

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA , TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.**

#### **A. Paparan Data dan Temuan Penelitian.**

##### **1. Paparan Data**

Paparan data adalah uraian data yang diperoleh oleh peneliti di lapangan, dan data yang di peroleh merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi yang behubungan dengan kajian teori pada bab sebelumnya. Berikut ini peneliti akan memaparkan data yang diperoleh dari lapangan dengan judul Internalisasi nilai-nilai budaya organissi HMPPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa periode 2022-2023.

Berikut merupakan paparan data tentang gambaran umum organisasi HMPS MPI IAIN Madura yang menjelaskan tentang profil oganisasi, sejarah berdirinya HMPS MPI, visi misi dan struktural organisasi HMPS MPI.

##### **a. Profil HMPS MPI IAIN Madura**

HMPS MPI merupakan organisasi internal kampus dengan kepanjangan Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. HMPS MPI berkedudukan di bawah nauangan Prodi MPI yang berasaskan Islam. HMPS MPI bertujuan untuk membina persaudaraan, profesionalisme dan sebagai wadah untuk menampung serta melaksanakan aspirasi anggotanya. HMPS MPI memiliki orientasi usaha yang tidak bertentangan dengan asas dan tujuannya, yaitu :

- 1) Membina keprofesian mahasiswa yang sifatnya berwawasan dan kreatif demi kepentingan umum.
- 2) Mempererat rasa kekeluargaan dan rasa cinta almamater dengan bekerja sama dan saling bertukar informasi ke dalam dan keluar komunitas.
- 3) Setiap kegiatan berorientasi kepada pengembangan amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam berbagai perwujudannya.

Anggota HMPS MPI berasal dari seluruh mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang terdaftar pada Prodi MPI IAIN Madura. Anggota HMPS MPI terdiri dari Anggota Junior dan anggota Senior.

Visi HMPS MPI.

Menjaga dan meningkatkan HMPS MPI yang berkompeten, dinamis dan professional yang berlandaskan progresif, empoweristik dan kompetitif.

Misi HMPS MPI

- 1) Merealisasikan rasa kekeluargaan mahasiswa MPI totalitas solid dan bersinergi.
- 2) Memaksimalkan peran dan fungsi HMPS MPI sebagai wadah pengembangan minat dan bakat.
- 3) Menciptakan komunikasi responsif dalam internal kampus ataupun eksternal kampus untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan HMPS MPI yang berdedikasi pada pengabdian yang bertanggung jawab.

## **b. Sejarah Berdirinya HMPS MPI IAIN Madura**

Berawal dari berdirinya program studi manajemen pendidikan islam STAIN Pamekasan pada tahun 2014. Oleh karena itu dibentuklah sebuah perkumpulan atau organisasi yang dapat mengurus dan mengisi roda kepemimpinannya dibawah naungan program studi manajemen pendidikan islam, yang kemudian diberi nama KBMPI (keluarga besar manajemen pendidikan islam), sejak itu KBMPI memiliki peran dan tanggung jawab dalam membesarkan nama MPI. Seiring berjalannya waktu pada tahun 2016 KBMP beralih nama menjadi HIMA MPI STAIN Pamekasan, hingga pada tahun 2019 resmi berubah menjadi HMPS MPI IAIN Madura. dan berkat adanya organisasi HMPS inilah dari masa kemasa terus mengalami perkembangan baik secara kuantitas dan kualitas yang sangat pesat dan terbukti sampai sekarang MPI menjadi salah satu jurusan favorit di IAIN Madura.

## **c. Struktur Organisasi**

SUSUSNAN PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM PERODE 2022-2023.

Ketua Umum	: Aftoni Ilman Fahmi
Wakil Ketua	: Moh. Syarif Hidayat
Sekretaris 1	: Hodri
Sekretaris 2	: Nurul Khamisyah Hidayat
Bendahara 1	: Haris Imam Yanto
Bendahara 2	: Faizatur Rizma
CO. Sport Manajemen	: A.H Badiyus Zaman

Anggota	: Agus Setia
	: Ahmad Mujiburrahman
	: Dwi Herdyansyah Ali
	: Farhan Hamid Maulidi
	: M. Khoiril Gibran
	: Moh. Ibrahim Arizal
CO. MPI Production	: Sufyan Assauri
Anggota	: Attaftah Maula
	: Fahrur Rosi
	: Lukman Huda
	: M. Irfan Hidayat
	: Moh. Ifan Wardi
	: Rifqi Setiawan Abadi
	: Try Dieva Silvia Riza
CO. Intelektual	: Ervina Natasari
Anggota	: Alfiya Fariyanti
	: Imam Junaidi
	: Moh. Imam Syafi'i
	: Moh. Ulil Albab Es
	: Nor Fajriatin Fadilah
	: Yunita Kumala Sari
CO. Human Religius	: Miftahul Arifin
Anggota	: Bayu Firmansah
	: Ernawati

	: Firman Anshori
	: Moh. Rifky
	: Mita Nurmalasari
	: Sitti Mahbubah
	: Ulum Munawwaroh
CO. Entrepreneur Manajemen	: Fauzatul Jazilah
Anggota	: Intan Faulina
	: Khoirun Nisa'
	: Mohammad Irsyad Wira Saputra
	: Mohammad Rifandi
	: Nurul Azizah
	: Sonia Marsa Hanina
	: Abd. Malik Majid
CO. Dialektika	: M. Ubaidillah
Anggota	: Eka Maftuhatil Riskiyah
	: Moh. Khoirunnas
	: Moh. Shalehuddin
	: St. Maizah
	: Zainal Abidin
CO. Badan Intelijen Manajemen	: Moh. Maksun Hanafi
Anggota	: Anis Latifatin Nisa
	: Ana Putri Nurmala
	: Chairil Wahyudi
	: Moh. Zainurrahman Ali

	: Rikawari Nusih
	: Basiruddin
	: Moh. Zaini
CO. Action Community	: Ivan Kusnaldi
Anggota	: Abd. Razak
	: Ali Fikri
	: Azka Diana
	: Eka Savitri
	: Faizatur Rizka
	: Moh. Irsal Rahmatillah

**d. Internalisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi HMPS MPI IAIN Madura Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa |Periode 2022-2023.**

Berdasarkan hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa. Ada beberapa langkah yang digunakan diantaranya yaitu mengadakan kegiatan seperti halnya pelatihan, kedua menghadirkan senioritas dalam upaya menyampaikan pesan secara tepat dan ketiga tetap menjaga garis koordinasi dan intruksi antara bawahan dan atasan keempat tetap menjaga komunikasi satu sama lain.

