

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Miftahul Mbtadi'in Islamiyah Banyakan ditempuh melalui dua strategi, yaitu strategi internal dan eksternal. Strategi internal merupakan bentuk keprofesionalan kepala sekolah dalam mengemban tugas dan perannya sebagai manajer Pendidikan yang mempunyai tanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia guru dengan meningkatkan kinerja para gurunya. Strategi internal ditempuh melalui empat cara, yaitu, a) pembinaan kedisiplinan dilaksanakan dengan kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap absensi guru dan pendisiplinan pada perangkat pembelajaran b) pengendalian dan pengawasan kinerja guru dilakukan dengan melakukan supervisi kepala sekolah dan melaksanakan evaluasi secara rutin, c) membangun komitmen dengan memberikan motivasi kepada guru serta meningkatkan minat guru sebagai pendidik, d) pemberian *reward* dan *punishment*, pemberian *reward* dengan memberikan insentif kepada guru dan *punishment* dengan melakukan teguran yang bersifat personal.

Sedangkan strategi eksternal dilatarbelakangi oleh kebutuhan guru untuk mengembangkan potensinya serta kebutuhan bersosialisasi dengan guru-guru yang lain di luar Lembaga untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam mengembangkan pola pembelajaran.

## **B. Saran**

Berdasarkan data-data yang diperoleh serta pembahasan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan diantaranya :

1. Untuk lembaga. sebagai Lembaga formal, hendaknya senantiasa dapat meningkatkan kualitas kinerja dengan meningkatkan kinerja guru-gurunya. Hal ini akan dapat dicapai apabila selalu mempertahankan program-program yang telah dilaksanakan yang terbukti dapat meningkatkan kinerja guru dan menerima perbaikan dalam evaluasi-evaluasi yang dilaksanakan serta dapat terbuka perubahan-perubahan yang terjadi atas berkembangnya sistem Pendidikan di Indonesia.
2. Untuk Kepala Sekolah, Selain itu juga diharapkan untuk selalu memperhatikan mutu guru dengan melakukan analisis terhadap kebutuhan-kebutuhan guru dengan mengedepankan prinsip-prinsip pengembangan kinerja guru yang ada.
3. Untuk Tenaga Pendidik, penelitian ini diharapkan mampu menjadikan dorongan untuk meningkatkan kompetensi demi meningkatkan mutu pendidik.