

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN BUDAYA SEKOLAH ISLAMI DI
MADRASAH TSANAWIYAH NURUL HUDA SUMBERHADI
LAMPUNG TIMUR**

SKRIPSI

Oleh:

Achmad Zainul Abidin

1711030001



Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN BUDAYA SEKOLAH ISLAMI DI
MADRASAH TSANAWIYAH NURUL HUDA SUMBERHADJI
LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat
– Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

Achmad Zainul Abidin

NPM: 1711030001

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M. Pd
Pembimbing II: Prof. Dr. Agus Pahrudin, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

ABSTRAK

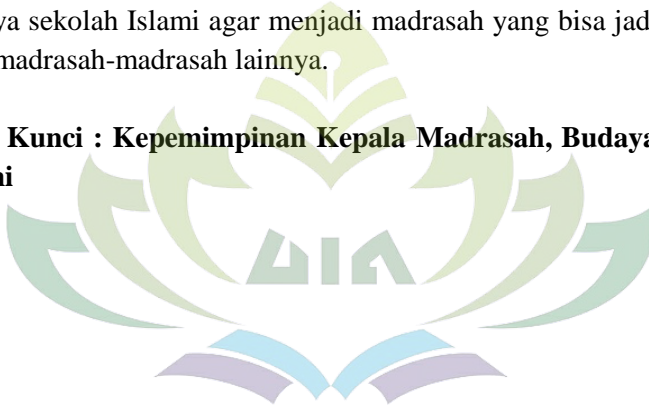
Budaya secara umum adalah norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Sedangkan yang dimaksud sekolah adalah suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterimasecara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personel sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staff, siswa, dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur, Bagaimana Budaya Sekolah Islami di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur, serta Bagaimana Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, yang menekankan pada kualitas atau mutu suatu penelitian, yang mengacu pada teori, konsep, defenisi, karakteristik, maupun simbol-simbol. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah terhadap pengembangan budaya sekolah islami di Mts Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur,

Hasil dari penelitian ini adalah, Kepemimpinan di MTs. Mts Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada visi dan misi, mengambil keputusan dengan cara musyawarah serta mengambil kebijakan yang tidak merugikan banyak pihak, Budaya sekolah Islami yang diterapkan di Mts Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur adalah Budaya berperilaku yaitu senyum, sapa, salam, sopan, dan santun dan Budaya kebiasaan Keseharian membaca doa sebelum dan sesudah belajar dan berpakaian

sesuai dengan syariat Islam. Dalam upaya mengembangkan budaya sekolah Islami ini hal yang dilakukan dalam upaya mengembangkan budaya sekolah Islami di Mts Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur banyak melakukan inovasi-inovasi yang sifatnya berkesinambungan dalam mengembangkan setiap budaya sekolah Islami yang ada seperti melestarikan wajib bagi peserta didik, diharapkan dengan pembelajaran ini siswa/siswi mampu menerapkan 5 S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, dan Santun), penerapan berpakaian (berbusana) sesuai dengan syariat Islam, penerapan membaca doa sebelum belajar dan setelah selesai belajar, penerapan wajib membaca Al-Qur'an, penerapan sholat duha dan penerapan wajib sholat, memberikan sosialisasi dan motivasi kepada seluruh pihak sekolah agar terus bekerjasama mengembangkan budaya-budaya sekolah Islami agar menjadi madrasah yang bisa jadi inspirasi bagi madrasah-madrasah lainnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Sekolah Islami



ABSTRACT

Culture in general is the norms, values, attitudes, and beliefs shared by members of the organization. While what is meant by school is an institution where it is a place to receive and give lessons. School culture refers to a system of values, beliefs and norms that are mutually accepted, and carried out with full awareness as natural behavior, which is formed by an environment that creates a common understanding among all elements and school personnel, be it principals, teachers, staff, students, and if necessary form the same public opinion as the school. This gives rise to the formulation of problems, among others: How is the leadership of the Madrasah Principal at Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi, East Lampung?, How is the Islamic School Culture in Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi, East Lampung?, How are the Efforts of the Head of Madrasa in Developing Islamic School Culture in Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi East Lampung ?

This research is a descriptive qualitative research, which emphasizes the quality or quality of a study, which refers to theories, concepts, definitions, characteristics, and symbols. The research design is descriptive qualitative, so the focus of the research is on the leadership of the madrasah principal on the development of Islamic school culture at Mts Nurul Huda Sumberhadi, East Lampung, using data collection methods by means of Interview, Observation, and Documentation.

The results of this study are: (1) Leadership in MTs. Mts Nurul Huda Sumberhadi East Lampung is a vision and mission-oriented leadership, making decisions by deliberation and taking policies that do not harm many parties, (2) Islamic school culture applied at Mts Nurul Huda Sumberhadi East Lampung is a culture of behavior, namely smiling, greetings, greetings, politeness, and manners and Daily habits of reading prayers before and after studying and dressing according to Islamic law. (3) In an effort to develop an Islamic school culture, what is being done in an effort to develop an Islamic school culture at Mts Nurul Huda Sumberhadi, East Lampung, many innovations that are sustainable in nature in

developing every existing Islamic school culture such as preserving compulsory for students are expected With this learning, students are able to apply the 5 S (Smile, Greet, Greeting, Polite, and Courteous), the application of dressing (dressing) in accordance with Islamic law, the application of reading prayers before studying and after finishing studying, the application of compulsory reading of the Qur'an. an, the implementation of the Duha prayer and the application of mandatory prayers, providing socialization and motivation to all schools to continue to work together to develop Islamic school cultures so that they become madrasas that can be an inspiration for other madrasas.

Keywords: Madrasah Principal Leadership, Islamic School Culture



SURAT PERYATAAN

Saya yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Achmad Zainul Abidin
NPM : 1711030001
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan Bahwa Skripsi yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur" Adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun plagiat dari karya ilmiah orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *Footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terdapat penyimpangan dalam karua ilmiah ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Mei 2021

Penulis



Achmad Zainul Abidin

NPM. 1711030001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame-Bandar Lampung 35131 Tlp.0721-703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur
Nama : Achmad Zainul Abidin
NPM : 1711030001
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M. Pd
NIP. 197211211998032007

Prof. Dr. Agus Pahrudin, M. Pd
NIP. 196408051991031008

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd
NIP. 196407111991032003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN
INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur”** Disusun oleh : **Achmad Zainul Abidin, NPM : 1711030001**, Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Selasa, 07 Desember 2021.**

TIM MUNAQASAH

Ketua Sidang : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Sekretaris : Aditia Fradito, M.Pd.I

Penguji Utama : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

Penguji I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Penguji II : Prof. Dr. H. Agus Pahrudin, M.Pd



**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِأَبْنِهِ وَهُوَ يَعِظُهُ يَا بُنَيَّ لَا تُشْرِكْ بِاللَّهِ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ ١٣

Artinya : “Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberi pelajaran kepada anaknya : “Hai anakku, janganlah kamu mempersekutuan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar.”
(Q.S Luqman : 13)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya* (Bandung: CV. Penerbit Diponogoro, 2012). h 412



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, saya persembahkan karya ini untuk orang-orang tercinta:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Matzen dan ibunda Purnama Ningsih, yang telah membesarkanku, mengasuhku, membimbingku dengan penuh kesabaran, selalu mendo'akan dan senantiasa memberikan semangat, memberikan kasih sayangnya, dorongan serta motivasi dalam hidupku. Terima kasih yang tak terhingga aku ucapkan untuk ayahanda yang telah banyak pengorbanan, baik waktu maupun materi, dan terimakasih pula untuk ibu yang setiap saat mendo'akanku. Terima kasih atas kesabaran dalam mendidikku sehingga aku bisa menjadi seperti saat ini, sekali lagi aku ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk Papah dan Mamak tercinta.
2. Abang-abang tercinta, Hermawansyah dan Rudi Marizen Saputra, Adik perempuan tercinta, Syifa Zahra Rahmadhani, Alm kakek dan nenek tersayang Beserta keluarga besar yang selalu memberikan motivasi dalam hidupku.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah mendewasakanku dalam berfikir, bersikap dan bertindak.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Achmad Zainul Abidin lahir di Wana, 22 Juni 1999, anak ketiga dari 4 bersaudara, Putra dari Bapak Matzen dan Ibu Purnama Ningsih. Penulis menyelesaikan pendidikan taman kanak-kanak di TK PGRI 2 Wana, Melinting, Lampung Timur, Lampung pada tahun 2005. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan tingkat dasar di SDN 1 Wana, Melinting, Lampung Timur, Lampung, selesai pada tahun 2011. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Melinting, Lampung Timur, Lampung, dan selesai pada tahun 2014. Kemudian, penulis melanjutkan ke jenjang atas di SMAN 1 Bandar Sribhawono, Lampung Timur, Lampung dan diselesaikan pendidikan pada tahun 2017. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam tahun 2017. Pada tahun 2020 penulis melaksanakan KKN-DR di Desa Wana, Kecamatan Melinting, Lampung Timur. Pada tahun yang sama penulis juga melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMAN 12 Bandar Lampung.