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan saudara Aftoni Iliman Fahmi selaku ketua umum HMPS MPI 2022-2023, mengenai proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dalam

membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa, yang menyampaikan bahwasannya :

“Proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi di HMPS MPI dilakukan melalui beberapa cara, yaitu seperti halnya mengadakan kegiatan kegiatan yang menunjang tercapainya tujuan HMPS MPI, sering menghadirkan senioritas yang ada untuk menguatkan persaudaraan yang ada di HMPS MPI, menjaga garis koordinasi dalam struktural organisasi dan tetap menjaga komunikasi satu sama lain baik dalam organisasi maupun di luar organisasi”.<sup>1</sup>

Sebagaimana juga di sampaikan oleh saudara Moh Maksum Hanafi selaku pengurus HMPS MPI. Bahwa:

“HMPS MPI sering mengadakan program kegiatan sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan mahasiswa seperti halnya mengadakan pelatihan, seminar dan kajian kajian rutin tiap minggunya, kedua melibatkan penasehat (senioritas organisasi) dalam membantu menyampaikan pesan secara tepat ketiga tetap menjaga garis koordinasi dan intruksi dari tingkat paling atas sampai paling bawah dan yang terakhir adalah tetap menjaga komunikasi satu sama lain”.<sup>2</sup>

Hal ini senada dengan hasil wawancara bersama Herlin Susanti selaku anggota HMPS MPI 2022-2023, sebagaimana petikan wawancara sebagai berikut :

“Ya di HMPS MPI itu sering mengadakan kegiatan kegiatan seperti diklat ke MPI an yang di khususkan untuk MABA MPI dan tiap minggunya mengadakan kajian kajian, juga kalau di HMPS itu sering berkumpul dengan senioritas baik dalam suatu kegiatan maupun diluar, dan juga di MPI itu rasa kekeluargaanya sangat kental sekali terbukti satu sama lain bisa saling mengenal dengan sebutan brek, panggilan khusus mahasiswa MPI, sehingga komunikasai di MPI itu sangat terjaga betul.”<sup>3</sup>

Hal ini juga di perkuat oleh saudara M. Abdur Rauf Selaku senioritas HMPS MPI. Sebagaimana petikan wawancara sebagai berikut :

<sup>1</sup> Afthoini Ilman Fahmi, Ketua HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023).

<sup>2</sup> Moh Maksum Hanafi, Pengurus HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (21 September 2023).

<sup>3</sup> Herlin Susanti, Anggota HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (22 September 2023).

Dalam proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi di HMPS MPI itu dilakukan melalui berbagai kesempatan, secara formal mengadakan pelatihan baik pelatihan untuk anggota dan pengurus HMPS MPI, mengadakan berbagai kajian diskusi dengan berbagai tema yang berbeda-beda. Kemudian menjaga garis koordinasi antar tingkatan dan yang paling penting adalah selalu menjaga komunikasi satu sama lain, karena komunikasi merupakan salah satu hal penting bagi berjalannya sebuah organisasi.<sup>4</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan bahwa proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI itu memang benar-benar adanya, bahwa HMPS MPI massif dalam mengadakan berbagai kegiatan yang menunjang terciptanya karakter kepemimpinan mahasiswa MPI, seperti halnya mengadakan pelatihan baik bagi anggota organisasi maupun pelatihan bagi pengurus HMPS itu sendiri, serta sering mengadakan perkumpulan baik rapat evaluasi pengurus HMPS MPI maupun perkumpulan dengan senioritas lintas angkatan guna memperkuat rasa kesolidan dalam berorganisasi. yang mana dalam proses pelaksanaannya dilakukan secara konsisten dan terjadwal. pada saat peneliti melakukan observasi, peneliti tidak bisa ikut serta dalam hal tersebut dikarenakan sudah dilakukan.<sup>5</sup>

Hal ini juga diperkuat oleh dokumentasi yang menunjukkan salah satu proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa. yaitu, saat pelaksanaan pelatihan diklat Ke MPI an yang di minta langsung oleh

---

<sup>4</sup> M.Abdur Rauf, Senioritas HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023.)

<sup>5</sup> Observasi Langsung di Lingkungan HMPS MPI MPI (23 September 2023)

peneliti pada saat melakukan observasi. dan dokumentasi yang lainnya terdapat dibagian lampiran.



**Gambar 4.1** Pelaksanaan Diklat Ke MPI an<sup>6</sup>

Dari beberapa hasil wawancara serta observasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa sangat bagus dan efektif dalam upaya membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa. Dengan adanya manajemen yang baik proses internalisasi budaya organisasi ini bisa terlaksana secara maksimal.

Dan mengenai bagaimana peran ketua organisasi dalam mewujudkan proses internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI. Sebagaimana yang di katakana oleh aftoni ilman fahmi selaku ketua HMPS MPI 2022-223 mengatakan bahwa:

“Peran saya sebagai ketua organisasi dalam upaya proses internalisasi nilai nilai budaya organisasi yaitu sebagai penanggung jawab dalam mensukseskan proses internalisasi ini, dan memimpin

<sup>6</sup> Dokumentasi Lapangan HMPS MPI IAIN Madura (23 september 2023)

berjalannya proses internalisasi dan memberikan motivasi baik kepada pengurus dan anggota HMPS MPI.”<sup>7</sup>

Hal ini juga disampaikan oleh Moh Maksum Hanafi selaku pengurus HMPS MPI 2022-2023“. Menurut saya sebagai pengurus HMPS tentang peran ketua dalam proses internalisasi disini sangat banyak. Selain sebagai penanggung jawab, ketua juga berperan dalam memimpin jalannya proses internalisasi dan ketua juga berperan sebagai motivator bagi bawahannya.”<sup>8</sup>

Hal ini juga di sampaikan Oleh Herlin Susanti selaku anggota organisasi HMPS MPI 2022.

“Sebagaimana yang saya ketahui ketua merupakan orang nomor satu dalam organisasi yang tugasnya sebagai pemimpin dan penanggung jawab dalam terlaksananya proses internalisasi ini dan dalam organisasi ketua dapat dikatakan sebagai motivator bagi bawahannya, dikarenakan ketua sering memberikan penguatan terhadap anggotanya supaya tetap semangat dalam melaksanakan proses internalisasi ini.”<sup>9</sup>

Dan hal ini diperkuat oleh M. Abdur Rauf selaku senioritas MPI bahwa:

“Peran ketua dalam upaya melaksanakan proses internalisasi disini sangatlah besar sekali, dimana setiap waktunya harus memberikan penguatan motivasi untuk para bawahannya, demi menjaga semangat para bawahannya dalam melaksanakan proses internalisasi ini, dan sebagai pemimpin dalam organisasi ketua berperan sebagai penanggung jawab dalam memimpin berjalannya proses internalisasi dan memastikan proses internalisasi ini bisa tercapai secara maksimal.”<sup>10</sup>

Hasil wawancara di atas juga di perkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan bahwa peran ketua organisasi

---

<sup>7</sup> Afthoini Ilman Fahmi, Ketua HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 september 2023).

<sup>8</sup> Moh Maksum Hanafi, Pengurus HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (21 september 2023).

<sup>9</sup> Herlin Susanti, Anggota HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (22 September 2023).

<sup>10</sup> M. Abdur Rauf, Senioritas HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023).

dalam proses internalisasi budaya organisasi HMPS MPI yaitu sebagai motivator, penanggung jawab dan pemimpin yang bertugas mengawasi proses berjalannya internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura. pada saat peneliti melakukan observasi, peneliti tidak bisa ikut serta dalam hal tersebut dikarenakan sudah dilakukan.<sup>11</sup>

Hal ini juga diperkuat dengan adanya dokumentasi yang menunjukkan peran ketua organisasi dalam mewujudkan proses internalisasi. yaitu dengan adanya dokumentasi yang menunjukkan ketua organisasi saat memberikan motivasi kepada pengurus HMPS MPI di sela kegiatan berlangsung. Dokumentasi ini diminta langsung oleh peneliti kepada ketua pada saat melakukan observasi. adapun dokumentasi lainnya terdapat di bagian lampiran.



