

BAB VI

PENUTUP

Bab ini merupakan dari paparan penelitian yang memuat tentang tiga pembahasan pokok, yaitu kesimpulan, implikasi, dan saran.

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari fokus penelitian, paparan data, temuan kasus individu dan analisis lintas situs peneliti, hasil penelitian dapat disimpulkan sebagaimana berikut.

1. Pengaruh ideal kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang dilakukan dengan mengimplementasikan sikap akhlak qurani, loyalitas, komitmen, wibawa, dan bijaksana sehingga implikasinya bawahan taat atau patuh kepada pemimpin.
2. Motivasi inspirasi kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang diterapkan melalui motivasi, inspirasi, komunikasi, dan kedisiplinan pemimpin sehingga bawahan tumbuh rasa percaya diri dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan kelembagaan.
3. Rangsangan intelektual kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang diwujudkan dengan menumbuhkan kreativitas dan inovasi bawahan melalui pelatihan-pelatihan sehingga mereka tumbuh rasa tanggung jawab dan terbantu dalam mengatasi kesulitan-kesulitan.
4. Pertimbangan individu kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang dilakukan dengan sikap peduli dan perhatian pemimpin kepada bawahan melalui pembinaan dan pengembangan keahlian yang dimilikinya.

B. Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini mencakup dua aspek, yaitu (1) implikasi teoritik dan (2) implikasi praktis. Berikut dipaparkan implikasi penelitian yang meliputi kedua implikasi tersebut.

1. Implikasi Teoritik

Setidaknya, ada implikasi teoritis yang ditemukan dalam penelitian ini. Implikasi tersebut diuraikan sebagai berikut.

Pertama, hasil dari temuan penelitian terkait dengan pengaruh ideal kepemimpinan transformasional di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang menunjukkan bahwa pemimpin atau kepala sekolah selalu memfokuskan tentang visi dan misi dalam menjalankan program atau kegiatan, pemimpin juga sekaligus sebagai *role model*. Hal ini ditunjukkan melalui cara berpakaian islami, kesopanannya, dan penguasaan keilmuan. Bahkan pemimpin sebagai teladan atau *uswah* bawahan, hal ini membutuhkan *power* baik rahaniannya atau keilmuannya. Tidak hanya itu, pemimpin yang senantiasa menjalankan kepemimpinan transformasional dalam dimensi pengaruh ideal ini juga telah memiliki komitmen yang tinggi sehingga membuat bawahan semakin salut, antusias, dan menghormati.

Berdasarkan dengan temuan penelitian di lapangan pada dimensi pengaruh ideal kepemimpinan transformasional, hasil penelitian ini memperkuat teori Bass dan Riggio bahwa pengaruh yang positif melalui keteladan atau *uswah* dari seorang pemimpin menjadi suatu kebutuhan yang sangat diperlukan dalam adanya kelembagaan pendidikan, tanpa keteladanan atau akhlak yang baik akan mendapati kesulitan dalam mengatasi masalah kelembagaan.

Kedua, temuan penelitian pada dimensi motivasi inspirasi kepemimpinan transformasional SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi dengan berbagai cara. Semua dilakukan oleh kepala sekolah agar SDM sekolah dapat meningkat kemampuannya dan dapat mencapai tujuan kelembagaan. Pemimpin juga sangat komunikatif kepada guru-guru atau siswa-siswi bahkan

kepada wali murid, pemimpin juga sangat puas atas kinerja bawahan walaupun visi kelembagaan belum dapat dicapai secara totalitas.

Mengacu pada teori Bass dan Riggio yang mengatakan *transformational leaders behave in ways that motivate and inspire those around them by providing meaning and challenge to their followers' work. Team spirit is aroused. Enthusiasm and optimism are displayed.*⁴³⁵ Intinya teori Bass dan Riggio tentang dimesni motivasi inspirasi ini, pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahan serta menyediakan tantangan bagi bawahan sehingga semangat tim menjadi semakin meningkat antusias dan optimis.

