

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Madrasah Aliyah Alhidayah Sembilangan, Kabupaten Bekasi, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru melalui metode reward dan punishment memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pengajaran di sekolah. Berikut adalah kesimpulan lebih mendetail mengenai temuan penelitian ini:

1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru
Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam pengembangan kompetensi pedagogik guru. Sebagai pemimpin di lingkungan pendidikan, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi dan sumber daya, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu menciptakan iklim yang mendukung pengembangan diri para guru. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kepala sekolah Madrasah Aliyah Alhidayah Sembilangan aktif mengimplementasikan berbagai strategi untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru, salah satunya melalui metode reward dan punishment yang diterapkan dengan cara yang terstruktur dan sistematis.

2. Metode Reward dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik
Penerapan metode reward di sekolah ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Reward yang diberikan oleh kepala sekolah, seperti penghargaan atas prestasi mengajar, kesempatan mengikuti pelatihan, serta pengakuan publik di dalam forum sekolah, mendorong guru untuk terus berinovasi dalam mengelola pembelajaran dan memperbaiki kualitas pengajaran. Dengan adanya penghargaan ini, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kompetensi pedagogik mereka.

3. Metode Punishment dalam Pengawasan Kinerja Guru
Metode punishment yang diterapkan di Madrasah Aliyah Alhidayah Sembilangan lebih bersifat pada pembinaan dan pemberian peringatan kepada guru yang tidak memenuhi standar pengajaran yang telah ditetapkan. Punishment berupa pembinaan ini lebih mengarah pada proses pendidikan, yang bertujuan untuk memperbaiki kekurangan dalam kinerja guru tanpa merendahkan atau menurunkan motivasi mereka. Penerapan punishment yang tepat ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, di mana setiap guru memahami konsekuensi dari ketidaksesuaian terhadap standar yang ditetapkan. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan punishment perlu dilakukan dengan hati-hati dan penuh pertimbangan agar tidak menurunkan moral guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait

1. **Bagi Kepala Sekolah**

Disarankan agar terus mengembangkan pendekatan reward dan punishment secara lebih inovatif dan konsisten. Reward sebaiknya diberikan tidak hanya atas dasar kinerja yang tinggi, tetapi juga sebagai motivasi bagi guru-guru yang sedang berkembang. Punishment juga perlu dilaksanakan dengan pendekatan yang membina, agar guru tidak merasa dipermalukan, melainkan didorong untuk memperbaiki kinerjanya.

2. **Bagi Guru**

Guru diharapkan lebih proaktif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, tidak hanya karena dorongan reward dan punishment, tetapi sebagai bentuk tanggung jawab profesional dan moral. Guru juga perlu menjadikan reward sebagai pemacu semangat dan punishment sebagai refleksi diri untuk perbaikan ke depan.

3. **Bagi Lembaga Madrasah**

Pihak madrasah perlu mendukung kepala sekolah dalam menyediakan sarana dan kebijakan yang memungkinkan reward dan punishment dijalankan secara adil dan objektif. Lembaga juga perlu menyiapkan sistem penghargaan dan penilaian kinerja guru yang terstandar.

4. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini masih terbatas pada satu lokasi dan bersifat kualitatif.

Peneliti selanjutnya dapat melakukan studi komparatif antar madrasah, atau menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat hubungan antara

intensitas reward/punishment dengan peningkatan kompetensi pedagogik secara statistik.