**Gambar 4.2** Pemberian Motivasi Oleh Ketua HMPS MPI<sup>12</sup>

Dari beberapa hasil wawancara serta observasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran ketua organisasi dalam mewujudkan proses internalisasi tersebut sangat berpengaruh dalam mewujudkan

<sup>11</sup> Observasi Langsung di Lingkungan HMPS MPI MPI (23 September 2023)

<sup>12</sup> Dokumentasi Lapangan HMPS MPI IAIN Madura (23 September 2023)

proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa.

Dan mengenai apa saja nilai-nilai budaya organisasi yang menjadi identitas HMPS MPI, sebagaimana yang dikatakan oleh saudara Aftoni Ilman Fahmi selaku ketua organisasi 2022-2023 bahwa;

“MPI dikenal dengan rasa kekeluargaannya yang sangat tinggi dalam artian segala tindak tanduk yang akan dilakukan sebagai langkah organisasi dilakukan secara musyawarah, dan hasil musyawarah tersebut dijadikan sebagai keputusan mutlak yang tidak bisa diganggu gugat, dan mahasiswa MPI memiliki panggilan khusus bagi sesama MPI yaitu panggilan brek, jadi kalau ada yang memanggil dengan sebutan brek dapat dipastikan itu adalah MPI, sehingga sangat mudah sekali untuk mengenali mahasiswa MPI dalam situasi apapun.”<sup>13</sup>

Hal ini juga disampaikan oleh Moh Maksum Hanafi selaku pengurus HMPS MPI 2022 yang mengatakan bahwa. “Ya, MPI dari awal saya kuliah di kenal dengan rasa solidaritas yang tinggi, dan sekarang saya tahu bahwa MPI memegang teguh prinsip kekeluargaan, demi menghindari perselisihan yang terjadi dalam organisasi. dan juga Kalau di MPI satu sama lain memanggil dengan sebutan brek, sebagai identitas bagi mahasiswa MPI.”<sup>14</sup>

Hal demikian juga disampaikan oleh Herlin Susanti selaku anggota HMPS MPI 2022. Yang mengatakan bahwa:

“Setahu saya identitas paling terkenal di MPI itu adalah panggilan brek, jadi saya kalau mau memanggil teman sesama MPI itu tidak menyebut namanya akan tetapi dengan panggilan brek. Dan yang saya dengar pas waktu masih maba senioritas selalu menjelaskan bahwa MPI ini adalah rumah bagi mahasiswa MPI sebagai tempat pulang, dan hal ini memang benar terjadi bagi saya, saya merasa MPI sudah saya jadikan

<sup>13</sup> Aftoini Ilman Fahmi, Ketua HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023).

<sup>14</sup> Moh Maksum Hanafi, Pengurus HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (21 September)

sebagai keluarga sendiri, ketika saya bingung dengan hal di kampus HMPS MPI selalu hadir dan memberikan jawaban atas ketidak tahuan saya selaku mahasiswa baru pada saat itu.”<sup>15</sup>

Kemudian hal ini juga diperkuat oleh M. Abdur Rauf. selaku senioritas MPI, berikut petikan wawancaranya:

“Saya rasa MPI merupakan satu satunya HMPS yang sampai saat ini masih kompak dan mendampingi adek adeknya, kenapa, karena hal ini di dasari pada sebuah komitmen, bahwa kalau sudah berada di MPI semuanya bukan teman lagi akan tetapi saudara dalam rumah dan dibawa satu atap yang sama, hal ini yang kemudian menjadikan MPI sebagai salah satu prodi unggul di IAIN Madura meskipun dengan umur yang masih muda. Oleh karena itu mpi punya panggilan khusus sesama saudara mpi yaitu brek, sebagai identitas Mahasiswa MPI.”<sup>16</sup>

Hasil wawancara di atas juga di perkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan bahwa nilai nilai budaya HMPS sebagai identitas MPI benar adanya, HMPS MPI memiliki identitas tersendiri yang membedakan dengan organisasi yang lainnya. pada saat peneliti melakukan observasi, peneliti tidak bisa ikut serta dalam hal tersebut dikarenakan sudah dilakukan.<sup>17</sup>

Hal ini juga diperkuat dengan adanya dokumentasi yang menunjukkan nilai nilai budaya organisasi sebagai identitas HMPS MPI yaitu pada saat seluruh angkatan berkumpul satu tempat yang sama, yang hal ini menunjukkan rasa kekeluargaan yang sangat solid. Dokumentasi ini diminta langsung oleh peneliti kepada ketua pada saat melakukan observasi. adapun dokumentasi lainnya terdapat di bagian

---

<sup>15</sup> Herlin Susanti, Anggota HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung tanggal (22 September 2023).

<sup>16</sup> M. abdur rauf, senioritas HMPS MPI, wawancara langsung tanggal (20 september 2023).

<sup>17</sup> Observasi langsung di lingkungan HMPS MPI MPI (23 september 2023)

lampiran.



**GAMBAR 4.3** Konsolidasi dengan Senioritas<sup>18</sup>

Dari beberapa hasil wawancara serta observasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai-nilai budaya organisasi sebagai identitas HMPS MPI yaitu istilah panggilan brek bagi sesama mahasiswa MPI dan budaya dengan rasa kekeluargaannya, yang mana dengan identitas nilai-nilai budaya ini HMPS MPI mampu membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa.

**e. Hasil Internalisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi HMPS MPI IAIN Madura Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Periode 2022-2023.**

Segala sesuatu yang dilakukan pasti ada tujuan yang ingin dicapai atau hasil yang diharapkan. Dalam proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI ini diharapkan dapat membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa MPI. Proses yang baik akan menghasilkan hasil yang baik pula, karena hasil tidak akan

---

<sup>18</sup> Dokumentasi Lapangan HMPS MPI IAIN Madura (23 September 2023)

menghianati proses. Hal ini sesuai dengan apa yang di sampaikan oleh Aftoni Ilman Fahmi selaku ketua HMPS MPI 2022-2023.

“Maksud dari pembentukan karakter kepemimpinan disini Sesuai dengan apa yang menjadi target dari proses internalisasi tersebut Alhamdulillah dapat membentuk mahasiswa mpi yang memiliki karakter kepemimpinan, terbukti secara fisik mahasiswa MPI dalam berbagai kontestasi mampu bersaing dan bahkan lebih menjuarai dalam berbagai bidang, dan hal ini juga dibuktikan dengan hadirnya mahasiswa MPI dalam mengisi tempat tempat strategis dalam birokrasi kampus dan itu bukan hanya sekarang akan tetapi memang dari awal lahirnya HMPS ini memberikan dampak positif terhadap mahasiswa mpi. Bahkan stiap tahunnya mahasiswa MPI terus eksis dalam persoalan kpmimpinan di IAIN Madura, sehingga bisa kita tarik benang merahnya hal ini terjadi bukan karenah suatu kebtulan, artinya memang murni dari proses dedikasi yang diberikan oleh HMPS MPI melalui proses internalisasi nilai nilai budaya organisasi yang ditanamkan oleh HMPS MPI terhadap anggota anggota HMPS MPI.”<sup>19</sup>

Pendapat yang sama juga di sampaikan oleh Moh. Maksum Hanafi selaku pengurus HMPS MPI IAIN 2022-2023 yang mengatakan bahwasanya. “ Memang benar adanya dari dulu HMPS MPI tidak pernah absen dalam persoalan kontestasi pemilihan di kampus IAIN Madura. dari tahun ke tahun Mahasiswa MPI banyak yang jadi ketua dalam birokrasi kampus di IAIN Madura.”<sup>20</sup>

Hal tersebut senada dengan apa yang di sampaikan oleh saudara Herlin Susanti selaku anggota HMPS MPI 2022-2023 yang mengatakan bahwasanya: “Selama saya masuk kuliah saya melihat para kakak kakak MPI banyak yang menjadi ketua di kampus, bahkan

---

<sup>19</sup> Afthoini Ilman Fahmi, Ketua HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 september 2023).

