

BAB VI

PENUTUP

Bab VI merupakan penutup dari penulisan disertasi ini, dan memuat tiga sub pokok bahasan, yakni: kesimpulan, implikasi, dan saran.

A. Kesimpulan

Berdasarkan fokus penelitian, paparan data dan temuan penelitian, serta pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berprestasi di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo dan MI Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto, dapat dipresentasikan: (a) Nilai-nilai yang mendasari perilaku kehidupan di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo, yaitu: nilai ibadah, nilai keikhlasan, nilai kejujuran, nilai pendidikan, dan nilai amanah; sedangkan di MI Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto meliputi: nilai ibadah, nilai ketulusan, nilai *ukhuwah diniyah*, nilai kesederhanaan, dan nilai berdikari; (b) Tradisi pengelolaan lembaga yang tampak dalam kehidupan budaya organisasi di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo dapat ditelusuri dalam dua aspek, yaitu: struktur kelembagaan, dan fungsi manajemen lembaga. Sedang di MI Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto dapat diketahui dalam dua aspek, yaitu: struktur kelembagaan, dan fungsi manajemen lembaga.

Dengan demikian budaya organisasi berprestasi di kedua madrasah dapat dipresentasikan: (a) Nilai-nilai yang mendasari perilaku kehidupan

madrasah, terdiri: nilai ibadah, nilai keikhlasan, nilai kejujuran, nilai pendidikan, nilai amanah, nilai *ukhuwah diniyah*, nilai kesederhanaan, dan nilai berdikari; (b) Tradisi pengelolaan lembaga yang tampak dalam kehidupan budaya organisasi di kedua madrasah terdiri dua aspek, yaitu: struktur kelembagaan, dan fungsi manajemen lembaga.

2. Internalisasi idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo terealisasi dalam perilaku berikut: mempunyai ide besar, mempunyai keyakinan, mempunyai niat kuat, memiliki integritas, mempunyai komitmen tinggi, mempunyai konsistensi, mempunyai fokus kerja, mempunyai sikap *all out*, inovatif. Sedangkan di MI Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto terlihat dalam perilaku berikut: mempunyai ide besar, mempunyai keyakinan, mempunyai niat kuat, memiliki integritas, mempunyai komitmen tinggi, mempunyai konsistensi, mempunyai fokus kerja, mempunyai sikap *all out*, inovatif, mempunyai sikap berkorban.

Dengan demikian, internalisasi idealisasi pengaruh kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi di kedua madrasah, terlihat dalam sikap dan perilaku: mempunyai ide besar, mempunyai keyakinan, mempunyai niat kuat, memiliki integritas, mempunyai komitmen tinggi, mempunyai konsistensi, mempunyai fokus kerja, mempunyai sikap *all out*, inovatif, dan mempunyai sikap berkorban.

3. Internalisasi motivasi inspirasional kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo

dipresentasikan dalam: menjadikan dirinya tauladan, komunikasi meyakinkan, mengajak pada perubahan dan perbaikan, menampilkan visi dan misi menarik, memberikan makna pada pekerjaan, mengampanyekan *action*, memahami kesempatan dan peluang dan dengan cerdas menanganinya, pemimpin tidak terjebak *mainstream*. Sedangkan di MI Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto tampak dalam: menjadikan dirinya tauladan, komunikasi meyakinkan, mengajak pada perubahan dan perbaikan, menampilkan visi dan misi menarik, mengampanyekan *action*, memahami kesempatan dan peluang dan dengan cerdas menanganinya, dan pemimpin tidak terjebak *mainstream*.

Dengan demikian, internalisasi motivasi inspirasional kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi di kedua madrasah, terlihat dalam perilaku: menjadikan dirinya tauladan, komunikasi meyakinkan, mengajak pada perubahan dan perbaikan, menampilkan visi dan misi menarik, memberikan makna pada pekerjaan, mengampanyekan *action*, memahami kesempatan dan peluang dan dengan cerdas menanganinya, pemimpin tidak terjebak *mainstream*.