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ” Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur “, dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Sholawat teriring salam selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, yang selalu kami nantikan syafa’atnya di hari akhir nanti, Aamiin ya rabbal alamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis, ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, terutama kepada:.

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung..
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd, Selaku pembimbing I dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
4. Prof. Dr. Agus Pahrudin, M.Pd Selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
6. Kepala Madrasah dan keluarga besar MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.
7. Kedua orang tua dan saudara sekandungku yang mana telah memotivasi penulis sampai saat ini.
8. Sahabat-sahabatku yang mana telah memberikan motivasi dan dorongan kepala penulis

9. Serta teman-teman Manajemen pendidikan islam angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu
Kepada pembaca jika terdapat kekurangan atau kekeliruan dalam skripsi ini, penulis mohon maaf, karena penulis sendiri dalam tahap belajar. Dengan demikian, tak lupa penulis ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 15 Maret 2021
Penulis

Achmad Zainul Abidin
NPM.1711030001



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERYATAAN	vi
PERSETUJUAN	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR TABEL	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Fokus Penelitian dan Sub Penelitian	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Signifikasi Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian yang Terdahulu Relevan	10
H. Metode Penelitian.....	15
I. Sitematika Pembahasan	22

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	25
1. Pengertian Kepemimpinan.....	25
2. Prinsip-prinsip Kepemimpinan.....	28
3. Fungsi Kepemimpinan.....	33
4. Pengertian Kepala Madrasah	39
5. Peran Kepala Madrasah	46
6. Fungsi Kepala Madrasah	49
B. Budaya Sekolah Islami	51
1. Pengertian Budaya Sekolah Islami	51
2. Karakteristik Budaya Sekolah Islami	57
3. Faktor Pendukung Budaya Sekolah Islami	58

C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami	64
--	----

BAB III. LAPORAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data lapangan	69
1. Sejarah Berdirinya MTs Nurul Huda Sumberhadi	69
2. Daftar Nama Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sumberhadi.....	69
3. Profil MTs Nurul Huda MTs Nurul Huda Sumberhadi.....	70
4. Visi dan Misi MTs Nurul Huda Sumberhadi.	71
B. Struktur Organisasi MTs Nurul Huda Sumberhadi	73
C. Keadaan Umum MTs Nuru Huda Sumberhadi	73
D. Keadaan Sarana dan Prasarana	75
E. Deskripsi Data Penelitian	77

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami.....	83
B. Analisis Temuan Umum	88

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Rekomendasi	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami	5
2. Dampak Perilaku Islami Dalam Sekolah/Organisasi Orang Lain Dan Jujur Dalam Bertutur Kata Dan Tingkah Laku	32
3. Daftar Nama dan Periode Masa Jabata Kepala Madrasah.....	35
4. Keadaan Guru MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.....	37
5. Data Siswa Mts Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.	38
6. Data Ruang Pendidikan MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur	38
7. Sarana Pendidikan dan Perlengkapan Sekolah.....	38





BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam karya ilmiah, penulis memberikan gambaran yang jelas untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami proposal yang berjudul “**Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur**”

Sebelum membahas Proposal ini lebih lanjut, penulis perlu memberikan penegasan dari pengertian istilah-istilah judul skripsi tersebut, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela, ada penghargaan, otoritas, dan bujukan¹.

Kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Oleh karena itu, disebutkan dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah (2) Ayat 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

“(Ingatlah) ketika Tuhan mu berfirman kepada malaikat, sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi” (QS Al-Baqarah [2] : 30)

¹Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan Perilaku Organisasi* (jakarta: Rajawali Pers, 2009), 2

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.²

3. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik.³

Berdasarkan pengertian pengembangan yang telah diuraikan dimaksud dengan pengembangan adalah suatu proses untuk menjadikan potensi yang ada menjadi sesuatu yang lebih baik dan berguna.⁴

4. Budaya Sekolah Islami

Budaya Sekolah Islami adalah norma hidup yang bersumber dari syariat Islam. Budaya ini merupakan prasarana yang esensial untuk dikelola dalam rangka penerapan pengajaran berbasis nilai di sekolah, khususnya sekolah yang bercirikan Islam. Budaya Islami ini dapat tercermin dalam sikap tabassum (senyum), menghargai waktu, cinta ilmu, mujahadah (kerja keras dan optimal), tanafus dan ta'awun (berkompetisi dan tolong-menolong⁵).

² Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 81

³ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005).h. 24

⁴Hamdani Hamid, *Pengembangan Sistem Pendidikan Di Indonesia* (Bandung: Pustaka Setia, 2013). h.125

⁵ Imam Tholkhah, *Menciptakan Budaya Beragama Di Sekolah* (jakarta: Al-Ghazali Center, 2008).h. 128

5. Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur

Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur adalah lembaga pendidikan formal atau lembaga pendidikan jenjang sekolah menengah pertama yang berciri khas pendidikan agama islam sebagai tempat dimana peserta didik belajar untuk menempuh pendidikan yang berbasis agama islam, dalam penulis mengadakan penelitian menegenya Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Lampung Timur.

Berdasarkan Pengertian istilah judul di atas, maka pengertian judul:

“Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Lampung Timur” adalah bagaimana pengembangan budaya islami yang di implementasikan di suatu lembaga pendidikan tersebut agar dapat terus berkembang dan budaya islami ini bisa terus di implementasikan, serta juga menjadi kebiasaan dalam kehidupan atau kegiatan sehari-hari di sekolah dalam pembelajaran yang ada di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar orang tua atau guru dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri peserta didik agar menjadi manusia yang sesuai dengan tujuan hidupnya. Pendidikan bisa membantu manusia mengangkat harkat dan martabatnya dibandingkan manusia lainnya yang tidak berpendidikan. Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan ruhani anak didik menuju terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran tertentu.

Bagi suatu negara yang ingin maju, maka pendidikan negara itu harus ditangani dengan serius, karena pendidikan memegang peranan penting dalam menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kelangsungan hidup suatu negara. Menurut UUSPN No. 20 tahun 2003 bahwa fungsi pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, penting untuk terus menerus meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Bagaimanapun, kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak kita jumpai sekolah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sebaliknya sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik bersikap dinamis untuk mempersiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan, tinggi rendahnya mutu suatu sekolah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Setiap lembaga pendidikan diharapkan memiliki suatu kelebihan yang bersifat positif, misalnya berupa budaya yang diberdayakan lembaga, untuk menjadi pembeda lembaga pendidikan tersebut dengan lembaga pendidikan yang lain. Sehingga lembaga tersebut memiliki keunikan/keunggulan yang dijanjikan kepada masyarakat sebagai konsumen pendidikan.

Oleh karena itu, agar kualitas pendidikan meningkat, selain dilakukan secara struktural perlu diiringi pula dengan pendekatan kultural. Berdasarkan deskripsi tersebut, maka beberapa pemimpin dalam bidang pendidikan memberikan arah baru, bahwa culture atau budaya unit-unit pelaksana kegiatan yang ada disekolah turut menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang berlangsung pada sebuah lembaga atau institusi pendidikan.

Kepala sekolah menurut Wahjosumidjo dalam Kompri merupakan tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk

memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pembelajaran⁶. Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didaya gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwa kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah pengetahuan, sikap, dan keterampilan pada dimensi-dimensi kepribadian, manajerial, kewisausahaan, supervisi dan sosial.

Sebagaimana yang telah disampaikan diatas bahwa salah satu keterampilan yang harus dimiliki kepala sekolah adalah keterampilan manajerial. Dalam keterampilan ini salah satu yang harus dipenuhi adalah menciptakan budaya sekolah yang baik yang akhirnya bisa menjadi ciri khas dari sekolah tersebut. Budaya yang berjalan dengan baik maka akan melahirkan output yang baik pula. Dalam menjalankan suatu budaya yang dianut sekolah maka peran penting seorang kepala sekolah sangat dibutuhkan agar roda kepemimpinan berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi yang telah disepakati.