<sup>20</sup> Moh Maksum Hanafi, pengurus HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung tanggal (21 September).

salutnya teman teman luar prodi saya juga mengakui kalau MPI memang luar biasa solidnya.”<sup>21</sup>

Hal ini di perkuat oleh saudara M. Abdur Rauf selaku senioritas HMPS MPI sebagaimana petikan wawancara sebagai berikut :

“Memang benar lek, dari dulu kalau berbicara kontestasi dan kompetisi baik di kampus bahkan di luar kampus MPI tidak pernah absen dalam bidang apapun lek, Berkat kekompakan dan kegigihan teman teman, HMPS MPI mampu bersaing dan bahkan menjadi pemenang dalam beberapa kontestasi di kampus. hal itu yang kemudian menjadi identitas mahasiswa MPI dan sampai sekarang Alhamdulillah adek adek MPI masih tetap eksis dalam Hal kepemimpinan di kampus.”<sup>22</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan bahwa hasil internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI itu memang benar terbukti secara nyata, bahwa banyak dari mahasiswa MPI yang secara eksistensi menjabat ketua di organisasi organisasi kampus IAIN Madura baik dalam organisasi internal maupun organisasi eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa proses internalisasi nilai nilai budaya organisasi di HMPS MPI benar-benar di terapkan secara sungguh sungguh dan konsisten sesuai dengan apa yang menjadi perencanaan di awal sehingga melahirkan sosok seorang yang memiliki karakter pemimpin. Pada saat peneliti melakukan observasi, peneliti tidak bisa ikut serta dalam hal tersebut dikarenakan sudah dilakukan.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Herlin Susanti, Anggota HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (22 September 2023).

<sup>22</sup> M Abdur Rauf, Senioritas HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023).

<sup>23</sup> Observasi Langsung di Lingkungan HMPS MPI MPI (23 September 2023)

Hal ini juga diperkuat oleh dokumentasi yang menunjukkan salah satu hasil dari internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI dalam memebentuk karakter kepemimpinan mahasiswa. yaitu, bukti dokumentasi yang diberikan oleh ketua umum Aftoni ilman fahmi, dia menyampaikan terkait mahasiswa MPI yang menjabat ketua pada tahun 2022-2023 dan tahun tahun sebelumnya, yang diambil langsung oleh peneliti pada saat melakukan observasi. dan dokumentasi yang lainnya terdapat dibagian lampiran.



**GAMBAR 4.4** Mahasiswa MPI Menjabat Sebagai Ketua di salah satu Organisasi.<sup>24</sup>

Dari beberapa hasil wawancara serta observasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa dapat terbukti secara nyata dan terlaksana sesuai dengan tujuan yang di rencanakan sebelumnya.

Dan mengenai bagaimana ketua organisasi bisa mempertahankan hasil dari internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI dalam

<sup>24</sup> Dokumentasi Lapangan HMPS MPI IAIN Madura (23 September 2023)

membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa. Sebagaimana yang di sampaikan oleh Afttoni Ilmah Fahmi selaku ketua HMPS MPI 2022.

Bahwa:

“Karena hal ini merupakan salah satu bentuk kaderisasi yang nantinya akan di teruskan oleh regenerasi selanjutnya. saya beserta kepengurusan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik, menjaga berbagai program yang sudah ada dan di rasah baik dan akan terus berusaha untuk hal yang bersifat progresif bagi berkembangnya HMPS MPI ini, selain itu juga HMPS juga memberikan ruang kepada para mahasiswa MPI untuk ikut andil dalam berbagai kegiatan MPI sebagai bentuk implementasi dari proses internalisasi yang di tanamkan terhadap para mahasiswa MPI dan tak lupa HMPS juga memberikan support bagi teman teman untuk ikut kompetisi di berbagai bidang karena hal itu merupakan salah satu pembentukan karakter bagi mahasiswa bagaimana teman teman bisa melatih mental juga emosi dan untuk melatih menjadi sosok seseorang yang memiliki karakter kepemimpinan.”<sup>25</sup>

Hal serupa juga di sampaikan oleh Moh. Maksim Hanafi selaku pengurus HMPS MPI 2022, yang mengatakan bahwa:

“Pastinya dengan cara memberikan edukasi yang lebih baik lagi dengan cara memasifkan lagi program program yang sudah ada, dan biasanya para anggota organisasi di libatkan juga dalam event event HMPS MPI sebagai anggota partisipan. hal ini untuk menguatkan teori yang mereka dapatkan pada saat proses internalisasi dan juga sebagai pengalaman awal bagi mereka untuk mengetahui suatu hal yang nantinya akan mereka jalani, diakui atau tidak yang akan menggantikan kepengurusan sekarang adalah para anggota HMPS MPI sekarang. Dan untuk mempertahankan hasil dari internalisasi itu HMPS MPI juga memfasilitasi dan memberikan support dalam hal apapun yang sekiranya berdampak positif bagi mahasiswa seperti halnya teman teman mau mengadakan acara HMPS akan dengan senang hati membantu dan mau ikut lomba HMPS juga dengan senang hati memberikan support baik secara finansial maupun dalam bentuk pengetahuan.”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Afthoini Ilman Fahmi, Ketua HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023).

<sup>26</sup> Moh Maksim Hanafi, Pengurus HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (21 September 2023)

Begitu juga yang di sampaikan oleh Herlin Susanti selaku anggota organisasi HMPS MPI 2022, yang mengatakan bahwa:

“Yang saya alami, setelah pelatihan diklat ke MPI an itu ada yang namanya follow up, atau tindak lanjut dalam bentuk implamantasi di lapangan, pada saat itu bentuk implememntasinya adalah jualan prodak kita sendiri, sehingga dengan adanya follow up tersebut saya bisa semakin paham tentang perpaduan anata teori dan penerapannya. Hal ini saya yakin sebagai strategi ketua dan kepengurusan HMPS MPI untuk menguatkan serta untuk mencapai hasil dari proses internalisasi tersebut.”<sup>27</sup>

Hal ini juga diperkuat oleh saudara M. Abdur Rauf. selaku senioritas HMPS MPI, yang mengatakan bahwa:

“Yang pertama menciptakan rasa solidaritas sesama mahasiswa MPI, kedua terus mengadakan proram yang mengarah pada proses pembentukan karakter para mahasiswa, ketiga melakukan kontroling pada semua bidang untuk memastikan roda organisasi berjalan secara stabil, mengadakan event event yang melibatkan para mahasiswa MPI. Dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh mahasiswa.”<sup>28</sup>

Hasil wawancara tersebut juga diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapngan terkait bagaimana ketua organisais HMPS MPI mempertahankan proses internalisasi nilai budaya organisasi HMPS MPI memang benar di terapkan dalam organisasi, dalam bentuk follow up, menjadikan anggota organisasi sebagai pantia partissipan dalam event MPI dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh anggota organisasi. pada saat peneliti melakukan observasi peneliti tidak bisa ikut serta dalam hal tersebut karena sudah dilakukan.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Herlin Susanti, Anggota HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (22 September 2023).