Hasil temuan penelitian terkait dengan dimensi motivasi inspirasi kepemimpinan transformasional ini telah memperkuat konsep Bass dan Riggio, yakni pemimpin dapat memotivasi dan memberikan inspirasi serta meningkatkan kedisiplinan bawahan agar mereka dapat mengembangkan kreativitas dan keahlian khusus yang dimilikinya serta dapat melaksanakan kedisiplinan dengan baik.

Ketiga, berdasarkan hasil temuan penelitian dengan dimensi rangsangan intelektual kepemimpinan transformasional di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang ini, pemimpin atau kepala sekolah telah mendorong bawahan dalam mengembangkan ide kreatif dan inovatifnya. Pemimpin telah memberikan pentingnya menjalankan tanggung jawab kelembagaan masing-masing, pemimpin juga mudah bergaul dengan guru-guru dan siswa-siswi, bahkan jika bawahan mempunyai permasalahan pemimpin segera mencarinya solusinya, setidaknya bawahan diajak mengobrol secara personal oleh pemimpin sehingga persoalan kelembagaan mudah diatasi.

Makna dengan teori yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio mengatakan bahwa *“transformational leaders stimulate their followers' efforts to be innovative and creative by questioning assumptions, reframing problems, and approaching old situations in new ways”*.⁴³⁶ Kepemimpinan transformasional

⁴³⁵ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership...*, 6.

⁴³⁶ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership...*, 7.

merangsang upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan bertanya asumsi, membingkai kembali masalah-masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru.

Keempat, hasil temuan penelitian tentang kepemimpinan transformasional pada dimensi pertimbangan individu di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki rasa kepedulian dan perhatian yang tinggi terkait dengan membudayakan infak, bahkan terkait dengan pengembangan intelektualnya, pemimpin juga mempertimbangkannya agar dapat meningkatkan intelektualnya. Guru-guru ditingkatkan intelektualnya melalui pelatihan internal dan di luar lembaga, sementara siswa-siswi ditingkatkan minat bakatnya di kegiatan ekstrakurikuler. Siswa-siswi dibudayakan agar saling menolong antara sesama temannya.

Bass dan Riggio mengatakan *“the element of transformational leadership that usually best distinguishes authentic from inauthentic leaders is individualized consideration. The authentic transformational leader is truly concerned with the desires and needs of followers and cares about their individual development”*.⁴³⁷ Pada dimensi ini, Bass dan Riggio pemimpin telah benar-benar menghubungkan dengan hasrat dan kebutuhan bawahan serta pedulian pemimpin terhadap perkembangan bawahan. Maka dari hasil temuan penelitian di atas, terkait dengan dimensi pertimbangan individu kepemimpinan transformasional SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang menunjukkan bahwa hasil temuan penelitian tersebut sangat mendukung dan memperkuat atas teori Bass dan Riggio.

Berdasarkan hasil temuan penelitian di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang, wali murid yang statusnya tidak dikategorikan sebagai bawahan dari kepala sekolah juga dapat termotivasi dan terinspirasi oleh kegiatan kelembagaan. Mereka ikut serta dalam menyukseskan program kelembagaan, khususnya dalam membangun budaya profetik.

⁴³⁷ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership...*, 15.

Di SDI Makarimul Akhlaq Jombang, orangtua siswa-siswi wajib mengikuti kegiatan parenting nabawi yang diisi oleh narasumber (kiai) di sekitar Jombang yang memiliki kompetensi di bidangnya, termasuk kegiatan monitoring rumah harian juga dapat menciptakan siswa-siswi menerapkan budaya profetik. Kegiatan ini bertujuan untuk membantu wali murid dalam mendidik anaknya agar sesuai dengan cara rasulullah.