Budaya secara umum adalah norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi⁷. Sedangkan yang dimaksud sekolah adalah suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran⁸. Maka budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntut kebijakan kepala sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholder* pendidikan. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterimasecara bersama, serta

⁶ Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional* (Jakarta: Kencana, 2017), 36

⁷ Vethzal dan Dedy Mulyadi Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi 3* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 373

⁸ Mulyadi, *Bimbingan Konseling Di Sekolah Dan Madrasah Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2016), 418

dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personel sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staff, siswa, dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah⁹.

Dengan adanya budaya sekolah, sekolah tersebut memiliki ciri khas tersendiri, menambah kekayaan sekolah sebagai suatu kebanggaan, menjadi alat kontrol dan citra sekolah sehingga dapat membawa nama sekolah ke permukaan. Budaya organisasi sekolah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu yang tampak (*tangible*) dan tidak tampak (*intangibile*). Aspek yang tidak tampak dari sebuah budaya meliputi nilai-nilai, keyakinan dan ideologi. Aspek yang tampak merupakan tulisan, perilaku yang ditampilkan, bangunan, fasilitas, serta benda-benda yang digunakan.

Pemeliharaan budaya organisasi yang baik akan menghasilkan interaksi yang baik dan saling mempengaruhi individu yang satu dengan individu yang lain dalam lingkungan sekolah. Salah satu model budaya sekolah adalah budaya Islami yang mempunyai warna tersendiri dan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu pembentukan karakter peserta didik. Penciptaan suasana atau budaya islami berarti menciptakan suasana atau iklim kehidupan keagamaan.

Dalam suasana kehidupan keagamaan Islam yang dampaknya adalah berkembangnya suatu pandangan hidup yang bernapaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai agama Islam. Yang diwujudkan dalam sikap hidup serta keterampilan hidup oleh para warga sekolah. Dalam arti kata penciptaan Islami ini dilakukan dengan pengamalan, ajakan (*persuasif*) dan pembiasaan-pembiasaan sikap agamis baik secara vertikal (*hablumminallah*) dan horizontal (*hablumminannas*) dalam lingkungan sekolah.

⁹ Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional...*, 177

Pengembangan budaya Islami merupakan salah satu kebijakan yang harus diperhatikan oleh sekolah umumnya atau lembaga pendidikan Islam. Budaya Islami akan tercipta dengan sendirinya, tetapi memerlukan tangan-tangan kreatif, inovatif dan visioner untuk menciptakan, menggerakkan dan mengembangkannya, dengan adanya budaya Islami di sekolah atau lembaga pendidikan Islam dapat mengenalkan dan menanamkan nilai-nilai agama Islam sehingga pada proses perkembangan anak nantinya senantiasa berpegang teguh terhadap nilai-nilai ajaran agama Islam dan dapat membentuk akhlaqul karimah peserta didik. Selain itu juga dapat mewujudkan nilai-nilai ajaran agama sebagai suatu tradisi yang harus diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur merupakan Madrasah Swasta yang bernuansa Islami. Madrasah ini banyak diminati oleh masyarakat Desa Sumberhadi khususnya masyarakat sekitaran kecamatan Melinting. Madrasah ini merupakan sekolah yang setaraf dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berorientasi pada sistem Pendidikan Nasional. Selain itu Madrasah ini juga menanamkan budaya Islami dengan kewajiban menghafal al-Quran kepada seluruh murid selama 3 tahun masa pembelajaran dengan target minimal 3 juz al-Quran, dan setiap pagi melakukan tasmi' al-Quran di lapangan sekolah.

Madrasah ini menarik minat saya sebagai peneliti untuk melihat lebih dalam bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah dalam menanamkan budayakepada murid khususnya budaya islami. Maka dari itu disini saya mengangkat judul “KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PENGEMBANGAN BUDAYA SEKOLAH ISLAMI Di MTs NURUL HUDA SUMBERHADI LAMPUNG TIMUR”

Contoh penerapan budaya islami yang sudah diterapkan dan dikembangkan oleh kepala madrasah di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.

Tabel 1.1
Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap
Pengembangan Budaya Sekolah Islami Di Mts Nurul Huda
Sumberhadi Lampung Timur

NO	Indikator yang dinilai	Terlaksananya indikator		
		Kurang	Baik	Sangat baik
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah			✓
2.	Budaya Sekolah Islam		✓	
3.	Upaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami		✓	

Sumber : hasil wawancara dengan kepala madrasah dan waka kurikulum di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur pada 26 April 2021

Berdasarkan tabel diatas, penulis berpendapat bahwa kepala madrasah sudah menjalankan tugas dan tanggung jawab nya dengan sangat baik, kepala madrasah menunjukan kepemimpinan yang baik, budaya sekolah yang sangat baik diterapkan di sekolah dan mengembangkan budaya sekolah islami dilingkungan sekolah.

Apa yang diungkapkan diatas menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelaitan lebih lanjut tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami Di Mts Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.

C. Identifikasi Masalah dan Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi Bagaimana Pengembangan Budaya Islami Berdasarkan Beberapa Indikator Pengembangan Budaya Sekolah Islami di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur, Penelitian Merumuskan Sub Fokus Penelitian Yaitu Sebagai Berikut:

- a. Kepemimpinan Kepala Madrasah
- b. Budaya Sekolah Islami
- c. Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu, Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Fokus penelitian dan Sub Fokus, maka Permasalahan yang penulis rumuskan adalah Sebagai Berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur ?
2. Bagaimana Budaya Sekolah Islami di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur ?
3. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.

2. Untuk Mengetahui Budaya Sekolah Islami di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur
3. Untuk Mengetahui Upaya Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, maka manfaat yang diharapkan peneliti adalah:

1. Manfaat Teoritis

Setelah penelitian ini dilaksanakan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam Khususnya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Madrasah

Setelah dilaksanakannya penelitian ini, di harapkan madrasah dapat menengembangkan Budaya Sekolah Islami di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.

b. Bagi Peneliti

Sebagai wawasan ilmiah bagi penulis dalam bidang metode penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Islami. Maka penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang bersangkutan, khususnya Kepala Madrasah, Guru, dan Peserta Didik Mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dari penelitian yang relevan ini bertujuan untuk keaslian penelitian ini. Dari hasil penelitian yang lakukan yaitu mengetahui

dimana letak perbedaan maupun persamaan penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan berdasarkan literature yang berkaitan dengan topik pembahasan. Dari hasil penelusuran yang peneliti lakukan, ada beberapa penelitian yang terkait dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur”.

1. Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Astuti Danial, yang berjudul Peran Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Madrasah Yang Kondusif Di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bone.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam mengembangkan budaya madrasah yang kondusif di madrasah aliyah negeri kabupaten bone telah dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut ditandai dengan penerapan tugas dan fungsinya sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*. Dalam menjalankan perannya tersebut, kepala Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bone juga mengembangkan budaya dari segi nilai-nilai, seperti inisiatif, kebersamaan, tanggung jawab, rasa memiliki, komitmen, kerja sama, saling pengertian, semangat persatuan, taat azas, saling membimbing dan memotivasi, inovatif, bekerja keras, kepedulian, kedisiplinan dan kejujuran, budaya bersih, hubungan yang baik, berwawasan luas, dan sebagainya. Gambaran budaya di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bone sudah dapat dikatakan kondusif yang ditandai dengan adanya nilai-nilai yang dikembangkan dan diterapkan melalui tindakan atau perilaku setiap warga madrasah, meskipun masih terdapat beberapa nilai yang sulit untuk diterapkan secara sempurna, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, dan inovatif dari warga madrasah¹⁰.

2. Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Muhammad Ali Ridho, yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif Di Sekolah Dasar.

¹⁰ Astuti, Astuti, and Danial Danial, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Madrasah yang Kondusif di Madrasah Aliyah Negeri," *El-Idare : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5.1 (2019): 31-45.