<sup>28</sup> M Abdur Rauf, Senioritas HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023).

<sup>29</sup> Observasi Langsung di Lingkungan HMPS MPI MPI (23 September 2023)

Hal ini juga diperkuat dengan adanya dokumentasi yang menunjukkan bagaimana ketua HMPS MPI mempertahankan hasil dari proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI yaitu pada saat follow up kegiatan dan keterlibatan anggota HMPS MPI sebagai panitia partisipan pada event MPI.



**GAMBAR 4.5** Praktek Entrepreneur Pada Acara Bazar MPI Bersate.<sup>30</sup>

Dari beberapa hasil wawancara serta observasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa apa yang dilakukan oleh ketua HMPS MPI sangat berpengaruh sekali terhadap upaya mempertahankan hasil dari proses internalisasi yang dilakukan, selain itu juga memberikan dampak positif terhadap anggota HMPS MPI sebagai penguatan pengetahuan dan pengalaman untuk dijadikan gambaran nantinya untuk memimpin adik-adik setelahnya.

---

<sup>30</sup> Dokumentasi Lapangan HMPS MPI IAIN Madura (23 September 2023)

**f. Kendala Internalisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi HMPS MPI IAIN Madura Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Periode 2022-2023**

Suksesnya organisasi tidak akan terlepas dari yang namanya problematika yang terjadi. Sama halnya dalam proses internalisasi nilai nilai budaya organisasi ini tidak akan berjalan mulus sesuai rencana, pasti ada kendala yang sering menjadi penghambat dalam proses berjalannya internalisasi ini, baik kendala besar ataupun kecil. Ada beberapa hal kecil yang sering menjadi kendala dalam proses internalisasi disini yaitu miskomunikasi yang di sebabkan oleh kurangnya komunikasi satu sama lain dalam organisasi. Sehingga berdampak pada proses kelancaran dalam menjalankan roda organisasi, karena tanpa komunikasi yang baik sebuah organisasi tidak akan berjalan lancar sesuai rencana. Oleh karena itu komunikasi dalam berorganisasi sangatlah penting sekali dalam proses menjalankan program program dalam berorganisasi. Sebagaimana yang di sampaikan oleh Aftoni Ilman Fahmi selaku ketua HMPS MPI IAIN Madura 2022-2023. Berikut petikan wawancaranya:

“Selama saya menjabat ketua di HMPS MPI 2022-2023 memang missskomunikasi sering terjadi dalam berbagai kegiatan, meskipun hal seperti ini selalu diantisipasi dan sering menjadi bahan evaluasi dalam berbagai rapat, tetap saja terjadi, seolah olah miskomunikasi dalam berorganisasi tidak pernah bisa di pungkiri. Tapi saya dan teman teman kepengurusan tetap berusaha semaksimal mungkin untuk meminimalisir terjadinya miskomunikasi ini, guna mengantisipasi sesuatu yang tidak di inginkan terjadi, hal ini guna mencapai target dari proses internalisasi nilai nilai budaya orgaisasi HMPS MPI IAIN

Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa.”<sup>31</sup>

Hal ini senada dengan apa yang di sampaikan oleh Moh. Maksum

Hanafi selaku pengurus HMPS MPI 2022 bahwasanya:

“Ya saya rasa memang kendala yang sering terjadi dalam mengadakan program HMPS MPI adalah terjadinya miskomunikasi secara terus menerus, ketika terjadi sebuah ketidak seimbangan dalam organisasi, kemudian dilakukan analisa permasalahan ternyata disebabkan oleh kesalah pahaman dikarenakan kurangnya komunikasi satu sama lain, sehingga hal ini berdampak pada satu sama lain yang saling menyalahkan. Komunikasi dalam berorganisasi oleh sebagian banyak orang dianggap hal kecil nan sepele, sehingga tidak sedikit dalam sebuah organisasi yang stagnan dan berselisih satu sama lain di akibatkan oleh terjadinya miskomunikasi, padahal komunikasi dalam sebuah organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam berjalannya program organisasi.”<sup>32</sup>

Hal yang sama juga di sampaikan oleh Herlin Susanti selaku anggota

HMPS MPI 2022 bahwasanya: “Beberapa kali dalam berbagai kegiatan saya melihat antara pengurus HMPS terjadi cekcok satu sama lain, kemudian waktu itu saya nanya ternyata jawaban dari kakak HMPS MPI hanya karena kesalahpahaman yang di akibatkan dari terjadinya miskomunikasi.”<sup>33</sup>

Dan hal ini juga di perkuat oleh saudara M. Abdur Rauf selaku senioritas HMPS MPI, berikut petikan wawancaranya:

“Dalam berorganisasi kita tidak akan terlepas dari yang namanya permasalahan, pasti ada yang namanya hambatan hambatan, tapi dengan hambatan itulah sebuah organisasi dapat secara cepat berkembang. Selama saya menjabat sebagai ketua HMPS MPI memang salah satu kendalah yang sering terjadi adalah miskomunikasi, sehingga berdampak pada ketidak maksimalan

---

<sup>31</sup> Afthoini Ilman Fahmi, Ketua HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023).

<sup>32</sup> Moh Maksum Hanafi, Pengurus HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung tanggal (21 september, 2023).

<sup>33</sup> Herlin Susanti, Anggota HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (22 September 2023).

dalam melaksanakan sebuah program dalam berorganisasi. Hal yang dianggap sepele seperti inilah yang kemudian sering menjadi akar awal terciptanya permasalahan yang sangat besar dalam berorganisasi. Sehingga menjaga komunikasi satu sama lain merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan proses internalisasi budaya organisasi dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa kedepannya.”<sup>34</sup>

Hasil dari wawancara diatas tersebut diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan. disana saudara aftoni ilman fahmi selaku ketua HMPS MPI 2022 secara jelas menyampaikan terkait dengan kendala yang sering terjadi dalam upaya menjalankan berbagai program kegiatan adalah miskomunikasi, meskipun dari beberapa kegiatan sebelumnya miskomunikasi sudah menjadi bahan evaluasi yang selalu diperhatikan, akan tetapi hal itu tetap terjadi pada saat kegiatan berlangsung.<sup>35</sup>

Hal ini juga diperkuat oleh dokumentasi yang menunjukkan salah satu kendala dari internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa. yaitu, bukti dokumentasi yang diberikan oleh ketua umum Aftoni ilman fahmi, pada saat rapat acara dari sekian banyak jumlah kepengurusan yang datang hanya 50 persen dari total semuanya, sehingga akibat ketidakhadirannya dalam rapat persiapan acara membuat teman teman pengurus tidak tahu akan perannya masing masing dalam organisasi sehingga hal ini menjadi kendala serius dalam proses internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa.

---

<sup>34</sup> M. Abdur Rauf, Senioritas HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023).

<sup>35</sup> Observasi Langsung di Lingkungan HMPS MPI MPI (23 September 2023)



**GAMBAR 4.6** Kehadiran Rapat yang Sedikit.<sup>36</sup>

Dari beberapa hasil wawancara serta observasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kendala yang sering terjadi dalam internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa adalah kurangnya komunikasi satu sama lain yang mengakibatkan ketidakmaksimalan dalam upaya internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan ,mahasiswa.

