

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan teori yang dijadikan landasan serta hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti mengambil beberapa kesimpulan yang mendalam yang berkaitan dengan rumusan masalah yang telah diajukan.

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan *Human Relation* Kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang, Kota Bekasi, adalah faktor utama dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Kemampuan kepala madrasah yang efektif dalam berkomunikasi, kemampuan mendengarkan yang baik, dan memahami kebutuhan serta harapan guru membentuk landasan yang kuat dalam mewujudkan tujuan sekolah. Dengan memahami kebutuhan dan harapan guru, kepala madrasah dapat merancang kebijakan yang mendukung pengembangan profesional mereka. Proses berkomunikasi yang efektif juga menjadi alat penting dalam mengatasi berbagai tantangan yang mungkin muncul di lingkungan Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi. Kesadaran kepala madrasah terhadap pentingnya mendengarkan dan memberikan perhatian kepada stafnya menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa dihargai dan didukung. Keterampilan *Human Relation* kepala madrasah tidak hanya membangun hubungan positif, tetapi juga menciptakan semangat kerja yang tinggi dan

motivasi di kalangan guru. Dengan suasana kerja yang positif, guru lebih cenderung berkolaborasi secara efektif, berbagi ide, dan terlibat dalam upaya untuk mencapai tujuan sekolah bersama-sama.

2. Hasil evaluasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang mengindikasikan bahwa faktor-faktor lingkungan, terutama keterampilan *Human Relation* Kepala Madrasah, memiliki peran penting pada efektivitas pengajaran. Hubungan yang baik antara kepala madrasah dan guru memberikan dukungan yang diperlukan bagi peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang. Pentingnya peran kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru tergambar dalam temuan penelitian. Ditemukan bahwa keterampilan *Human Relation* kepala madrasah, seperti kemampuan berkomunikasi dan memahami kebutuhan guru, berkontribusi signifikan terhadap kualitas pengajaran dan semangat kerja. Hubungan yang positif antara kepala madrasah dan guru juga memiliki dampak positif pada kolaborasi dan kerjasama di antara guru dan staf serta anggota sekolah lainnya.
3. Implementasi pendekatan *Human Relation* oleh Kepala Madrasah mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Interaksi yang lebih personal, pemberian dukungan, serta pemberian *feedback* konstruktif oleh kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan yang merangsang pertumbuhan profesional dan peningkatan kualitas pengajaran. Temuan penelitian

menunjukkan bahwa keterampilan *Human Relation* kepala madrasah, seperti kemampuan berkomunikasi, mendengarkan, dan memahami kebutuhan guru, memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk peningkatan motivasi, semangat kerja, dan efektivitas pengajaran. Peningkatan kinerja guru juga dapat dilihat pada tabel hasil supervisi akademik yang menunjukkan perubahan yang signifikan. Kepala madrasah yang mampu membina hubungan interpersonal yang positif dengan staf pendidik berhasil menciptakan atmosfer kerja yang menginspirasi dan mendukung perkembangan profesional para guru.

B. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan akan membawa dampak positif yang signifikan bagi berbagai pemangku kepentingan di dunia pendidikan.

1. **Kepala Madrasah:** Kepala madrasah diharapkan dapat mengambil manfaat langsung dari hasil penelitian ini dalam meningkatkan keterampilan *Human Relation* mereka. Temuan penelitian dapat menjadi panduan untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, memahami kebutuhan guru, dan menciptakan iklim kerja yang positif.
2. **Guru:** Guru diharapkan dapat merasakan dampak positif dari penelitian ini, terutama dalam hal peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang

berguna tentang hubungan antara kepala madrasah dan kinerja guru, serta memberikan dasar bagi peningkatan lingkungan kerja.

3. **Staf Pendidikan:** Staf pendidikan lainnya, termasuk administrator dan pegawai pendukung, dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini dalam pemahaman lebih mendalam tentang pentingnya keterampilan *Human Relation* dalam kepemimpinan madrasah. Ini dapat merangsang perubahan positif dalam budaya organisasi dan kolaborasi tim.
4. **Dewan Sekolah dan Pengawas Pendidikan:** Dewan sekolah dan pengawas pendidikan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai landasan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi. Ini dapat menjadi panduan bagi mereka dalam menyusun kebijakan dan memberikan dukungan yang lebih efektif.
5. **Pemangku Kepentingan Eksternal:** Pemangku kepentingan eksternal, seperti orang tua siswa, masyarakat setempat, dan lembaga pendidikan di daerah sekitar, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memahami peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Mereka dapat berpartisipasi lebih aktif dalam mendukung upaya perbaikan pendidikan di madrasah.
6. **Peneliti dan Akademisi:** Peneliti dan akademisi di bidang pendidikan dapat melihat hasil penelitian ini sebagai kontribusi

terhadap literatur dan pemahaman tentang keterampilan kepemimpinan, terutama dalam konteks madrasah. Hasil penelitian dapat memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut dan diskusi akademis.