

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Budaya organisasi di MTsN 16 Jombang terbentuk dalam tiga tingkatan yang saling terintegrasi. Pada tingkat artefak, budaya disiplin tampak dari kondisi lingkungan madrasah yang bersih dan rapi, kebiasaan melaksanakan apel pagi dan sore secara rutin meskipun sedang hujan, serta kepatuhan seluruh guru dan pegawai terhadap aturan seragam yang sudah dijadwalkan. Pada tingkat nilai-nilai yang dinyatakan, madrasah memiliki strategi yang jelas meliputi aspek pencegahan, pengawasan, dan perbaikan. Misi utamanya adalah menjadikan disiplin sebagai kebutuhan, bukan paksaan, dengan filosofi bahwa disiplin adalah harga mati yang harus dijaga demi nama baik madrasah. Pada tingkat asumsi dasar, kesadaran bersama telah terbentuk di kalangan guru dan pegawai bahwa disiplin adalah kunci keberhasilan. Hal ini terlihat dari budaya malu datang terlambat dan kebiasaan piket menyambut siswa pukul 06.00 WIB yang dilakukan tanpa diperintah.
2. Proses manajemen budaya organisasi di MTsN 16 Jombang dilaksanakan secara sistematis melalui enam tahapan. Pertama, misi dan strategi yang didasarkan pada kebutuhan menyatukan visi warga madrasah yang berbeda latar belakang. Kedua, tujuan yang spesifik yaitu target 100% disiplin dalam kehadiran, administrasi, dan kinerja mengajar. Ketiga, sarana yang meliputi struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas pengawasan, serta sistem reward dan konsekuensi yang bertahap dan adil. Keempat, penanaman budaya melalui keteladanan dan konsistensi pimpinan. Kelima, pengukuran hasil menggunakan absen Pusaka, e-kinerja BKN, dan supervisi kelas. Keenam, strategi perbaikan yang mengutamakan pembinaan

secara bertahap. Keenam tahapan ini berjalan secara terpadu dan terus-menerus sehingga mampu mempertahankan budaya disiplin yang kuat.

3. Disiplin kerja yang dihasilkan dari manajemen budaya organisasi di MTsN 16 Jombang menunjukkan peningkatan pada semua indikator. Kehadiran guru dan pegawai mencapai target 90% tepat waktu, dengan apel pagi dan sore yang tetap berlangsung meskipun hujan. Ketaatan pada peraturan kerja terlihat dari kepatuhan terhadap jam masuk pukul 06.30 WIB, prosedur izin yang jelas, serta pengumpulan administrasi seperti RPP dan e-kinerja yang selalu tepat waktu. Ketaatan pada standar kerja tercermin dari tanggung jawab bersama, di mana guru dan pegawai saling mengingatkan dan bersedia menggantikan tugas rekan yang berhalangan. Tingkat kewaspadaan tinggi ditunjukkan melalui ketelitian dalam mengerjakan tugas, terutama rapor siswa, serta efisiensi dalam menggunakan waktu dan fasilitas madrasah. Bekerja secara etis menjadi fondasi utama, dengan nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab yang dijunjung tinggi, serta menghindari tindakan tidak pantas seperti berbohong, bergosip, dan menyalahgunakan wewenang karena hal tersebut tidak sesuai dengan ajaran Islam.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Madrasah: disarankan untuk tetap mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang sudah terbangun, terutama konsistensi dalam melaksanakan apel pagi dan sore yang menjadi ciri khas madrasah. Madrasah juga perlu mengembangkan sistem pencatatan yang lebih rapi terkait praktik-praktik terbaik dalam menanamkan budaya disiplin. Hal ini berguna sebagai bahan pembelajaran bagi guru dan pegawai baru, serta dapat menjadi contoh bagi madrasah lain yang

ingin menerapkan model serupa. Madrasah juga sebaiknya mulai mengadakan program penghargaan yang lebih resmi bagi guru dan pegawai yang konsisten disiplin, misalnya melalui pemberian hadiah tahunan, agar semangat kerja tetap terjaga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya: diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan kajian lebih lanjut tentang manajemen budaya organisasi dalam menumbuhkan disiplin kerja di lembaga pendidikan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing tahapan manajemen budaya organisasi terhadap peningkatan disiplin kerja secara angka. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan studi perbandingan antar madrasah atau sekolah yang memiliki budaya organisasi berbeda. Tujuannya adalah untuk menemukan model-model terbaik dalam pengelolaan budaya disiplin yang bisa diterapkan oleh berbagai lembaga pendidikan.