Hasil penelitiannya menunjukkan Gaya kepemimpinan kepala sekolah SD *Plus* Nurul Hikmah Pamekasan tidak hanya menerapkan salah satu gaya kepemimpinan tertentu, tapi kondisional sesuai kondisi dan situasi yang dihadapi. Kepala sekolah menerapkan gaya partisipatif misalnya, hal ini tercermin dalam partisipasi aktif kepala sekolah. Kepala sekolah juga menerapkan gaya delegatif melalui pemberdayaan staf dan bawahan dalam beberapa kepala urusan (Ka.Ur). Kepala sekolah juga bersikap otoriter dalam dalam situasi yang mendesak dan sifatnya penting untuk segera dilaksanakan atau dieksekusi. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah efektif adalah menerapkan fungsi kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator dengan baik. Upaya-upaya kepala sekolah SD Plus Nurul Hikmah Pamekasan dalam mengembangkan budaya sekolah yang efektif adalah sebagai berikut yaitu mengembangkan hubungan yang harmonis diantara semua warga sekolah, yang dilakukan dengan intensitas komunikasi dan peningkatan partisipasi; mengembangkan keamanan sekolah yang dilakukan dengan peraturan tertulis, pakta integritas, KKS (Kartu Kendali Siswa), piket guru, fasilitas penunjang keamanan, dan pemberdayaan petugas keamanan, posterisasi pesan keamanan; Mengembangkan lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar yang dilakukan dengan mengembangkan lingkungan sekolah yang agamis/budaya agamis, mengembangkan lingkungan fisik sekolah yang bersih, indah, dan nyaman, mengembangkan lingkungan akademik yang kondusif, peningkatan kedisiplinan, mengembangkan budaya kompetisi untuk berprestasi¹¹.

3. Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Putri Agustina, yang berjudul Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar.

Hasil penelitiannya menunjukkan dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan budaya sekolah yang diperoleh

¹¹ Ridho, Mohammad Ali, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif Di Sekolah Dasar," *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 3.2 (2019): 114-129.

adalah Perilaku keteladanan berpengaruh dalam pembentukan budaya sekolah, Perilaku yang tegas, yaitu membentuk budaya disiplin, efisien dalam segala hal, bersemangat dalam menjalankan tugas, bekerjasama, saling menghormati, dan bertanggung jawab, perilaku yang longgar dan cenderung memperhatikan senioritas serta perasaan bawahan dapat membentuk budaya meremehkan aturan, kurang bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas, dan lesu, karakteristik perilaku optimis dan bersemangat dapat membentuk budaya budaya berprestasi, karakteristik perilaku pesimis dapat membentuk budaya sekolah yang negatif, karakteristik perilaku bijaksana dalam membagi tugas sesuai dengan karakter dan kompetensi guru yang bersangkutan akan membentuk budaya loyalitas dan berprestasi, karakteristik perilaku pasrah akan membentuk budaya sekolah yang negatif yaitu budaya meremehkan dan formalitas, karakteristik perilaku rendah hati akan membentuk budaya sekolah yang positif, yaitu warga sekolah menjadi kompak, saling mengingatkan, dan terjalin keakraban/kerukunan antarwarga sekolah, dan karakteristik perilaku bersahabat dan dekat dengan semua warga sekolah akan membentuk budaya saling percaya, bekerjasama, dan interaksi antarwarga sekolah¹².

4. Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Lismanita, yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Budaya Sekolah Terhadap Karakter Siswa*.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya sekolah dapat digambarkan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam bertindak, dari budaya sekolah maka diharapkan adanya pengaruh yang terjadi terhadap pertumbuhan karakter siswa, sikap tanggungjawab, kerja keras, disiplin dan kerjasama merupakan contoh perilaku dari budaya sekolah. Unggulnya suatu sekolah menunjukkan sekolah tersebut dipimpin oleh kepala sekolah yang unggul. Adanya permasalahan di Indonesia maka mengharuskan sekolah mengembangkan dan menerapkan budaya sekolah hal ini

¹² Agustina, Putri, "Karakteristik perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah di Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan Karakter* 8.2 (2018).

dikarenakan dengan menerapkan budaya sekolah maka akan menumbuhkan sikap kerjasama, bertanggung jawab, saling menghargai, disiplin, sopan santun, kerja keras, giat belajar yang akan menunjang dalam ketercapaian tujuan pendidikan¹³.

5. Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Syamsuddin, yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengembangan Budaya Di Sekolah.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepala sekolah merupakan seseorang yang diberikan tugas tambahan di sekolah yang bertanggung jawab atas pengembangan budaya di sekolah. Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbolsymbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, pendidik/guru, petugas tenaga kependidikan/administrasi, peserta didik, dan masyarakat sekitar sekolah. Pengembangan budaya sekolah dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah terhadap semua unsur yang terlibat di dalamnya, seperti pendidik, peserta didik, dan tenaga kependidikan¹⁴.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan penulis memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian di atas. Perbedaannya terletak pada tempat dan variable penelitiannya, yaitu penelitian diatas menjelaskan tipe/ gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala madrasah. Sedangkan penulis terfokus pada kepemimpinan kepala madrasah terhadap pengembangan budaya sekolah islami. Pada penelitian ini penulis akan terfokus pada Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami dengan indikator sebagai berikut :

¹³ Lismanita, Lismanita, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Budaya Sekolah Terhadap Karakter Siswa," *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan* 1.1 (2020) : 58-62.

¹⁴ Syamsuddin, Syamsuddin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Budaya di Sekolah," *Al Asma: Journal of Islamic Education* 2.1 (2020) : 81-96.

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah;
2. Budaya Sekolah Islami;
3. Upaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami.

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan sifat penelitian

Menurut jenisnya penelitian yang dilakukan di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur ini termasuk kedalam jenis penelitian lapangan, yang artinya meneliti sesuai fakta yang ada dilapangan, penelitian yang bertujuan melakukan studi yang mendalam mengenai kepemimpinan kepala madrasah terhadap pengembangan budaya sekolah Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.

Dilihat dari sifatnya metode yang digunakan di penelitian ini memakai metode kualitatif, pendekatan kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang hasil akhirnya data deskriptif seperti data tertulis atau lisan dari orang-orang yang telah diteliti¹⁵. Jadi penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang bertujuan agar mengerti sebuah kejadian yang dialami oleh subjek penelitian itu secara langsung. Metode kualitatif dilansdaskan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah¹⁶. Pada penelitian ini penulis berupaya untuk mendeskripsikan hasil yang diperoleh di lapangan, yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah terhadap pengembangan budaya sekolah Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013). h.4

¹⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 2014. h 9

Lampung Timur baik yang berasal dari data primer maupun sekunder.

2. Sumber data

Membahas sumber data ketika melakukan penelitian sumber data ini adalah subjek yang bisa didapat apabila didalam penelitian dilakukan pengumpulan data dengan cara wawancara, dan sumber data bisa dikatakan sumber data yang responden, yaitu dimana narasumber menjawab semua pertanyaan pertanyaan didalam penelitian, pertanyaan diajukan secara tertulis maupun dengan ucapan atau lisan¹⁷.

a. Sumber data primer

Yang dimaksud sumber data primer yaitu data yang didapatkan dari narasumber yang mengetahui secara riil dan jelas tentang masalah yang ingin di teliti. Data ini dibuat dengan maksud untuk menyelesaikan masalah yang hendak ditangani dengan mengumpulkan sendiri dari data sumber pertama penelitan secara langsung. Data primer diperoleh dari sumber pertama melalui observasi di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur, yaitu :

- 1) Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.
- 2) Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang yang ditemukan melalu sumber yaitu literature baik buku maupun artikel serta melalui situs yang ada di internet¹⁸. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada, yaitu :

¹⁷ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013, h. 309

¹⁸ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013). h.223

- 1) Dokumentasi pelaksanaan Kepemimpinan Demokratis kepala MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur
- 2) Visi dan Misi MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur
- 3) Struktur organisasi MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur
- 4) Data guru dan siswa MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur
- 5) Keadaan sarana dan prasarana MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur

3. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah metode dasar dalam memperoleh data penelitian kualitatif. Observasi adalah kegiatan dimana peneliti terlibat dan berinteraksi secara langsung dengan kegiatan sehari-hari yang dilakukan narasumber apakah kondisi ditempat penelitian sudah cocok dengan masalah yang ingin diteliti atau tidak¹⁹.

Observasi dalam penelitian ini, objek yang diamati adalah perilaku dan proses kerja Kepala Madrasah di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur. Untuk mendapatkan informasi bagaimana kepemimpinan kepala madrasah terhadap pengembangan budaya sekolah Islami.

