beberapa guru yang merasa tidak harus menghabiskan sisa karir di MAN 2 Amuntai dan siap mengabdikan di tempat lain jika diperlukan. Guru merasakan bahwa masalah madrasah adalah juga merupakan masalahnya, menganggap bertahan menjadi guru di madrasah adalah sebuah hal yang perlu sesuai dengan keinginannya, merasakan sangat berat untuk meninggalkan madrasah,

serta menganggap tanggungjawab sebagai guru dan rasa memiliki kepada madrasah membuat guru lebih mementingkan kepentingan madrasah dari pada kepentingan lain, meskipun kepentingan lain itu lebih menguntungkan.

B. Saran

1. Kepala Madrasah perlu menerapkan kepemimpinan transformasional dalam memimpin madrasah, karena dengan penerapan kepemimpinan transformasional, pemimpin mempunyai wawasan jauh ke depan dan mampu membuat guru dan karyawan berubah menjadi lebih baik dalam memandang dan menjalankan pekerjaan mereka.
2. Guru harus dapat merencanakan kegiatan mengajar, melaksanakan pengajaran, menilai tingkah laku peserta didik, berkomunikasi dengan baik, mengembangkan pribadi peserta didik, dan melaksanakan tugas-tugas administrasi.
3. Guru harus memiliki sikap yang menunjukkan komitmen terhadap madrasah, karena guru yang komitmennya rendah akan berdampak pada timbulnya kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya, tingginya ketidakhadiran, meningkatnya kelambatan dalam menjalankan pekerjaannya serta kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai guru di madrasah tersebut.