



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Model kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Kota Pekanbaru adalah model demokratis dan otoriter. Model demokratis merupakan yang baik bagi kelompoknya, pemimpin menyadari tugasnya mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas dari semua anggotanya, selalu meenekankan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik kepada setiap anggota. Pemimpin juga tahu bahwa organisasi atau lembaga bukanlah masalah “pribadi atau individual” akan tetapi kekuatan organisasi terletak pada partisipasi aktif setiap anggota. Disamping itu kepala MTs di kota Pekanbaru menerapkan Model kepemimpinan otoriter. Model otoriter yang dilaksanakan oleh kepala MTs di kota Pekanbaru bukanlah otoriter ekstrim, yaitu gaya kepemimpinan kompromi, misalnya dengan memuji, memberi hadiah, melibatkan anggota dalam mengambil keputusan untuk meyakinkan bahwa rencana yang telah disiapkannya diterima dan dilaksanakan.
2. Selain itu, model kepemimpinan kepala MTs di kota Pekanbaru adalah kolaboratif-religius, model ini memiliki kekuatan dominan dalam mengembangkan pendidikan Islam, karena mengandung kekuatan kultural. Kekuatan kultural itu terutama berupa orang yang berposisi sebagai pemimpin (atau pimpinan) dan keekuatan pimpinan itu terletak pada

komitmennya terhadap nilai-nilai etis religious, misalnya bermusyawarah, keteladanan (*Ukhuwah hasanah*), kepribadian (*integrity*), dan persaudaraan (*al-Ukhuwah*). Pemimpinan yang demikian terbukti dapat mengembangkan kepemimpinan yang kuat (*strong leadership*).

3. Model kepemimpinan demikian, juga mampu membangun budaya organisasi yang efektif. Budaya organisasi yang efektif yang dilakukan kepala MTs di kota Pekanbaru ditandai dengan kemampuan menjadi pendorong keberhasilan penyelenggaraan organisasi pendidikan. Maka model ini dapat pula disebut kolabratif religious melalui pola kepemimpinan IHSAN (Ihlas, Harmonis, Santun, Aktif, dan ke-Nabian). Artinya, kepala MTs di Kota Pekanbaru menerapkan model kepemimpinan demokratis-otoriter, juga menerapkan nilai-nilai ajaran agama dalam pelaksanaan kepemimpinannya. Pertama, Pemimpin harus tulus dan ihlas mengkontribusikan kepemimpinannya murni untuk kepentingan organisasi yang dipimpinnya. Kedua, Kepala MTs membangun harmoni, yaitu iklim organisasi dimana keharmonisan antar staf, bawahan terbangun baik, tetapi vitalitas untuk mencapai kinerja unggul tetap dapat didorong dan dapat diwujudkan. Ketiga, Model kepemimpinan yang santun harus mampu menghargai martabat manusia, dalam bentuk memberikan perhatian yang tulus. Keempat, Aktif. Peran pemimpin memiliki fungsi yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan social sekolah yang kondusif. Kelima, Model kepemimpinan yang berbasis kenabian ialah nilai kepemimpinan yang bersumber dari Nabi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Muhammad saw dan Alquran sebagai dasar akhlak karimah dalam menata kehidupan.

4. Kepemimpinan model tersebut ternyata dalam pelaksanaannya tidak mutlak dan kaku, akan tetapi dapat diberlakukan dan diimplementasikan sesuai dengan situasional, contohnya ketika menegakkan disiplin dan aturan pemimpin mesti tegas dan terkesan otoriter, dan pada waktu membuat perencanaan, perlu dimusyawahkan, siap meenerima masukan dari anggota bahkan kritik dan lain sebagainya.

## B. Kontribusi Penelitian

Meskipun banyak model kepemimpinan ditemukan para ahli kepemimpinan, tidak ada satupun model kepemimpinan yang terbaik yang dapat diterapkan dalam berbagai situasi karena setiap model memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Hasil penelitian ini mendukung teori Wahyudi (2012:123) yang menyatakan bahwa 290 model kepemimpinan yang diterapkan pada tingkat kematangan atau kedewasaan (*mature*) bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam mencapai tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan.

Selain itu, hasil penelitian ini adalah memperkuat penelitian Ouchi tentang teori Z, yang menyatakan bahwa bukan strategi, struktur, dan sistem yang lebih banyak menentukan keberhasilan organisasi, melainkan budaya organisasi.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Perbedaan penelitian ini dengan teori Ouchi terletak pada sumber nilai budaya yang diderivasi dari paradigma nilai-nilai budaya yang dimaksud. Dalam penelitian ini, nilai-nilai budaya itu diderivasi dari nilai-nilai etis religious, yaitu bermusyawarah, keteladanan (*uswah hasanah*), kepribadian (*integrity*), dan persaudaraan (*al-Ukhuwah*).

### C. Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran atau rekomendasi sebagai berikut.

1. Kepala sekolah selalu menerapkan pola Asah, Asih, Asuh kepada seluruh warga sekolah baik staf, guru dan siswa guna menjaga keharmonisan yang sudah terjalin baik.
2. Seluruh warga sekolah bersama-sama menjaga budaya sekolah, yang bersumber dari nilai-nilai religius, seperti *ukhuwah*, *uswatun hasanah*, dan lainnya, agar kualitas dan suasana yang ada di MTs Kota Pekanbaru selalu berkualitas, aman, damai, bersih dan kondusif.
3. Kepala sekolah, sebagai pemimpin, hendaknya memiliki kemampuan untuk memilih dan menentukan salah satu model kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam melaksanakan kepemimpinannya. Sehingga, lebih dinamis dalam memimpin. Bisa jadi demokratis yang dikedepankan, dalam waktu yang lain bisa jadi otoriter lebih baik untuk diterapkan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

