

ABSTRAK

Disertasi dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi Berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Muslimat Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo dan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto”, ini ditulis oleh Mahmud dengan Promotor Prof. Dr. H. Mujamil, M.Ag., dan Dr. H. Asrop Safi’i, M.Ag.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Berprestasi.

Kepemimpinan kepala madrasah MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo dan MI Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto, telah merepresentasikan pemimpin yang mampu mengadakan perubahan dan perbaikan secara revolusioner dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi yang tinggi dengan beberapa program unggulan, dan mampu mencetak generasi yang Islami serta berwawasan global dengan membekali siswa imtaq, iptek, adab, dan skill.

Rumusan masalah dalam disertasi ini: 1) Bagaimana budaya organisasi berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Muslimat Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo dan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto?; 2) Bagaimana idealisasi pengaruh yang diinternalisasikan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi?; 3) Bagaimana motivasi inspirasional yang diinternalisasikan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi?; 4) Bagaimana konsiderasi individual yang diinternalisasikan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi?; 5) Bagaimana stimulasi intelektual yang diinternalisasikan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi?.

Penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis studi kasus. Pengumpulan data dengan metode wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Analisis data melalui proses reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Pengujian keabsahan data melalui kredibilitas data yang meliputi: perpanjangan pengamatan, ketekunan penelitian, triangulasi, diskusi teman sejawat.

Hasil penelitian: 1) Budaya organisasi berprestasi di MI Muslimat NU Pucang dan MI Nurul Huda 2 Surodinawan, dipresentasikan: nilai-nilai madrasah, tradisi pengelolaan lembaga; 2) Internalisasi idealisasi pengaruh: ide besar, keyakinan, niat kuat, integritas, komitmen tinggi, konsistensi, fokus kerja, sikap *all out*, inovatif, sikap berkorban; 3) Internalisasi motivasi inspirasional: Menjadikan diri tauladan, komunikasi meyakinkan, mengajak perubahan dan perbaikan, menampilkan visi misi menarik, memberi makna pekerjaan, mengampanyekan *action*, memahami kesempatan dan cerdas menanganinya, tidak terjebak *mainstream*; 4) Internalisasi konsiderasi individual: kepedulian, penghargaan dan hukuman, dukungan pada kebutuhan prestasi anggota, menghadirkan diri, memperhatikan kebutuhan, bertukar pengalaman; 5) Internalisasi stimulasi intelektual: Mengajak bermimpi, meningkatkan kemampuan bawahan, memberikan kesempatan belajar, menentang status quo, mengajar tidak berpikir prosedural, mengajak ke perspektif baru, mampu mencari solusi inovatif dan kreatif, mempertanyakan asumsi lama.

ABSTRACT

The dissertation with the title "Transformational Leadership of Madrasah Head in Developing Organizational Culture of Achievement in Madrasah Ibtidaiyah Muslimat Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo and Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto", this was written by Mahmud with Promoter Prof. Dr. H. Mujamil, M.Ag., and Dr. H. Asrop Safi'i, M.Ag.

Keywords: Transformational Leadership, Achievement Organizational Culture.

The leadership of MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo and madrasah head MI MI Nurul Huda 2 Surodinawan Mojokerto City, has represented leaders who are able to make revolutionary changes and improvements in developing a culture of high achievers organizations with a number of excellent programs, and able to produce an Islamic generation with global outlook by equipping students imtaq, science and technology, manners, and skills.

Formulation of the problems in this dissertation: 1) How does the organizational culture of achievement in Madrasah Ibtidaiyah Muslimat Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo and Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda 2 Surodinawan Mojokerto City ?; 2) How is the idealization of influence internalized by madrasah heads in developing a culture of achievement organizations ?; 3) How is the inspirational motivation internalized by the madrasah head in developing an organizational culture of achievement ?; 4) How is the individual consideration internalized by the madrasah head in developing a culture of achievement organizations ?; 5) How is the intellectual stimulation that is internalized by the madrasah head in developing an organizational culture of achievement ?.

Qualitative descriptive research with case study type. Data collection using in-depth interviews, participant observation, and documentation. Data analysis through the process of data reduction, data presentation and drawing conclusions. Testing the validity of the data through data credibility which includes: extension of observation, research persistence, triangulation, peer discussion.