Dan mengenai bagaimana peran ketua HMPS MPI mengatasi kendala yang terjadi pada saat proses internalisasi nilai nilai budaya oragnisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahsiswa, sebagaimana yang disampiakn oleh saudara Aftoni Ilamn Fahmi selaku ketua organisasi hmps mpi 2022, yang mengatakan bahwa:

“Sebagai pemimpin kita harus bijak menghadapi sebuah problem yang terjadi apalagi hal ini tentang kaderisasi dalm proses internalisasi nilai nilai budaya organisasi, tentu saya akan memastikan kendala yang terjadi disebabkan oleh apa dulu, setelah diketahu penyebabnya maka sebagaimana budaya yang

<sup>36</sup> Dokumentasi Lapangan HMPS MPI IAIN Madura (23 September 2023)

ada di HMPS MPI segala sesuatu di lakukan secara musyawah samapai menemukan titik terang, menacari jalan keluarnya bukan malah memperkeruh keadaan dengan saling menyalahkan satu sama lain, sebagai pemimpin kita harus tenang dalam menghadapi situasi apapun, serumit dan sebesar apapun permasalahan yang terjadi, menyelesaikan satu persatu dengan kepala dingin merupakan salah satu solusi utamanya. <sup>37</sup>

Hal yang sama juga di sampaikan oleh mohammad maksum hanafi selaku pengurus HMPS MPI 2022, yang mengatakan bahwa: “Ya kalau di HMPS MPI permasalahan dilakukan secara musyawarah atau seacara kekeluargaan internal HMPS MPI saja”<sup>38</sup>

Hal ini juga di sampaikan oleh herlin susanti selaku anggota organisasi HMPS MPI 2022 yang mengatakan bahwa:

“Pada saat sebagai panitia partisipan saya terlibat dalam sebuah rapat kepanitiaan yang di dalamnya membahas tentang problem yang terjadi di antara kepengurusan, saya melihat apton selaku ketua tidak mengambil keputusan se cara sepihak akan tetapi masih meminta masukan dari pada seluruh panitia yang hadir pada saat itu .”<sup>39</sup>

Hal ini juga di perkuat oleh saudara M. Abdur Rauf. selaku senioritas HMPS MPI dalam petikan wawancaranya sebagai berikut:

“Jadi, kalau di HMPS MPI itu lek besar kecil problematika yang terjadi dilakukan secara musyawarah, meskipun musyawarah yang dilakukan melalu berbagai tingkatan sesuai dengan kadar besar tidaknya permasalahan tersebut, biasanya di atasi oleh kepengurusan dan apabila kepengurusan tidak mampu memberikan jalan keluar maka para senioritas MPI juga akan ikut turun tangan dalam mencarikan jalan keluar, hal ini yang membedakan kita HMPS MPI dengan organissai organiaasi yang lainnya.”<sup>40</sup>

<sup>37</sup> Afthoini Ilman Fahmi, Ketua HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023).

<sup>38</sup> Moh Maksum Hanafi, Pengurus HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (21 September 2023)

<sup>39</sup> Herlin Susanti, Anggota HMPS MPI 2022-2023, Wawancara Langsung Tanggal (22 September 2023).

<sup>40</sup> M. Abdur rauf, Senioritas HMPS MPI, Wawancara Langsung Tanggal (20 September 2023).

Hasil wawancara tersebut di perkuat dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa peran ketua HMPS MPI dalam mengatasi kendala yang sering terjadi pada organisasi yaitu melalui musyawarah, dikarenakan hal ini sangat berdampak baik bagi berjalannya sebuah organisasi dan meminimalisir perselisihan dalam organisasi. pada saat peneliti melakukan observasi, peneliti tidak bisa ikut serta dalam hal tersebut dikarenakan sudah dilakukan.<sup>41</sup>

Hal ini juga juga diperkuat oleh dokumentasi yang menunjukkan salah satu peran ketua dalam mengatasi kendala yang sering terjadi pada HMPS MPI pada saat rapat evaluasi yang di ambil langsung oleh peneliti pada saat melakukan observasi dan dokumentasi lainnya terdapat di bagian lampiran halaman.



**GAMBAR 4.7** Rapat Evaluasi.<sup>42</sup>

Dari beberapa hasil wawancara serta observasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran ketua organisasi dalam mengatasi kendala yang sering terjadi dalam proses internalisasi nilai nilai

<sup>41</sup> Observasi Langsung di Lingkungan HMPS MPI MPI (23 September 2023)

<sup>42</sup> Dokumentasi Lapangan HMPS MPI IAIN Madura (23 September)

budaya organisasi HMPS MPI sangat bagus dan efektif sekali dalam mengatasinya ataupun meminimalisir terjadinya kendala-kendala pada saat proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi berlangsung.

## **2. Temuan Penelitian**

Berdasarkan paparan data yang telah di paparkan oleh peneliti, maka pada bab ini peneliti akan menguraikan temuan-temuan penelitian yang telah peneliti lakukan selama melakukan penelitian di lapangan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk hasil penelitian. Berikut beberapa temuan-temuan peneliti tentang internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa periode 2022-2023

### **a. Internalisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi HMPS MPI IAIN Madura Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Periode 2022-2023.**

Berdasarkan paparan data-data dari fokus penelitian yang pertama maka temuan-temuan penelitian yaitu:

- 1) Proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura.

Proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang dilakukan oleh HMPS MPI terdiri dari beberapa langkah. Pertama menyediakan dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan seperti halnya pelatihan, seminar dan kajian rutin setiap minggunya. Kedua melibatkan penasehat (senioritas organisasi) untuk

membantu manajemen dalam menyampaikan pesan secara tepat. Ketiga menjaga garis koordinasi dan intruksi dalam structural organisasi dan yang ke empat menjaga komunikasi satu sama lain sesama mahasiswa MPI.

- 2) Peran ketua organisasi dalam mewujudkan internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI

Sebagai penanggung jawab dalam mensukseskan proses internalisasi, memimpin berjalannya proses internalisasi dan memberikan motivasi kepada pengurus dan anggota HMPS MPI

- 3) Nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI

Kesolidan dalam berorganisasi, rasa kekeluargaan dalam berorganisasi, istilah panggilan brek bagi sesama mahasiswa MPI.

**b. Hasil Internalisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi HMPS MPI IAIN Madura Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Periode 2022-2023.**

- 1) Hasil internalisasi nilai nilai budaya organisasi

Membentuk mahasiswa MPI untuk memiliki karakter kepemimpinan, membentuk mahasiswa yang berjiwa competitor, menjadikan mahasiswa MPI sebagai pemimpin di berbagai organisasi.

- 2) Peran ketua organisasi dalam mempertahankan hasil dari internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura.

Menjalankan berbagai program yang sudah ada dan di rasah baik dan akan terus berusaha untuk hal yang bersifat progresif bagi berkembangnya HMPS MPI. Memberikan ruang kepada para mahasiswa MPI untuk ikut andil dalam berbagai kegiatan MPI sebagai bentuk implementasi dari proses internalisasi, Juga memberikan support bagi teman teman untuk ikut kompetisi di berbagai bidang.