Begitu juga di SDI Roushon Fikr Jombang, wali murid diajak kerja sama dengan pihak sekolah dalam membangun budaya profetik melalui pembelajaran entrepreneurship melalui program marketing day. Pihak sekolah bekerja sama dengan wali murid, siswa-siswi yang menjualkan di kelas masing-masing. Kegiatan pembelajaran entrepreneurship tersebut sangat mendukung tercapainya tujuan pemimpin dalam membangun budaya profetik siswa-siswi dengan menerapkan berwirausaha secara langsung.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, dapat diketahui bahwa tercapainya tujuan kelembagaan melalui visi dan misi akan semakin mudah bila memiliki rekan kerja (*partner*) yang mendukung. Teori Bass dan Riggio mengatakan keberhasilan pemimpin transformasional. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian motivasi kepada bawahan, sedangkan hasil temuan penelitian bahwa rangsangan partner (orangtua/wali murid) dapat mempengaruhi ada keberhasilan dalam membangun budaya profetik. Dengan demikian, teori Bass dan Riggio tentang dimensi kepemimpinan transformasional perlu ditambah, yaitu partner stimulation karena rangsangan partner ini dapat menjadikan keberhasilan pemimpin secara totalitas dalam membangun budaya profetik secara kelembagaan.

Sementara berkaitan dengan membangun budaya profetik pada penelitian ini mengacu pada konsep Kuntowijoyo membagi budaya profetik dengan tiga pilar, yakni transendensi, humanisasi, dan liberasi. Pondasi atau dasar daripada menjadikan konsep budaya profetik dengan tiga pilar tersebut. Berdasarkan firman Allah dalam surat al-Imran:110 berikut.

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ^{١١٠}

*Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah.*⁴³⁸

Melalui ayat tersebut Kuntowijoyo menyimpulkan bahwa nilai-nilai profetik menurut Kuntowijoyo terbagi menjadi tiga. *Pertama, amar makruf* atau yang disebut dengan misi *humanisasi*, yaitu misi yang memanusiakan manusia mengangkat harkat hidup manusia dan menjadikan manusia bertanggung jawab apa yang telah dikerjakannya. *Kedua, tanhauna anil mungkar* atau disebut misi liberasi atau misi pembebasan manusia dari berbagai belenggu keterpurukan dan ketertindasan, manusia bebas dalam mengeskpresikan asal tidak bertentangan dengan syariat Islam. *Ketiga, tu'minuna billah* atau disebut *transendensi* yaitu memanifestasikan misi humanisasi dan liberasi yang diartikan sebagai kesadaran Ilahi yang mampu menggerakkan hati dan bersikap ikhlas atas segala yang telah dilakukan.⁴³⁹

Kuntowijoyo telah menawarkan teori humanisasi di atas, adalah *humanisasi-teosentris* bukan *humanisasi-antroposentris*. Menurut Kuntowijoyo bahwa humanisasi tidak dapat dipahami tanpa adanya konsep transendensi yang mendasarinya sehingga hal ini telah menepis teori Barat, karena ada kenyataan humanisme yang berasal dari Barat justru menumbuhkan sifat kekuasaan dan kekuatan. Akibatnya konsep *humanisasi-antroposentris* yang pada awalnya untuk memanusiakan manusia justru terjatuh pada dehumanisasi.

Hasil temuan penelitian dalam membangun budaya profetik pada kegiatan infak menunjukkan adanya keintegrasian nilai-nilai budaya profetik baik secara transendensi, humanisasi, dan liberasi karena infak ini dapat dikategorikan dalam unsur transendensi (keimanan), juga melekat pada unsur humanisasi sebab hal tersebut dapat menolong dan membantu antarsesama manusia, termasuk dalam hal ini adalah liberasi. Liberasi ini lebih mengedepankan pembebasan atau memerdekakan yang tertindas. Sedangkan

⁴³⁸ Kementerian Agama Surat : Ali Imran : 110.

⁴³⁹ Kuntowijoyo, *Paradigma Islam...*, h. 252

adanya infak telah menolong dan membantu kaum yang lemah dan yang mengalami kesulitan.

Maka temuan penelitian pada infak ini memperkuat dan mendukung secara totalitas konsep *humasnisme-teosentris* yang dibangun Kuntowijoyo. Peneliti dari hasil temuan penelitian tersebut juga memberikan tambahan sebagai pengembangan yang ada, yakni *humasnisme-liberasi teosentris*. Mengingat praktik infak tidak hanya memanusaiakan manusia dengan didasari keimanan saja, tetapi memang tercakup di dalamnya adalah memerdekakan atau membebaskan seseorang dari kesusahan.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, ada empat implikasi yang dinyatakan sebagai berikut.