4. Internalisasi konsiderasi individual kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo terlihat dalam perilaku: penuh kepedulian, memberikan penghargaan dan hukuman, memberi dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya, menghadirkan diri dalam setiap kesempatan, memperhatikan kebutuhan, bertukar pengalaman. Sedangkan di MI Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto terpresentasikan dalam perilaku: penuh

kepedulian, memberi dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya, menghadirkan diri dalam setiap kesempatan, memperhatikan kebutuhan, bertukar pengalaman.

Dengan demikian, internalisasi konsiderasi individual kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi di kedua madrasah, terlihat dalam sikap dan perilaku: penuh kepedulian, memberikan penghargaan dan hukuman, memberi dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya, menghadirkan diri dalam setiap kesempatan, memperhatikan kebutuhan, dan bertukar pengalaman.

5. Internalisasi stimulasi intelektual kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo terlihat dalam perilaku: mengajak berimajinasi dan bermimpi, memberikan kesempatan belajar dan studi lanjut, menentang status quo, mengajar tidak berpikir prosedural, mengajak ke perspektif baru, mampu mencari solusi inovatif dan kreatif, mempertanyakan asumsi lama. Sedangkan di MI Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto terpresentasikan dalam sikap dan perilaku: mengajak berimajinasi dan bermimpi, meningkatkan kemampuan bawahan atau pengikut, menentang status quo, mengajar tidak berpikir prosedural, mengajak ke perspektif baru, dan mampu mencari solusi inovatif dan kreatif.

Dengan demikian, internalisasi stimulasi intelektual kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi di kedua madrasah, terlihat dalam sikap dan perilaku: mengajak berimajinasi dan bermimpi, meningkatkan kemampuan bawahan atau pengikut, memberikan kesempatan belajar dan studi

lanjut, menentang status quo, mengajar tidak berpikir prosedural, mengajak ke perspektif baru, mampu mencari solusi inovatif dan kreatif, serta mempertanyakan asumsi lama.

Perbedaan budaya organisasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi di kedua madrasah ibtidaiyah lebih disebabkan oleh: (1) perbedaan metode dan strategi implementasi, (2) perbedaan waktu, situasi, dan kondisi, (3) perbedaan nilai yang dianut, dan (4) perbedaan personalitas.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoretik

Nilai-nilai yang mendasari perilaku kehidupan madrasah yang meliputi: nilai ibadah, ketulusan (keikhlasan), kejujuran, pendidikan, *ukhuwah diniyah*, amanah, kesederhanaan, dan berdikari. Temuan ini memperkuat ayat-ayat Al-Qur'an Surat Adz-Dzariyat ayat 56 (nilai ibadah); Surat Al-Bayyinah ayat 5, Surat az-Zumar ayat 11, dan Surat al-Ahzab ayat 23 (Nilai keikhlasan/ketulusan); juga menyempurnakan pendapat Mukhlas Samani mengenai karakter yang harus dimiliki oleh kaum muslimin, pendapat Diane Tillman mengenai 12 nilai kehidupan (*living value*), juga memperkuat kebijakan Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tentang sembilan nilai yang harus diinternalisasikan kepada peserta didik dalam pendidikan antikorupsi (nilai kejujuran, pendidikan, *ukhuwah diniyah*, amanah, kesederhanaan, dan berdikari).

Tradisi pengelolaan lembaga yang tampak dalam kehidupan budaya organisasi di madrasah terdiri atas: struktur kelembagaan dan fungsi manajemen lembaga. Temuan ini memperkuat pendapat Sergiovanni mengenai atribut pimpinan lembaga efektif dan berhasil, juga menyempurnakan pendapat Stoner & Freeman tiga peranan pemimpin sebagai manajer.

Internalisasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi di MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo dan MI Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto, yang dipresentasikan dalam empat komponen, yakni: idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Temuan ini memperkuat sekaligus menyempurnakan teorinya B.M. Bass, B.J Avolio, D.I Jung, Muhammad Karim, mengenai kepemimpinan transformasional dan teorinya Gery Yukl, Wibowo, Margaret J. Wheatly, S. Pounder tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Hal ini terlihat dari beragamnya karakteristik sikap dan perilaku dari masing-masing komponen kepemimpinan transformasional (idealisisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual) yang diinternalisasikan kedua kepala madrasah. Perbedaan internalisasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berprestasi lebih diakibatkan oleh: (a) perbedaan metode dan strategi implementasi, (b) perbedaan waktu, situasi, dan kondisi, (c) perbedaan nilai yang dianut, dan (d) perbedaan personalitas. Temuan ini menyempurnakan hasil penelitian Raihani mengenai kepemimpinan sekolah transformatif.

