

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pemahaman penulis, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Fata menerapkan gaya kepemimpinan situasional. Dapat dijabarkan sebagai berikut; a) Melalui pendekatan instruktif (*telling*), kepala madrasah memberitahukan terkait dengan kedisiplinan serta proses pembelajaran. b) Melalui pendekatan konsultatif (*selling*), kepala madrasah memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi terhadap penyelesaian tugas guru maupun penyelesaian masalah. c) Melalui pendekatan partisipatif (*Participating*) kepala madrasah mendorong serta mendukung anggotanya untuk berpartisipasi aktif terhadap pengambilan keputusan dan pelaksanaannya yang menyangkut dengan tugas pokok masing-masing, d) Melalui pendekatan delegatif (*delegating*) dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan tanggung jawab serta efektifitas pekerjaan. Dalam hal ini, kepala madrasah menentukan tugas atau tanggung jawab yang akan didelegasikan, menganalisis orang-orang yang akan diberi pendelegasian tugas, memberikan petunjuk pelaksanaan tugas dengan jelas dan memonitor kinerjanya agar sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Iklim Kerja di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Nurul Fata merupakan iklim kerja terbuka (*open climate*). Hal tersebut tergambar pada rasa hormat, kepercayaan dan memberikan peluang kepada guru dalam memajemen madrasah dan peserta didik untuk terlibat secara kooperatif antara satu sama lain.
3. Kontribusi gaya kepemimpinan situasional kepala madrasah dalam membangun iklim kerja sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru tergambar melalui indikator kemauan (*willingness*) dan kemampuan (*ability*) yang mana dapat diketahui melalui berbagai perilaku; a) perilaku pendekatan instruktif dimana kepala madrasah merumuskan setiap peran guru, b) perilaku pendekatan konsultatif dilakukan kepala madrasah apabila terdapat masalah yang dihadapi dengan memberikan ide serta saran dan mendiskusikannya, c) perilaku pendekatan partisipatif dimana kepala madrasah menciptakan suasana komunikatif, d) perilaku pendekatan delegatif dimana kepala madrasah mewujudkan mekanisme kerja yang suportif dan memotivasi anggota untuk lebih percaya diri dalam mengemban tanggung jawab. Dengan begitu kepala madrasah dalam merumuskan program-program madrasah melibatkan guru untuk berpartisipasi aktif dimana kepala madrasah bertindak sebagai inisiator dan motivator bagi para anggotanya.

5.2 SARAN

Dalam kaitannya dengan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Madrasah;

Dengan penerapan gaya kepemimpinan situasional kepala madrasah membantu dalam membangun iklim kerja guru untuk menunjang profesionalitas kerjanya, oleh karena itu pada kepemimpinan selanjutnya sebaiknya di pertahankan. Dan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan guru; disamping pembinaan yang dilakukan, kepala madrasah juga perlu mengadakan pelatihan secara terus-menerus yang berkaitan dengan tugas pokok guru.

2. Kepada guru;

Upaya perilaku kepemimpinan situasional melalui pendekatan instruktif (*telling*), konsultatif (*selling*), delegatif (*delegating*) serta partisipatif (*participating*) yang diupayakan kepala madrasah dalam membangun iklim kerja untuk menunjang profesionalitas guru, sebaiknya di dukung oleh semua pihak, memiliki kebersamaan secara kooperatif dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan lembaga dan memiliki kesadaran yang tinggi untuk memajukan Madrasah.