Pertama, pemimpin transformasional pada aspek pengaruh ideal dalam membangun budaya profetik untuk dapat mengimplementasikan 1) visi dan misi sebagai pedoman utama dalam menjalankan program atau kegiatan kelembagaan, 2) memerankan *role model* sebagai bagian untuk mewujudkan antusias bawahan dalam mencapai tujuan kelembagaan, 3) keteladanan atau uswah dalam rangka menciptakan budaya profetik kelembagaan, 4) mengedepankan kepentingan umum daripada mendahulukan kebutuhan pribadi, 5) pengambilan kebijakan dan keputusan dilakukan dengan cara bermusyawarah sebagai wujud daripada budaya profetik dalam kelembagaan, 6) komitmen pemimpin dalam mewujudkan kedisiplinan dalam kelembagaan.

Kedua, kepemimpinan transformasional pada aspek motivasi inspirasi dalam membangun budaya profetik untuk dapat mengimplementasikan 1) pemberian motivasi yang dilakukan dengan berbagai cara sebagai bentuk peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kelembagaan, 2) menumbuhkan inspirasi kepada bawahan dalam kelembagaan, 3) adanya komunikasi yang inten dan kondusif dengan semua lini, 4) adanya kedisiplinan kepada bawahan secara kelembagaan, 5) ada kepuasan dari kinerja para bawahan dalam membangun budaya profetik.

Ketiga, kepemimpinan transformasional pada dimensi rangsangan intelektual dalam membangun budaya profetik untuk dapat mengimplementasikan, 1) adanya dorongan dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif pada diri individu, 2) adanya kesadaran khususnya bawahan dalam menjalankan tanggung jawabnya, 3) dorongan intelektual melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di internal atau di luar kelembagaan, 4) penyelesaian masalah yang dilakukan dengan cara yang sederhana dan melalui pendekatan personal atau pribadi, 5) adanya permasalahan yang segera diketahui oleh guru-guru dan pimpinan, 6) keakraban pemimpin dan bawahan yang menjadikan budaya atau iklim kelembagaan semakin kondusif.

Keempat, kepemimpinan transformasional pada dimensi pertimbangan individu dalam membangun budaya profetik dapat diimplementasikan, 1) kepedulian dan perhatian dalam kelembagaan membuat bawahan menjadi impati, 2) pemimpin memberikan keluasan kepada bawahan dalam mengembangkan pengalaman dan pengetahuannya, 3) pemberian pembinaan berdasarkan kebutuhan bawahan yang menjadikan mereka semakin berkualitas, 4) adanya kerukunan dan tolong-menolong antar teman, 5) adanya pemberian binaan melalui *home visit* ke suatu perusahaan agar tumbuh pada diri bawahan jiwa *entrepreneurship*.

C. **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, maka dapat peneliti uraikan beberapa saran yang bersifat membangun pada pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan disertasi sebagai berikut.

1. Bagi kepala sekolah atau pemimpin di dua lokasi penelitian, yakni SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang sekurang-kurangnya dapat mempertahankan budaya profetik yang selama ini berjalan. Akan lebih baik lagi jika selalu dilakukan peningkatan kualitas hafalan, seperti penambahan target hafalan Alquran mengingat saat ini banyak sekolah menyediakan beasiswa dari jalur penghafal Alquran.
2. Bagi ustaz atau ustazah, supaya selalu komitmen dalam menjalankan budaya profetik dalam kelembagaan dan hendaknya melakukan budaya

profetik selalu diawali dari dirinya masing-masing sebagai bagian usaha siswa-siswi dalam membangun budaya profetik khususnya dalam meningkatkan budaya infak harian.

3. Bagi pemerintah daerah, supaya dapat memberikan perhatian kepada lembaga pendidikan yang menerapkan budaya profetik untuk diberikan kemudahan dan fasilitas yang mendukung, khususnya siswa-siswi penghafal Alquran demi tercapainya kemajuan kelembagaan dan kualitas siswa-siswi.
4. Bagi peneliti lainnya, supaya hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian, referensi atau bacaan. Termasuk juga dapat dijadikan perbandingan berkaitan dengan topik kepemimpinan transformasional.