Penulis melakukan observasi non partisipan yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya pengamat independen. Penulis mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan dan observasi terstruktur yaitu observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya dan

¹⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 2014. 203

dilakukan apabila peneliti telah tahu dengan pasti tentang variabel yang akan diamati tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap pengembangan budaya sekolah Islami Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur. Pengamatan dilakukan dengan cara, penulis datang langsung ke Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur untuk melihat bagaimana cara Kepala Sekolah memimpin, strategi kepemimpinan, pembuatan aturan-aturan di sekolah, dan cara komunikasi Kepala Sekolah dengan warga sekolah lainnya, termasuk guru, staf, maupun siswa.

b. Wawancara

Metode wawancara (*interview*) adalah metode pengumpulan data dimana penulis mengajukan beberapa pertanyaan kepada objek atau narasumber secara langsung bertatap muka untuk mendapatkan informasi. Wawancara bisa dipakai sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti mau mendalami studi pendahuluan agar mendapatkan masalah yang ingin diteliti. terdapat beberapa macam wawancara diantaranya :

1) Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur sering dipakai sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti sudah tahu dengan jelas masalah yang akan ditemui. Untuk melakukan wawancara terstruktur peneliti harus sudah menyiapkan instrumen untuk pedoman wawancara apa saja yang akan ditanyaakan kepada narasumber

2) Wawancara semistruktur

Wawancara semistruktur adalah teknik wawancara yang lebih bebas dari pada wawancara terstruktur. Dan hasil akhir dari wawancara ini juga menemukan permasalahan yang lebih terbuka, dimana narasumber juga dimintai keterangan dan ide ide nya

3) Wawancara tak terstruktur

Wawancara tak terstruktur adalah teknik wawancara yang bebas tanpa adanya pedoman wawancara untuk pengumpulan datanya. Dalam wawancara tak terstruktur peneliti tidak mengetahui secara jelas bagaimana keadaan dilapangan, sehingga peneliti akan menanyakan sesuai yang terjadi dilapangan dan lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.

Dalam melakukan wawancara di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur penulis menggunakan teknik Wawancara Semistruktur karna dalam pelaksanaan wawancara yang menemukan permasalahan secara terbuka dan tidak kaku, tapi masih menggunakan pedoman wawancara untuk memberikan pertanyaan kepada narasumber. Metode ini penulis tujukan kepada bapak Drs. Makmur Sudibyo selaku Kepala Madrasah dan bapak Sopingi, S.Pd selaku Waka Kurikulum, yang ada di MTsN 1 Bandar Lampung untuk memperoleh data bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mengumpulkan data mengenai hal hal yang berupa tulisan, gambar, arsip arsip, laporan, catatan harian dan sebagainya²⁰. Data yang penulis kumpulkan berupa data pelaksanaan kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah, dokumen profil madrasah, data guru dan murid, dan keadaan sarana prasaran di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur yang diperoleh secara langsung dari informan.

²⁰ *Ibid*, h.203

4. Teknik Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data, langkah selanjutnya adalah dengan menganalisis data anda akan mendapatkan gambaran yang jelas mengenai keadaan objek dan hasil penelitian. Oleh karena itu, untuk menganalisis data yang diperoleh di lapangan, penulis menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Dalam proses pengumpulan data di lapangan untuk menjaga keabsahan data yang diperoleh, penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa pertanyaan kepada responden, dan penulis juga melakukan pencatatan data di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur.

Ada beberapa tahapan yang penulis gunakan untuk menganalisis data: reduksi data, pengungkapan atau penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang dibuat selama dan setelah penelitian :

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pembinaan atau pentransformasian data kasar dilapangan. Mereduksi artinya merangkum, menentukan hal yang menjadi fokus penting dalam penelitian, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti mengumpulkan data selanjutnya.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah kumpulan informasi yang terorganisir yang menarik kesimpulan dan memberikan potensi tindakan, dan disajikan antara lain dalam bentuk teks, matriks, dan jejaring. Tujuannya agar pembaca lebih mudah menarik kesimpulan.

c. Verifikasi Data Dan Menarik Kesimpulan

Kegiatan verifikasi dan menarik kesimpulan digunakan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara

data-data yang diuraikan²¹. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.

5. Uji keabsahan data

Di dalam penelitian kualitatif sebuah data yang ada diperoleh dari berbagai sumber yang menggunakan berbagai macam triangulasi :

a. Triangulasi sumber

Digunakan untuk menguji sebuah keabsahan data dengan cara melihat data yang sudah didapat dari narasumber. Narasumber yang dimaksud adalah Guru, murid dan staff.

b. Triangulasi Teknik

Metode ini ialah menggunakan cara mencari sebuah data yang bersangkutan dengan kejadian yang didapat menggunakan metode yang berbeda, yaitu seperti observasi, wawancara dan juga dokumentasi. Kemudian data yang dihasilkan kita bandingkan dan juga disimpulkan sehingga kita dapat menemukan sebuah data yang dapat dipercaya.

c. Triangulasi waktu

Yaitu digunakan dengan cara pengecekan yang dilakukan secara langsung atau observasi, wawancara atau metode yang lainnya dengan waktu yang tidak bersamaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi pada penelitian ini, penulis gunakan sebagai pemeriksaan keabsahan data. Dalam pelaksanaannya penulis melakukan pengecekan data yang berasal dari wawancara dengan Kepala madrasah MTs Nurul Huda

²¹ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013). h.103

Sumberhadi Lampung Timur, Wakil kepala kurikulum MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur, observasi di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur dan dokumentasi berupa data- data yang ada dilapangan, mencocokkan dengan teori yang digunakan untuk membandingkan dengan studi terdahulu dan literatur yang ada.

I. Sistematika Penulisan

Pembahasan hasil penelitian ini diatur dalam lima bab yang saling terkait. Sebelum memasuki bab I, terlebih dulu ada halaman sampul, halaman judul, abstrak, lembar persetujuan, lembar pengesahan, surat pernyataan keaslian, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar dan daftar isi.

BAB I, pendahuluan berisi sub bab yaitu : penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Pada BAB II, Landasan teori memuat uraian tentang teori kepemimpinan demokratis kepala madrasah yang relevan dengan tema skripsi.

Pada BAB III, Deskripsi Objek penelitian, yang berisi dua buah sub bab yakni; a) Gambaran umum objek yang didalamnya membahas tentang sejarah singkat, identitas madrasah, visi dan misi madrasah, tujuan, strategi, struktur kepala madrasah, data guru, dan data sarana prasarana, yang dijadikan objek penelitian yaitu MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur dan penyajian fakta dan data penelitian yang didalamnya membahas secara rinci tentang fakta-fakta yang didapatkan dilapangan. Bab ini juga menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian dan penyajian fakta dan data penelitian agar dapat mendeskripsikan objek yang diteliti sesuai dengan fakta yang ada.

BAB IV. Analisis penelitian yang berisi sub fokus; analisis penelitian dan temuan penelitian. Analisis penelitian dan

temuan penelitian diletakan pada bab empat dikarenakan agar analisis penelitian sesuai dengan temuan penelitian dan sinkron pada bab sebelumnya.

Pada BAB V, Penutup, pada akhir bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan secara ringkas memuat semua temuan penelitian tentang masalah penelitian. Kesimpulan diambil berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian dan memuat gambaran tentang langkah- langkah yang harus dilakukan para pihak terkait hasil penelitian yang bersangkutan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership ialah seni dan keterampilan seseorang dalam menggunakan otoritasnya untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka memfasilitasi beberapa hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Secara etimologi kepemimpinan akar katanya adalah pemimpin. Pemimpin mengandung arti adanya objek yang dipimpin, objek yang dipimpin itu dinamakan pengikut (*followers*)²².

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pemimpin (pe-mim-pin) artinya orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan (ke-pe-mim-pin-an) artinya, perihal pemimpin dan cara memimpin, dengan demikian kepemimpinan merupakan seni, teknik, dan metode memimpin untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen yang dominan, krusial, dan kritical dalam urusan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada individual, kelompok, maupun institusi, lembaga atau organisasi. Pemimpin ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun²³.

Menurut Kartini Kartono kepemimpinan itu sifatnya spesifik, unik, diperlukan bagi situasi khusus. Karena

²² Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*....2

²³ Didin Kurniadin, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2016).h.288

dalam satu kelompok yang melakukan kegiatan tertentu, dan memiliki tujuan serta peralatan tertentu. Jelasnya bahwa karakteristik utama seorang pemimpin adalah harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta relevan, sesuai dengan situasi zamannya²⁴. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan melibatkan tiga hal, yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu²⁵. Menurut Fred E. Fiedler yang dikutip oleh Ngalim Purwanto, pemimpin adalah individu didalamkelompok yang memberikan tugas-tugas, pengarahan dan pengkoordinasian yang relevan dengan kegiatan- kegiatan kelompok²⁶.