2. Implikasi Praktis

Upaya kepala madrasah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan dasar (madrasah ibtidaiyah) secara konsisten dan komprehensif akan mampu mengembangkan budaya organisasi berprestasi. Kepala Madrasah MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo dan MI Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto adalah pemimpin lembaga pendidikan dasar Islam yang telah menunjukkan kesuksesannya dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dan tercipta budaya organisasi berprestasi. Realita ini ditunjukkan dengan berbagai prestasi dan penghargaan yang diterima, baik dalam skala regional, nasional, dan internasional. Dengan berbagai prestasi tersebut membuat animo masyarakat menjadi sangat tinggi untuk dapat menyekolahkan anaknya ke kedua lembaga pendidikan dasar Islam ini.

Hasil kesimpulan penelitian ini memiliki implikasi praktis, bahwa manajemen lembaga pendidikan yang dikelola oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu mengantarkan lembaga pendidikan tersebut mengembangkan budaya organisasi berprestasi. Implementasi kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan lembaga pendidikan akan mampu mendatangkan perbaikan dan perubahan, baik secara internal maupun eksternal, sehingga strategi dan policy yang diambil selaras dengan tuntutan lingkungan yang senantiasa berubah. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai kinerja semakin tinggi, sehingga mengantarkan kualitas dan prestasi lembaga.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan temuan penelitian, ada beberapa saran yang disampaikan kepada:

1. Kepala Madrasah; MI Muslimat NU Pucang Sidoarjo dan Mu Nurul Huda 2 Surodinawan Kota Mojokerto.
 - a. Hendaknya menerapkan kepemimpinan transformasional secara konsisten dan komprehensif-proporsional sehingga berkembang budaya organisasi berprestasi di lembaganya.
 - b. Hendaknya secara istiqamah mempertahankan nilai-nilai kepemimpinan transformasional di sekolah/madrasah sebagai dasar sikap dan perilaku kepemimpinan di lembaga pendidikan dasar Islam, mampu menjaga kepercayaan yang diberikan masyarakat kepada sekolah/madrasah dengan berusaha keras untuk mempertahankan serta meningkatkan mutu kepemimpinannya menuju lembaga pendidikan dasar Islam yang berprestasi akademik dan non akademik bagi segenap civitas lembaga pendidikan.
 - c. Kehilangan keunggulan nilai-nilai dan tradisi budaya organisasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan dasar Islam (Madrasah Ibtidaiyah), menyebabkan kehilangan pengaruh dan kepercayaan di masyarakat yang pada gilirannya akan ditinggal masyarakat.
2. Para Pengelola Lembaga Pendidikan Dasar Islam
 - a. Hendaknya menerapkan kepemimpinan transformasional agar mampu

melakukan perbaikan dan perubahan, baik internal maupun eksternal sesuai lingkungan yang senantiasa berubah menuju lembaga pendidikan dasar Islam yang berprestasi dan berkualitas.

- b. Hendaknya menginternalisasikan kepemimpinan transformasional yang ia miliki kepada segenap sivitas pendidikan agar lebih mudah merealisasikan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan.
- c. Pengelolaan lembaga pendidikan dasar Islam sebagai proses penyadaran tentang pentingnya ilmu pengetahuan dan teknologi perlu mendapatkan perhatian serius sehingga mempersyaratkan penerapan kepemimpinan transformasional.

3. Peneliti Selanjutnya

- a. Supaya dapat melakukan kajian penelitian lanjutan secara komprehensif dan serius terhadap kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah, karena penelitian ini memiliki keterbatasan.
- b. Diperlukan penelitian lanjutan yang dapat mengungkap kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dengan menggunakan pendekatan-pendekatan yang berbeda, sehingga temuan penelitiannya dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif, serta dapat melengkapi hasil penelitian ini.