The results of the study: 1) Organizational culture of achievement in MI Muslimat NU Pucang and MI Nurul Huda 2 Surodinawan, presented: madrasah values, traditions of institutional management; 2) Internalization of idealization of influence: big ideas, beliefs, strong intentions, integrity, high commitment, consistency, work focus, all out attitude, innovative, sacrificial attitude; 3) Internalization of inspirational motivation: Being a role model, convincing communication, inviting change and improvement, displaying interesting vision and mission, giving meaning to work, campaigning for action, understanding opportunities and smart in handling it, not being caught up in the mainstream; 4) Internalization of individual considerations: care, respect and punishment, support for members' achievement needs, attendance, attention to needs, exchanging experiences; 5) Internalization of intellectual stimulation: Inviting dreams, enhancing subordinates' abilities, providing learning opportunities, challenging the status quo, teaching not to think procedurally, inviting new perspectives, being able to find innovative and creative solutions, questioning old assumptions.

الملخص

الأطروحة بعنوان "قيادة تحويلية رئيس المدرسة لتنمية الثقافة المنظمة في المدرسة الإبتدائية المسلمة نُهضة العلماء بفوجانغ سيدوارجو والمدرسة الإبتدائية نور الهدى الثاني سوروديناوان في مدينة موجوكيتو. هذه الأطروحة، كتبه الطالب المسمي محمود. تحت إشراف أ.د. الحاج مزمل الماجستر و د. الحاج أشرف شافعي الماجستر الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية لها أثر كبير في ترقية المدارس.

تمثل قيادة المدرسة الإسلامية المسلمة نُهضة العلماء بفوجانغ سيدوارجو والمدرسة الإبتدائية نور الهدى الثاني سوروديناوان في مدينة موجوكيتو ، قادة قادرين على إجراء تغييرات وتحسينات ثورية في تطوير ثقافة تنظيمية عالية الأداء مع العديد من البرامج الممتازة ، وقادرة على إنتاج جيل إسلامي مع نظرة عالمية. تجهيز الطلاب امتياز والعلوم والتكنولوجيا والأخلاق والمهارات.

صياغة المشاكل في هذه الرسالة: (١) كيف الثقافة التنظيمية للإنجاز في المدرسة الإبتدائية المسلمة نُهضة العلماء بفوجانغ سيدوارجو والمدرسة الإبتدائية نور الهدى الثاني سوروديناوان في مدينة موجوكيتو ؛ (٢) كيف يتم إضفاء الصبغة المثالية على النفوذ من قبل رؤساء المدارس في تطوير ثقافة منظمات الإنجاز؟ (٣) كيف يتم استيعاب الدافع الملهم من قبل مدير المدرسة في تطوير ثقافة الإنجاز التنظيمي؟ (٤) كيف يتم استيعاب الاعتبار الفردي من قبل المدير في تطوير ثقافة منظمات الإنجاز؟ (٥) كيف يتم التحفيز الفكري الذي يتم استيعابه من قبل مدير المدرسة في تطوير ثقافة الإنجاز التنظيمي ؟

البحث الوصفي النوعي مع نوع دراسة الحالة. جمع البيانات باستخدام المقابلات المتعمقة وملاحظة المشاركين والتوثيق. تحليل البيانات من خلال عملية تخفيض البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. اختبار صحة البيانات من خلال مصداقية البيانات التي تشمل: توسيع الملاحظة ، واستمرار البحث ، والتثليث ، ومناقشة الأقران.

نتائج الدراسة: (١) ثقافة الإنجاز التنظيمي في المدرسة الإسلامية المسلمة نُهضة العلماء بفوجانغ سيدوارجو والمدرسة الإبتدائية نور الهدى الثاني سوروديناوان في مدينة موجوكيتو ، المقدمة: قيم المدرسة ، وتقاليده الإدارة المؤسسية ؛ (٢) استيعاب مثالية التأثير: الأفكار الكبيرة ، والمعتقدات ، والنوايا القوية ، والنزاهة ، والالتزام العالي ، والاتساق ، والتركيز على العمل ، وكل ذلك خارج الموقف ، والابتكار ، والمضحية ؛ (٣) تدخيل الدافع الملهم: أن تكون قدوة ، وإقناع التواصل ، ودعوة التغيير والتحسين ، وعرض رؤية ورسالة مثيرة للاهتمام ، وإعطاء معنى للعمل ، والحملة من أجل العمل ، وفهم الفرص والذكاء في التعامل معها ، وعدم الوقوع في الاتجاه السائد ؛ (٤) تدخيل الاعترافات الفردية: الرعاية والاحترام والعقاب ، ودعم احتياجات الإنجاز لدى الأعضاء ، والحضور ، والاهتمام بالاحتياجات ، وتبادل الخبرات ؛ (٥) تدخيل التحفيز الفكري: دعوة الأحلام ، تعزيز قدرات المرؤوسين ، توفير فرص التعلم ، تحدي الوضع الراهن ، تعليم عدم التفكير إجرائيا ، دعوة وجهات نظر جديدة ، القدرة على إيجاد حلول مبتكرة وإبداعية ، التشكيك في الافتراضات القديمة.