**c. Kendala Internalisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi HMPS MPI IAIN Madura Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Periode 2022-2023**

- 1) Kendala yang sering terjadi dalam proses internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura

Sering terjadi misskomunikasi yang menjadi penghambat proses internalisasi ini, terjadinya perbedaan pendapat sesama pengurus HMPS MPI.

- 2) Peran ketua organisasi dalam mengatasi kendala yang terjadi saat internalisasi nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura.

Mencari tahu terlebih dahulu sebab akibatnya kemudian meminta keterangan dari pihak yang berselisih dan Musyawarah merupakan cara ketua HMPS MPI dalam mengatasi kendala yang terjadi.

## **B. Pembahasan.**

Dari paparan data dan temuan penelitian di lapangan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti menyajikan pembahasan terkait dengan apa yang sudah peneliti temukan di lapangan sesuai dengan fokus penelitian

### **1. Proses Internalisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi HMPS MPI IAIN Madura Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Periode 2022-2023**

Bedasarkan hasil temuan peneliti dalam proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa. HMPS MPI menggunakan beberapa cara yaitu dengan mengadakan berbagai program kegiatan dalam bentuk pelatihan, seminar dan kajian-kajian. Melibatkan senioritas dalam menyampaikan pesan secara tepat. Menjaga garis koordinasi dalam struktural organisasi. menjaga komunikasi satu sama lain sesama mahasiswa MPI. Hal ini dilaksanakan dalam upaya untuk menciptakan karakter kepemimpinan bagi mahasiswa MPI IAIN Madura.

Hal tersebut sebagaimana dikatakan oleh Fadillah dalam jurnalnya yang mengatakan bahwa proses internalisasi merupakan pengaitan urutan tindakan yang berhubungan dengan penanganan, pengendalian, ataupun tanggapan terhadap suatu fenomena. Proses internalisasi adalah suatu proses dimana seseorang menimbang, menerima, menghayati mampu untuk mempraktekkan nilai dan perilaku baru dalam hidupnya. Proses

internalisasi akan meliputi lima tahap yaitu pengetahuan, mengerti, penilaian, penerimaan dan pelaksanaan.<sup>43</sup>

Peran ketua HMPS MPI sangat berpengaruh dalam mewujudkan proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dalam membentuk karakter kepemimpinan. Yang mana meliputi sebagai penanggung jawab dalam mensukseskan proses internalisasi, memimpin berjalannya proses internalisasi dan memberikan motivasi kepada seluruh mahasiswa MPI.

Hal ini diperkuat oleh Nur Innah Alfiyah dalam jurnalnya yang mengatakan bahwa pemimpin merupakan motor penggerak dalam tercapainya suatu tujuan di dalam organisasi, pemimpin dianggap mampu merubah sebuah organisasi atau sebuah lembaga untuk memiliki sebuah masadepan yang lebih maju dan lebih baik sekaligus juga dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai ketentuan yang berlaku<sup>44</sup>

Sebagaimana yang dikatakan Nanok Hadi Pranomo dalam jurnalnya bahwa pemberian pengarahan dan bimbingan yang baik kepada karyawan akan memberikan umpan balik yang positif bagi karyawan tentang bagaimana bekerja dengan baik yang akan membuat karyawan lebih mengerti dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Dani Fadillah, Strategi Komunikasi Pembentukan Budaya Organisasi Batul Arqam Sebagai Sarana Pembentukan Budaya Organisasi ala KH Ahmad Dahlan di Amal Usaha Muhammadiyah Yogyakarta, Jurnal UNY, vol.14,no.1, (2014), 07.

<sup>44</sup> Nur Innah Alfiya, Ida Syafriani, Peran Pemimpin Transformasional dalam Penguatan Kelembagaan ( Studi di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Sumenep), governance innovation, vol.01, no. 02, (2019), 38.

<sup>45</sup> Nanok Hadi Pramono, Peranan Pemimpin dalam Memotivasi Karyawan (studi pada CV. TIGI CYBER COMPUTER MALANG), Administrasi Bisnis, vol.06, no.02, (Desember 2013), 07

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman penting yang sama sama dimiliki oleh para anggotanya. Budaya organisasi merupakan hal yang paling penting dalam memperbaiki efektifitas organisasi dan manajerial. Kinerja organisasi tidak cukup dan tidak akan dapat dipahami jika tidak melihat budaya dalam organisasi tersebut secara komprehensif. Pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya organisasi yang professional akan membawa keberhasilan organisasi di masa depan yaitu yang memahami dan menggunakan strategi organisasi dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI yaitu terletak pada adanya budaya yang memiliki rasa kekeluargaan dalam arti sebuah ikatan solidaritas yang sangat tinggi dalam berorganisasi. segala tindak tanduk yang akan dilakukan sebagai langkah organisasi dilakukan secara musyawarah, dan hasil musyawarah tersebut dijadikan sebagai keputusan mutlak yang tidak bisa diganggu gugat. Dan mahasiswa MPI memiliki panggilan khusus yaitu BREK dengan arti bukan arek arek kerek, istilah ini dalam HMPS MPI digunakan untuk memanggil mahasiswa MPI satu sama lain. Nilai nilai budaya organisasi inilah yang ditanamkan terhadap seluruh mahasiswa tanpa terkecuali dengan harapan dapat menciptakan dan membentuk karakter kepemimpinan bagi mahasiswa MPI.

Hal ini diperkuat oleh wahyudi latunreng dalam bukunya yang mengatakan budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai nilai bersama dalam kehidupan berorganisasi dan mengikuti semua

orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman penting yang sama sama dimiliki oleh anggotanya, yang menyatakan nilai nilai budaya dan kepercayaan bahwa yang sama sama dianut oleh para anggotanya itu seperti terwujud dalam alat alat simbolis seperti mitos upacara, cerita legend dan bahasa khusus.<sup>46</sup>

## **2. Hasil Internalisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi HMPS MPI IAIN Madura Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Periode 2022-2023.**

Proses merupakan sebuah rangkaian suatu hal yang sedang dilakukan dan diusahakan secara maksimal untuk dapat mencapai suatu hasil yang di inginkan, begitu juga dengan proses internalisasi nilai nilai budaya HMPS MPi ini dimaksudkan untuk mendapatkan sebuah hasil dari apa yang menjadi tujuan awal yaitu membentuk mahasiswa yang memiliki karakter kepemimpinan. Baik dalam sebuah instansi maupun kepemimpinan bagi diri sendiri.

Berdasarkan temuan penelitian di HMPS MPI IAIN Madura terkait hasil internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura yaitu menciptakan karakter kepemimpinan bagi setiap individu dari mahasiswa mpi. Karena perlu di ketahui sstiap individu akan menjadi pemimpin bagi diri sendiri maupun bagi orang lain, menjadikan mahasiswa MPI sebagai pemimpin di berbagai instansi baik dalam

---

<sup>46</sup> Wahyudin Latunreng, Antoni Ludfi Arifin, Resista Vikaliana, "Budaya Organisasi", (Bogor:IPB Press, 2022), 10

organisasi internal maupun eksternal organisasi. karakter kepemimpinan ini sebagai bekal untuk kehidupan dalam bermasyarakat nantinya.