Selain itu juga pemimpin diartikan sebagai orang yang mendapatkan amanah dan tanggung jawab, yang memiliki sifat, dan sikap yang dapat menjadi contoh bagi orang lain. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat *As-Sajdah* ayat : 24 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا
بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

Artinya : Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami

Dari ayat diatas , bisa dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehubungan dengan konteks kepemimpinan kepala madrasah, maka kepemimpinan yang dibahas

²⁴ Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. h. 4

²⁵ Feska Ajefri, "EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH," *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 2 (2017).

²⁶ Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*.h.57

adalah kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan adalah kesiapan atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan, agar segenap kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan .

Berdasarkan berbagai pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan atau suatu usaha yang dapat mempengaruhi bawahannya, serta bisa mengerakkan, mengatur dan memotivasi para bawahan untuk berkerja sama tanpa ada paksaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Salah satu faktor keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada teknik kepemimpinan yang diterapkan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya muncul kesadarannya untuk menjalankan apa yang dikehendaki.

Peran kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan, dilakukan oleh orang-orang sesuai dengan posisinya sebagai pemimpin. Peran pemimpin sangat besar dalam mengambil keputusan dan mengambil tanggung jawab atas hasilnya. Keputusan tersebut mencerminkan karakter seorang pemimpin. Pengambilan keputusan sangat penting bagi aktivitas organisasi juga merupakan kepemimpinan kunci atau inti kepemimpinan. Pemimpin harus dapat mengambil keputusan dalam berbagai situasi, dengan memilih yang terbaik di antara sejumlah keputusan alternatif yang dihadapinya. Alternatif harus dipilih yang memiliki risiko negatif terkecil sehingga tidak membahayakan organisasi. Pemimpin harus bisa menjelaskan alasannya - alasan memilih satu keputusan

alternatif dengan cara yang paling mudah dipahami agar mendapat dukungan dalam pelaksanaannya²⁷

2. Prinsip-prinsip Kepemimpinan

Sebagai pemimpin tentunya prinsip-prinsip kepemimpinannya harus dipahami dalam rangka mengembangkan sekolahnya. Prinsip-prinsip kepemimpinan secara umum antara lain :

- a. Konstruktif, kepala madrasah harus memberikan dorongan dan pembinaan kepada setiap guru dan stafnya untuk mengembangkan kemampuannya secara optimal.
- b. Kreatif, kepala madrasah jangan terjebak kepada pola-pola kerja lama yang dikerjakan oleh kepala madrasah sebelumnya, namun dia harus selalu kreatif mencari gagasan-gagasan baru dalam menjalankan tugasnya.
- c. Partisipatif, memberikan kepercayaan kepada semua pihak untuk selalu terlibat dalam setiap aktifitas sekolah.
- d. Kooperatif, kepala madrasah harus senantiasa bekerja sama dengan semua komponen yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan,
- e. Delegatif, kepala madrasah berupaya memberikan kepercayaan kepada staf untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan deskripsi tugas/jabatannya
- f. Integrative, untuk menghasilkan suatu sinergi yang besar, kepala madrasah harus mengintegrasikan semua kegiatannya agar tujuan sekolah dapat tercapai.
- g. Rasional dan objektif, kepala madrasah berupaya untuk menjadi pemimpin yang bijak dalam melaksanakan tugasnya dan bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif, bukan dengan emosional.

²⁷ Maulana Akbar Sanjani, "KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH," *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 2019, <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>

- h. Pragmatis, kepala madrasah dalam menetapkan kebijakan dan target harus didasarkan pada kondisi dan kemampuan riil yang dimiliki oleh sekolah.
- i. Tidak memaksakan diri untuk melakukan kegiatan diluar kemampuan dan target.
- j. Keteladanan, kepala madrasah sebagai seorang figure yang patut memberikan keteladanan kepada seluruh staf, guru dan para siswa. Oleh karena itu kepala madrasah harus senantiasa menunjukkan perilaku-prilaku yang baik dan mampu menunjukkan perilakunya sebagai pemimpin
- k. Adatable dan fleksibel, kepala madrasah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung staf untuk cepat beradaptasi²⁸.

Dengan demikian seorang pemimpin yang memegang prinsip-prinsip tersebut dapat bertahan diberbagai situasi mengintegrasikan secara maksimal produktivitas, menguasai kedudukan kepemimpinan bentuk dasar yang paling penting terwujudnya kebutuhan untuk memberikan kepuasan pada bawahan.

Ada beberapa unsur penting dalam kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

- a. Seorang pemimpin harus memiliki keahlian manajerial.
- b. Seorang pemimpin harus memahami hal-hal yang bersifat teknis dalam mengelola organisasi, terutama pemimpin organisai yang skopnya kecil agar dapat memberikan saran yang aplikatif bagi bawahannya.
- c. Seorang pemimpin harus memiliki ketrampilan berkomunikasi dengan orang lain, kepiawaian berinteraksi, membangun relasi, dan bersosialisasi dengan bawahannya, dengan masyarakat, dan lingkungannya

²⁸ Soetjipto, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007).h.21

yang lebih luas. Jadi, pemimpin harus human relation skill, keahlian membangun hubungan dengan orang lain.

- d. Pemimpin berkaitan dengan kekuasaan dan kewenangan, yaitu kemampuan untuk bertindak bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar mengikuti kehendaknya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- e. Memiliki kewibawaan, yaitu berbagai keunggulan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga membedakan dengan yang dipimpin. Dengan keunggulan tersebut, orang lain patuh dan bersedia melakukan kegiatan yang dikehendaknya.
- f. Kemampuan, yaitu keseluruhan daya baik berupa ketrampilan sosial maupun ketrampilan teknis yang melebihi orang lain.
- g. Memiliki kemampuan memotivasi bawahannya sehingga bersemangat untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan organisasi tercapai dengan optimal.
- h. Dalam kepemimpinan terdapat beberapa ciri fungsional yang melekat pada seseorang pemimpin, yakni (1) watak dan kewibawaan; (2) kekuasaan dalam pekerjaan; (3) hierarki kekuasaan struktural; (4) adanya sikap ketegasan pengambilan keputusan; (5) adanya kecerdasan menganalisis persoalan yang menyangkut kepentingan umum; (6) sikap yang selalu melayani kepentingan organisasi dan kepentingan umum; (7) selalu belajar dari pengalaman tanpa mengenal batas waktu; (8) adanya masa-masa keberakhiran struktur kepemimpinan; dan (9) menjadi teladan bawahan sehingga kinerjanya menjadi panutan seluruh masyarakat yang dipimpinnya²⁹.

²⁹ Hasan Basri, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h.34

Edwin Ghiselli, dalam penelitiannya menemukan sifat-sifat tertentu yang penting untuk kepemimpinan yang efektif, yaitu :

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
- c. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- d. Ketegasan (decisiveness) atau kemampuan-kemampuan membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan tepat.
- e. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya
- f. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung dan mampu berinovasi

Keith Devis merumuskan 4 sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, antara lain :

- a. Kecerdasan, Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi di atas kecerdasan rata-rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. Karena pemimpin pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengikutnya.
- b. Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial, Umumnya di dalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Hal ini membuat pemimpin tidak mudah panik dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya.

- c. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi, Seorang pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. Dorongan yang kuat ini kemudian tercermin pada kinerja yang optimal, efektif dan efisien.
- d. Sikap Hubungan Kemanusiaan, Adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga para pengikutnya mampu berpihak kepadanya³⁰.

Dalam buku edaran Manajemen Madrasah Aliyah yang diterbitkan oleh Departement Agama menyebutkan seorang kepala madrasah harus memiliki prasyarat kemampuan kepemimpinan yang meliputi :

- a. Karakter dan moral yang sesuai dengan ajaran agama
- b. Semangat dan kemampuan intelektual
- c. Kematangan dan penyesuaian emosi
- d. Kematangan dan kemampuan sosial;
- e. Kemampuan memimpin
- f. Kemampuan mendidik dan mengajar
- g. Kesehatan dan menampakkan jasmaniah³¹

Dengan karakter, moral, semangat, dan kematangan emosi kepala madrasah diharapkan mampu mengemban amanat organisasi yang dipimpinnya sehingga tujuan oragnisasi tercapai.

