BAB VI

PENUTUP

Bab VI ini merupakan bab terakhir dari disertasi ini, pada bab ini terdiri dari kesimpulan, implikasi penelitian, dan rekomendasi.

A. Kesimpulan

Berdasarkan fokus penelitian, paparan data, temuan situs dan lintas situs, maka penelitian tentang manajemen perubahan dalam mengembangkan organisasi pendidikan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Desain perubahan organisasi pendidikan di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang dan Madrasah Aliyah Bertaraf Internasional Amanatul Umah Pacet Mojokerto adalah 1) *planned change* (diprogramkan), 2) *daya dorong berubah* (*the force change*), (3) orientasi visi misi, 4) integrated team, 5) *preparing*, (6) *unfreezing* (pencairan), (7) *change* (berubah), dan (8) *refreezing* (pengkristalan).
2. Proses pengelolaan perubahan organisasi pendidikan di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang dan Madrasah Aliyah Bertaraf Internasional Amanatul Umah Pacet Mojokerto adalah a) motivasi mewujudkan sekolah unggul bermutu, b) koordinasi dan komunikasi, c) *team work*, d) sosialisasi agenda perubahan, d) pendelegasian wewenang e) perubahan level individu, f) perubahan level kelompok, g) perubahan level organisasi, pola pengelolaan dengan POAC, yakni: 1) *planning* (perencanaan), (2) *organizing* (pengorganisasian), (3) *actuating* (pelaksanaan) dan (4) *controlling*.

h) *reward* (penghargaan). Dari proses pengelolan ini diikuti adanya keinginan pemimpin untuk terus menerus melakukan perubahan (*continuous improvemet*) yang didasarkan oleh *billah* (transenden), *amal makruf nahi mungkar* melalui organisasi pendidikan untuk mewujudkan *output* (siswa/siswi) yang memiliki tiga keunggulan.

3. Implikasi perubahan organisasi pendidikan meliputi 1) implikasi internal organisasi sekolah. 2) terhadap siswa dan alumni, 3) terhadap eksternal (masyarakat): a. tingginya pembiayaan pendidikan, b) pencitraan di luar (*branding*).

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoretis

Implikasi hasil penelitian tentang desain perubahan dalam mengembangkan organisasi pendidikan menguatkan teori tiga langkah Kurt Lewin, bahwa desain perubahan dalam mengembangkan organisasi pendidikan melalui tiga tahap, yakni: 1) *unfreezing* (pencairan), (2) *change* (berubah), dan (3) *refreezing.* Pada desain perubahan Lewins ini peneliti mengembangkan menjadi beberapa fase diantaranya, 1) *planned change* (diprogramkan), 2) *daya dorong berubah* (*the force change*), (3) orientasi visi misi, 4) integrated team, 5) *preparing*, (6) *unfreezing* (pencairan), (7) *change* (berubah), dan (8) *refreezing* (pengkristalan).

Implikasi proses pengelolaan perubahan dalam mengembangkan organisasi pendidikan menguatkan teori George Tery, bahwa proses pengelolaan perubahan organisasi pendidikan melalui pola POAC, yakni: 1) *planning* (perencanaan), (2) *organizing* (pengorganisasian), (3) *actuating*

(pelaksanaan) dan (4) *Controlling.* Pengembangan dari teori ini adalah 1) *planning* (perencanaan terintegrasi), 2) *organizing* (pengorganisasian pararel), 3) *actuating* (pelaksanaan) dengan kekuatan penuh (*powerfull*) mengintegrasikan seluruh perencanaan perubahan, 4) *controling* (evaluasi). Pada pengelolaan perubahan terdapat tiga level perubahan yakni 1) perubahan level individu, 2) perubahan pada level kelompok, dan 3) pada level organisasi. Dari proses pengelolan ini diikuti adanya keinginan pemimpin untuk terus menerus melakukan perubahan (*continuous improvement*) yang didasarkan oleh *billah* (*transenden*) untuk mewujudkan *output* yang memiliki keunggulan (*excellet*).

Implikasi perubahan organisasi pendidikan meliputi 1) implikasi perubahan internal organisasi pendidikan, 2) implikasi eksternal organisasi pendidikan (masyarakat): a. tingginya pembiayaan pendidikan, b) pencitraan di luar (*branding*).

2. Implikasi Praktis

Konsep manajemen perubahan dalam organisasi merupakan salah satu strategi mendesain ulang organisasi pendidikan agar ada peningkatan kedepannya. Agar terwujud *output* pendidikan yang berkualitas memiliki keunggulan dan memiliki akhlak terpuji. Pengembangan organisasi pendidikan yang dilakukan harus tetap memperhatikan tantangan internal dan eksternal.

C. Rekomendasi

Berikut ini dikemukakan beberapa rekomendasi peneliti sebagai berikut :

1. Pengasuh/Pengelola Pondok Pesantren

Seyogianya melakukan perencanaan perubahan dengan lebih matang dengan memperhatikan tantangan dari internal dan eksternal sebagai bahan pertimbangan desain perubahan yang lebih terstruktur. Seyogianya para pengasuh mempergunakan komunikasi yang efektif dalam memaparkan ide-ide nilai perubahan pada tingkat sekolah yang lebih kecil skopnya.

2. Kementrian Agama dan Kementrian Pendidikan Nasional

   Manajemen perubahan di sekolah yang sifatnya *integrated team, continues* yang dilandasi oleh *transenden* (*billah*) perlu dikembangkan dalam pendidikan di tingkat bawahnya agar sekolah menjadi lebih berkualitas. Namun, perlu diikuti oleh kebijakan pembiayaan pendidikan yang terjangkau oleh semua kalangan.

3. Peneliti Selanjutnya

   Dalam penelitian ini terdapat sejumlah keterbatasan, maka seyogianya perlu dilakukan oleh penelitian lebih lanjut terutama pada ranah pengembangan sumber daya manusia dan pembiayaan pendidikan yang terjangkau oleh semua kalangan.