Sebagaimana yang dikatakan Wardani dalam jurnalnya bahwa internalisasi nilai dan sosialisasi budaya mempunyai dampak yang bermanfaat bagi kehidupan bermasyarakat. Hal tersebut dirasakan sebagai pengembangan, perbaikan dan penyaringan budaya, yang memiliki manfaat sebagai potensi pengembangan potensi seseorang untuk menjadi untuk menjadi pribadi dan memiliki perilaku yang baik agar seseorang memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan budaya dan karakter organisasi dan juga agar sesuai dengan nilai-nilai budaya dan karakter organisasi.<sup>47</sup>

Berhasilnya sebuah proses internalisasi organisasi merupakan sebuah kebanggaan tersendiri bagi sebuah organisasi terlebih bagi ketua organisasi sebagai aktor terpenting dalam menjalankan proses internalisasi ini. selain sebuah keberhasilan yang di capai ketua organisasi masih mempunyai peran bagaimana sebuah puncak keberhasilan tersebut bisa di pertahankan secara terus menerus.

Berdasarkan temuan penelitian pada HMPS MPI terkait dengan peran ketua organisasi dalam mempertahankan hasil proses internalisasi ini yaitu dengan cara terus menjalankan berbagai program yang sudah ada dan di rasah baik dan akan terus berusaha untuk hal yang bersifat progresif bagi berkembangnya HMPS MPI. Memberikan ruang kepada para mahasiswa MPI untuk ikut andil dalam berbagai kegiatan MPI sebagai

---

<sup>47</sup> Wardani, Internalisasi Nilai-nilai dan Konsep Sosialisasi Budaya dalam Menunjang Sikap Persatuan masyarakat Desa Pancasila, Jurnal Ilmu Pengetahuan sosial, vol.06, no.02,(2019), 171.

bentuk implementasi dari proses internalisasi budaya organisasi, Juga memberikan support bagi teman teman untuk ikut kompetisi di berbagai bidang.

Hal tersebut sebagaimana dikatakan oleh lalu suparman dkk dalam jurnalnya yang mengatakan bahwa mengembangkan dan melestarikan budaya organisasi dapat bermakna sebagai komunitas yang memiliki kemampuan jasmani dan rohani yang seimbang untuk melangsungkan hubungan manusia dengan alam, sosial dan tuhan, akhirnya dapat tersosialisasinya dasar, konsep dan identifikasi budaya organisasi bagi masyarakat. Melestarikan budaya organisasi secara formal dapat dilakukan dengan tiga kekuatan yang berperan penting dalam melestariaknan budaya organisasi yaitu, praktek seleksi organisasi, tindakan manajman puncak dan metode sosialisasi organisasi.<sup>48</sup>

Sebagaimana yang juga di katakana oleh jayanti trioctavia dalam jurnalnya yang mengatakan bahwasanya peranan pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi tercermin pada integrasi satu sama lain dengan menggunakan bahsasa dan tatacara yang berlaku, adanya norma norma yang berlaku seperti standard dan ketentuan perilaku, termasuk petunjuk tentang pekerjaan yang harus dilaksanakan nilai nilai penting yang hendak ditanamkan, dibangun, dan diresapi bersama oleh segenap anggota.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Lalu Suparman, Peran Pemimpin dalam Melestarikan dan Mengembangkan Budaya Organisasi Nahdlotun Wathan Pancor, Jurnal Magister Manajemen, vol.06,no.04, (2017), 06

<sup>49</sup> Jayanti Trioktafia, dkk, Peranan Pemimpin dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (Studi Kasus pada PT. Asuransi Jiwasraya(persero) Malang Regional office), Administrasi Bisnis, vol.40,no.1,(November, 2016), 156

**3. Kendala Internalisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi HMPS MPI IAIN Madura Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Periode 2022-2023.**

Keberhasilan yang di capai dari proses internalisasi nilai nilai budaya HMPS MPI tidaklah berjalan mulus terus, akan tetapi terdapat beberapa kendala kendala yang sering terjadi sehingga menjadi penghambat dari berjalannya proses internalisasi. Karena setiap tindakan yang di ambil pasti ada resiko tersendiri di dalamnya.

Berdasarkan temuan penelitian pada HMPS MPI terkit dengan kendala yang sering terjadi di HMPS MPi yaitu meliputi terjadinya miss komunikasi sesame pengurs HMPS MPI dan terjadinya perbedaan pandangan yang kemudian sering menjadi kendala dalam proses keberlangsungan internalisasi nilai nilai budaya organisasi HMPS MPI dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa.

Hal tersebut di perkuat oleh sintia nurya dalam jurnalnya yang mengatakan bahwa dalam melaksanakan kegiatan atau program tidak selalu berjalan dengan maksimal, pasti ada kendala di dalamnya. Kendala atau permasalahan dalam proses pelaksanaan suatu kegitan atau program merupakan penghambat dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan.<sup>50</sup>

Sebagaimana juga dikatakan oleh Juliana lumintang dalam jurnalnya bahwa suatu konflik dapat terjadi karena masing masing pihak

---

<sup>50</sup> Sintia Nurya, dkk, Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Karakter dalam Gerakan Literasi Sekolah pada siwa kelas awal, *journal of classroom action research*, vol. 05, no.02, (2023), 328.

atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bukan hanya bersifat materi, tetapi juga bersifat non material.<sup>51</sup>

Adanya sebuah kendala dalam sebuah proses internalisasi akan menjadi penghambat yang dapat memperlambat tercapainya hasil dari sebuah proses internalisasi, sehingga dengan ini perlu adanya sikap tegas dari ketua organisasi dalam mengatasi kendala yang sering terjadi pada saat proses internalisasi berlangsung.

Berdasarkan temuan penelitian pada HMPS MPI terkait peran ketua organisasi dalam mengatasi kendala kendala yang sering terjadi pada saat proses internalisasi yaitu dengan cara mengadakan musyawarah untuk mendapatkan jalan alternatif sebagai solusi dari problem yang terjadi. Karena di akui atau tidak sebuah organisasi terdiri dari berbagai macam karakter yang berbeda sehingga musyawarah merupakan hasil kesepakatan yang sudah di setujui bersama.

Hal tersebut di perkuat oleh R, firdaus wahyudi dan suriati dalam jurnalnya yang mengatakan bahwa dalam sebuah organisasi peran pemimpin yang notabeni memiliki otoritas yang tinggi dan wewenang yang sangat besar dalam gerak sebuah organisasi, sangat penting dalam mengarahkan output yang akan terjadi dari konflik organisasi yang dikelolanya tersebut. Oleh karenanya mengelola konflik yang baik harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar keberadaan konflik bisa ditangani secara konstruktif.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Juliana lumintang, *Dinamika Konflik dalam Organisasi*, Acta Diurnia, vol.04, no.02, (2015), 02.

<sup>52</sup> R.firdaus Wahyudi dan Suriati, *Urgensi Kompetensi Pemimpin dalam Mengelola Konflik Organisasi: Suatu Analisis dari Perspektif Komunikasi Konflik*, *Kajin Komunikasi dan Penyiran islam*, vol.05, no. 01, (2023), 03.

Sebagaimana juga dikatakan oleh nanok hadi pramono dalam jurnalnya setiap masalah pasti dapat diselesaikan dengan baik asal dihadapi dengan kepala dingin dan berusaha mencari solusi terbaik tanpa ada efek negative terhadap perusahaan dan karyawan.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Nanok Hadi Pramono, Peranan Pemimpin dalam Memotivasi Karyawan (studi pada CV. TIGI CYBER COMPUTER MALANG), Administrasi Bisnis, vo.06, no.02, (Desember 2013), 06