

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### A. Simpulan

Sebagaimana yang telah diuraikan di bab-bab sebelumnya yang telah dipaparkan oleh penulis tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan *Life skill* Peserta Didik di MAN 1 Jombang dan MAN 1 Kota Kediri, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kepala madrasah menggerakkan bawahan dalam pengembangan *life skill* peserta didik akan terwujud jika kepala madrasah memberikan job deskripsi dengan memilih guru yang berkompeten serta melakukan komunikasi kepada bawahan
2. Kepala madrasah mempengaruhi bawahan dalam pengembangan *life skill* peserta didik akan terlaksana dengan melakukan pendekatan disertai program kegiatan dan rancangan jangka panjang, menengah dan pendek serta memberikan motivasi kepada bawahan
3. Kepala madrasah memberdayakan bawahan dalam pengembangan *life skill* peserta didik akan terwujud jika mengikutisertakan bawahan dalam pelatihan, workshop, studi banding dan melakukan kerjasama untuk menciptakan kreatifitas dan inovasi melalui sarana prasarana yang telah disediakan.

Berdasarkan penjelasan diatas kepemimpinan kepala madrasah memiliki banyak persamaan ketika memimpin bawahan dalam aspek menggerakkan, mempengaruhi dan memberdayakan bawahan. Akan tetapi dalam hal perbedaanya kepala MAN 1 Jombang dalam pengembangan *life skill* masih dalam tahap proses untuk membangun bawahan agar dapat bekerja dengan baik melalui program-program yang telah dibuat, berbeda dengan kepala MAN 1 Kota Kediri yang cenderung dalam tahap lebih maju karena memang pengembangan *life skill* sudah terlaksana dengan baik dan cukup lama serta ,menjadi madrasah percontohan dalam bidang keterampilan.

## B. Implikasi

### 1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memperoleh beberapa temuan penelitian yang hasilnya mendukung teori Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan *Life skill* Peserta Didik dan mengelaborasi temuan penelitian yang sudah ada, akan tetapi dalam penelitian ini secara menyeluruh dipaparkan secara lebih jelas dan lebih dalam berdasarkan fokus masalah.

Untuk menggerakkan bawahan dalam pengembangan *life skill* peserta didik membuat sebuah perencanaan yang dituangkan dalam job deskripsi untuk bawahan dalam pengembangan *life skill* yang. Temuan ini menguatkan pada teori Terry tentang perencanaan sebagai upaya untuk memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenal masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang di perhatikan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Dalam pendekatan kepala madrasah menguatkan teori Michigan tentang perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, hubungan dan keefektifan serta gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam berkomunikasi yang memiliki karakteristik demokratis.

Kaitanya dengan strategi kepala madrasah dalam teori konsep Castetter menyebutkan strategi umum dan khusus dalam hal ini dipaparkan bahwa strategi umum yang dilakukan kepala madrasah mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi-misi, tujuan, dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Sedangkan strategi khusus melakukan rekrutmen dengan menyeleksi dan memilih guru yang berkompeten dan dibidangnya.

Untuk mempengaruhi bawahan dalam pengembangan *life skill*, kepala madrasah Dalam hal motivasi mengembangkan dari teori-teori yang sudah ada seperti teori Maslow, David McClelland dan teori

Herzberg, Selain motivasi yang berupa penghargaan dan reward, temuan penelitian menyebutkan kepala madrasah memberikan arahan tanpa adanya suatu paksaan dan lebih menekankan pada aspek kesadaran bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Kepala madrasah memberdayakan bawahan dalam pengembangan *life skill* dengan melakukan transformasi kepemimpinan dengan memperbaiki struktur guru pengajar. Ini menguatkan teori Wibowo agar perbaikan struktur perlu dirubah dengan memperhatikan kemampuan dan kualitas bawahannya. Hal ini juga dikuatkan dalam teori Fatah Yasin bahwa dalam pengembangan lembaga pendidikan diperlukan partisipasi sumber daya manusia. Dalam teori Neal menyebutkan tentang pentingnya penilaian kinerja untuk keahlian, mengukur kerja dan rencana pengembangan ke depan.

## 2. Implikasi Praktis

Penelitian ini secara praktis dapat bermanfaat bagi kepala madrasah atau pengelola lembaga pendidikan. Dari hasil temuan ini, setidaknya bisa diketahui kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan *life skill* peserta didik sebagai berikut:

- a. Kepala madrasah harus bisa menjadi contoh atau suri tauladan yang baik bagi para bawahannya. Sebab pimpinan merupakan cerminan bagi para bawahannya.
- b. Kepala madrasah harus mengadakan reward/penghargaan bagi bawahan yang berprestasi di madrasah.
- c. Kepala madrasah senantiasa memberi motivasi kepada bawahan. Motivasi bisa berupa ajakan, perintah atau yang lainnya. Dengan pembinaan guru diawali dengan pemilihan guru yang tepat dan sesuai harapan madrasah. Sebab guru yang sesuai dengan kriteria madrasah akan mudah berprestasi di madrasah. Kepala madrasah sering mengadakan rapat pertemuan kepada bawahan, termasuk juga berbagai diklat.

## B. Saran

Berdasarkan paparan hasil temuan penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti akan memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait, yaitu kepada:

1. Kepala madrasah MAN 1 Jombang dan MAN 1 Kota Kediri.
  - a. MAN 1 Jombang agar lebih mengembangkan komitmen dalam pengembangan *life skill* peserta didik. Sementara MAN 1 Kota Kediri lebih menguatkan dan mengoptimalkan komitmen dalam pengembangan *life skill* peserta didik.
  - b. Mempertahankan program-program madrasah yang sudah efektif dan lebih berinovasi terhadap program yang kurang efektif
  - c. Berupaya untuk lebih peka terhadap perkembangan zaman agar dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja bawahan dengan kreatifitas dan inovasi.
  - d. Memberdayakan dengan lebih maksimal akan kemampuan dan keterampilan guru yang tersedia dalam rangka pemenuhan kebutuhan demi dunia pendidikan di masa yang akan datang.
2. Guru-guru di MAN 1 dan MAN 2 Kota Kediri.
  - a. Meningkatkan kualitas kinerja melalui formasi kerjasama (*teamwork*) serta komitmen kuat yang dibangun berasaskan nilai dan karakteristik madrasah.
  - b. Berupaya untuk meningkatkan kualitas pengembangan diri (*self development*) melalui partisipasi dalam kegiatan-kegiatan pelatihan (*training*), seminar, MGMP dan diskusi kelompok secara berkesinambungan.
  - c. Diharapkan lebih mengembangkan kreatifitas dan inovasi pembelajaran terbaru.
3. Peneliti Berikutnya
  - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan *life skill* peserta didik.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi semua pihak yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut pada madrasah atau sekolah umum mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan *life skill* peserta didik.