Tead dalam buku Soekarto Indrafahrudi mengungkapkan bahwa faktor yang mendukung keberhasilan seorang pemimpin (kepala madrasah/sekolah) dalam memimpin pendidikan meliputi :

- a. Memiliki kesehatan jasmani dan rohaniah yang baik

³⁰ DJunaidi, "Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru."

³¹ Departemen Agama RI, *Tim Penyusun Manajemen Madrasah Aliyah Buku Edaran Departement Agama*, 1998.h.29

- b. Berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai
- c. Bersemangat
- d. Jujur
- e. Cakap dalam memberi bimbingan
- f. Cepat dan bijaksana dalam mengambil keputusan
- g. Cerdas
- h. Cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan kepada yang baik dan berusaha mencapainya³².

Dengan kondisi fisik dan mental diatas, seorang kepala madrasah diharapkan mampu mengemban amanat organisasi yang dipimpinnya sehingga tujuan organisasi tercapai dengan meningkatnya kualitas dan kuantitas secara efektif dan efisien.

3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pimpinan berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi. Pertama, dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin. Kedua, dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi. Dalam kehidupan berorganisasi, fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas

³² Soekarto Indrafachrudi, *Mengantar Bagaimana Mempimpin Sekolah Yang Baik Edisi Revisi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011).h.30

utama yang harus dilaksanakan. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki dua aspek, yakni :

- a. Fungsi Administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitas
- b. Fungsi sebagai Top manajemen, yakni mengadakan *Planning, organizing, staffing, directing, commanding, dan controlling*³³.

Ada beberapa tugas dan fungsi kepemimpinan menurut beberapa para ahli, adalah sebagai berikut :

a. Menurut James A. F. Stoner

Agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok yaitu :

1) *Task related or Problem Solvingfunction*

Pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.

2) *Group Maintenance Function or Social Function*

Pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, memimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok.

b. Menurut Selznick

Menurutnya ada tiga macam tugas penting seseorang pemimpin, yaitu :

- 1) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi
- 2) Mempertahankan keutuhan organisasi
- 3) Mengendalikan konflik internal yang terjadi dalam organisasi.

³³ Achmad Krisbiyanto, "Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2019): 59.

c. Menurut Hadari Nawawi, fungsi kepemimpinan pendidikan adalah :

- 1) Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data atau bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan keputusan yang mampu memenuhi aspirasi di dalam kelompok.
- 2) Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan para dirinya sendiri dan kesediaan menghargai oerang lain sesuai dengan kemampuan masingmasing.
- 3) Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat dengan sikap menghargai sehingga timbul perasaan ikut terlibat dalam kegiatan kelompok dan tumbuh perasaan tanggung jawab atas terwujudnya pekerjaan masing-masing sebagian dari usaha pencapaian tujuan.
- 4) Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik di hadapi secara perorangan maupun kelompok, dengan memberikan petunjuk-petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesedian untuk memecahkannya dengan kemampuan sendiri³⁴.

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok sebagai berikut :

- 1) Fungsi Intruksi: fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa,

³⁴ Sahari, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Di SMAN 1 Likupang," *Jurnal Pendidikan Islam Iqra*, no. <http://journal.iainmanado.ac.id/index.php/JII/article/download/599/502> (2015): 63

bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah

- 2) Fungsi Konsultasi: fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Pada tahap berikutnya, konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan
- 3) Fungsi Partisipasi: dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan baik mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana;

- 4) Fungsi Delegasi : fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi;
- 5) Fungsi Pengendalian: Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mampu mengatur aktivitas anggotanya secara teratur dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan³⁵.

Soekarto Indrafachrudi mengatakan bahwa untuk memungkinkan tercapainya tujuan kepemimpinan pendidikan disekolah, pada pokoknya kepala sekolah melakukan fungsi-fungsi sebagai berikut :

- a. Memikirkan dan merumuskan dengan teliti tujuan kelompok serta menjelaskannya supaya anggota dapat bekerja sama mencapai tujuan itu.
- b. Memberi dorongan kepada anggota kelompok untuk menganalisis situasi supaya dapat dirumuskan rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik. Kepemimpinan harus cocok dengan situasi yang nyata sebab kepemimpinan yang efektif dalam suatu demokrasi bergantung pada interaksi antara anggota dalam

³⁵ Kurniadin, *Manajemen Pendidikan....*,309-311

situasi itu. Saran- saran positif yang akan diberikan oleh anggota akan membantu pemimpin dalam hal membawa anggota dalam mencapai tujuan bersama.

- c. Membantu anggota kelompok dalam mengumpulkan keterangan yang perlu supaya dapat mengadakan pertimbangan sehat.
- d. Menggunakan kesanggupan dan minat khusus anggota kelompok.
- e. Memberi dorongan kepada setiap anggota kelompok untuk melahirkan perasaan dan pikirannya dan memilih buah pikiran yang baik dan berguna dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh kelompok.
- f. Memberi kepercayaan dan menyerahkan tanggung jawab kepada anggota dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan kemampuan masing-masing demi kepentingan bersama³⁶.

Kemampuan seorang pemimpin didalam mempengaruhi orang lain harus didukung oleh kelebihan-kelebihan yang dimiliki seorang pemimpin, baik yang berkaitan dengan sifat kepribadian maupun yang mendapat pengakuan dari orang-orang yang dipimpinnya. Seluruh fungsi tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral, yaitu pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, mampu memberikan petunjuk yang jelas, berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, mengembangkan kerjasama yang harmonis, mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing, menumbuhkembangkan

³⁶ Indrafachrudi, *Mengantar Bagaimana Mempimpin Sekolah Yang Baik Edisi Revisi*.h.14-15

kemampuan memikul tanggung jawab, dan pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendalian. Dalam kaitannya dengan madrasah, Kepala Madrasah sebagai leader pada sebuah madrasah mempunyai tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang besar, bukan hanya sekedar sebagai pengatur atau pemimpin tertinggi dalam madrasah saja, tetapi mempunyai peran dan fungsi yang signifikan dalam memajukan madrasah. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok³⁷.

4. Pengertian Kepala Madrasah

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan, harus memiliki kesiapan dan kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja personal. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan iklim dan suasana yang kondusif, aman, nyaman, tentram, menyenangkan, dan penuh semangat dalam bekerja bagi para pekerja dan para pelajar. Sehingga pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan tertib dan lancar dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi apapun, termasuk organisasi lembaga pendidikan. Tanpa adanya kepemimpinan di lembaga pendidikan, tujuan pencapaian lembaga pendidikan tidak akan tercapai. Lembaga pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan pendidikan ideografik dan nomotetik. Pendidikan ideografik adalah untuk meningkatkan

³⁷ Hendyatno Soetopo, *Perilaku Organisasi Dan Praktik Dibiidang Pendidikan* (Bandung: PT Raja Rosda Karya, 2012), 210

kapasitas individu berdasarkan minat dan bakat serta potensi laten yang dimilikinya. Sedangkan pendidikan nometik adalah untuk melembagakan tujuan lembaga pendidikan ke dalam karakter ideografik peserta didik³⁸.

Jika membicarakan tentang kepemimpinan sangat banyak variasi dalam mendefenisikannya. Secara luas kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses yang meliputi mempengaruhi para anggota dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui proses kepemimpinan dapat membantu mengarahkan orang dan ide-ide yang telah difikirkan bersama agar terwujud dan teraplikasi dengan baik. Nanang Fattah menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau tindakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan³⁹.

Menurut Pamudji kepemimpinan adalah kemauan yang dikehendaki untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang pada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin⁴⁰. Ini berarti ada tahapan tertentu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai salah satu sarana dalam menggerakkan dan salah satu fungsi manajemen.

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud

³⁸ Amiruddin Siahaan Dkk, *Administrasi Satuan Pendidikan*, (Medan: Pedana Publishing, 2013), 184

³⁹ Conni Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).h. 107

⁴⁰Pamudji, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2012). h. 125

yang terkandung di dalam perkataan “amir” (jamaknya umara) atau penguasa⁴¹. Oleh karena itu, kedua istilah ini, dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah, 2: 30 sebagai berikut :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً
 قَالُوْا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَ
 نَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا
 تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

Artinya :

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"⁴².

Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para khalifah sesudah Nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam yang disebut sebagaimana manusia dengan tugas untuk memakmurkan orang lain berbuat amar makruf dan mencegah perbuatan mungkar⁴³. Berdasarkan ayat tersebut khalifah bukan hanya kedudukan formal namun juga kedudukan non formal yang sifatnya menyeluruh.

Selain kata khalifah disebutkan juga kata ulil amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana disebutkan di atas.

⁴¹Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi 3*. h. 4

⁴²Hamka, *Tafsir Al-Azhar* (Jakarta: Panjimas, 2003). h. 39

⁴³Hamka. h. 6

Kata ulil berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam⁴⁴, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S.An-Nisa', 4 : 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَ
 أُولِي الْأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى
 اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
 ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya:

Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu⁴⁵.

Dalam hadis Rasulullah SAW, istilah pemimpin dijumpai dalam kata ra'in seperti disebut dalam hadist yang diriwayatkan Bukhari Muslim :

“Setiap orang diantara kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya”

Berdasarkan ayat al-Quran dan hadist diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah kegiatan, menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan diridhoi Allah SWT.

Sedangkan dalam konsep pendidikan Soetopo dan sumanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk memengaruhi dan menggunakan

⁴⁴ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012).h. 4

⁴⁵ Hamka, *Tafsir Al-Azhar*. h. 56

orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela⁴⁶. Sedangkan Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang kearah pencapaian tujuan⁴⁷.

Sedangkan menurut Terry kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam tugas-tugas yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkannya⁴⁸.

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, membimbing, menuntun, memandu sekelompok orang agar mau berkontribusi dengan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Sedangkan yang dimaksud dengan kepala sekolah menurut permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah menyebutkan bahwa kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin Taman Kanak-Kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTS), sekolah menengah perta luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI)

⁴⁶ Soetopo dan Sumanto, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).h. 107

⁴⁷ Robbins, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).h. 108

⁴⁸ Terry, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).h. 107-108

atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI)⁴⁹.

Dalam ruang lingkup sekolah *top leader* atau pemegang kuasa tertinggi adalah kepala sekolah dengan kata lain kepala sekolah adalah pemimpin bagi lembaga yang dipimpinnya. Maka merujuk pada stateman tersebut dapat difahami bahwa kepala sekolah merupakan orang tertinggi kuasanya dalam sebuah lembaga pendidikan yang memberi pengaruh besar terhadap kemajuan sebuah lembaga pendidikan.

Menurut Winardi yang dimaksud pemimpin adalah seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat memengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama ke arah pencapaian “sasaran-sasaran tertentu”⁵⁰.

Dalam Hikmat, pemimpin dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Pemimpin adalah orang yang berwenang mengendalikan organisasi berikut seluruh struktur yang terdapat di dalamnya.
- b. Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan meningkatkan sumber daya anak manusia dan sumberdaya organisasi.
- c. Pemimpin adalah orang yang paling berpengaruh di dalam organisasi.
- d. Pemimpin adalah orang yang memiliki kedudukan tertinggi dalam organisasi.

⁴⁹ Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*.h. 38

⁵⁰ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015).h. 304.

- e. Pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap kinerja organisasi⁵¹.

Menurut Idrus dkk, pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan⁵². Menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah⁵³.

Sedangkan menurut Asmani, kepala sekolah adalah jabatan fungsional yang diberikan oleh lembaga menaungi sekolah, bisa yayasan, Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Agama, atau yang lainnya, baik melalui mekanisme pemilihan, penunjukan, maupun yang lainnya kepada seseorang. Penetapan kepala sekolah oleh lembaga-lembaga ini tentu dengan pertimbangan matang, khususnya berkaitan dengan kualifikasi yang dibutuhkan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab besarnya dalam memimpin sekolah⁵⁴.

Berdasarkan hal tersebut maka sudah menjadi kewajiban setiap stakeholder pendidikan untuk menetapkan seorang kepala sekolah yang berpengalaman dibidangnya agar dapat sama-sama mewujudkan visi serta isi dari sekolah tersebut. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan disekolah yang dipimpinya, sebab tanpa adanya keahlian dalam kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah, niscaya program yang telah direncanakan tidak akan bisa berjalan secara maksimal.

⁵¹Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009). h. 248-249.

⁵² Achmad Idrus Dkk, *Pengantar Manajemen* (Medan: Perdana Publishing, 2015).h. 113.

⁵³ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2010).h. 145.

⁵⁴ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jogjakarta: Diva Press, 2012).h. 18.

Kepala sekolah atau kepala madrasah ialah salah satu personel sekolah/madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah atau kepala madrasah secara resmi diangkat oleh pihak atasan. Kepala sekolah atau kepala madrasah ini disebut pemimpin resmi atau *official leader*. Dan bagi seorang kepala sekolah atau kepala madrasah memimpin adalah mempengaruhi. Kepemimpinan bukan jabatan posisi atau bagan alir (*flowchart*). Kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain⁵⁵.

Beranjak dari pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah adalah segala bentuk upaya atau usaha seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengatur, mengorganisasikan anggota yang ada agar dapat bekerjasama dalam meningkatkan kualitas sebuah lembaga pendidikan sesuai dengan visi dan misi yang telah dirumuskan bersama.

5. Peran Kepala Madrasah

Peran kepemimpinan dapat berlangsung di dalam dan di luar organisasi. Karena itu, salah satu peran strategis seseorang dalam organisasi selain sebagai manajer adalah sebagai pemimpin. Mengacu kepada pendapat Robbins, dipahami bahwa peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit sosial.

Newel menjelaskan bahwa peran adalah sama dengan perilaku dalam kedudukan tertentu dan mencakup perilaku itu sendiri dan sikap serta nilai yang melekat dalam perilaku⁵⁶.

⁵⁵ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014).hal. 17-18.

⁵⁶ Newel, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2015).hal. 59.

Berdasarkan pendapat diatas, peran adalah harapan-harapan yang berkaitan dengan aktivitas-aktivitas atau perilaku seseorang berkenaan dengan tugas seseorang dalam kedudukan tertentu. Jadi, peran kepala sekolah ialah aktivitas-aktivitas atau pola perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, pencipta iklim kerja, dan wirausahaan⁵⁷.

Merujuk kepada tujuh peran tersebut maka dibawah ini akan dipaparkan secara jelas satu persatu dari peran tersebut :

- a. Kepala Madrasah sebagai edukator (pendidik). Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran di sekolahnya tentu saja sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya.
- b. Kepala madrasah sebagai manajer. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilkakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogianya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan diklat, baik yang dilaksanakan di sekolah, contohnya MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), diskusi profesional dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan

⁵⁷ Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*.h. 61.

pelatihan diluar sekolah seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

- c. Kepala madrasah sebagai administrator. Berkenaan dengan mengelola keuangan dalam meningkatkan kompetensi guru pasti tidak terlepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan memengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya.
- d. Kepala madrasah sebagai supervisor. Secara bertahap seorang kepala sekolah dituntut untuk melakukan kegiatan supervisi. Misalnya dengan melakukan kunjungan kelas untuk mengamati setiap proses pembelajaran yang dilakukan guru dalam kelas secara langsung, terutama dalam hal pemilihan dan penggunaan metode belajar guru serta media pendukung pembelajaran dan tingkat keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Melalui kegiatan supervisi ini maka kepala sekolah akan mengetahui kelemahan serta keunggulan para guru dalam proses pembelajaran serta tingkat penguasaan kompetensi guru. Sehingga akhirnya dapat diupayakan solusi apa yang bisa dilakukan untuk memperbaiki kekurangan yang dimiliki guru dan mempertahankan bahkan meningkatkan keunggulan yang dimiliki guru tersebut.
- e. Kepala madrasah sebagai *leader* (pemimpin). Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah setidaknya memiliki dua gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Namun demikian, dari hasil studi yang dilakukan Wiyono terhadap 64 kepala sekolah dan 256 guru sekolah dasar di Bantul, terungkap bahwa etos

kerja guru lebih tinggi ketika dipimpin oleh kepala sekolah atau kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia.

- f. Kepala madrasah sebagai pencipta iklim kerja. Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu dalam upaya menciptakan budaya dan iklim yang kondusif kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip berikut : 1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, 2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, 3) para guru harus selalu diberitahu tentang setiap pekerjaannya, 4) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, 5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga memperoleh kepuasan.
- g. Kepala madrasah sebagai wirausahaan. Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah seyogianya dapat menciptakan pembaruan, keunggulan komperatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala madrasah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.

6. Fungsi Kepala Madrasah

Fungsi utama pemimpin pendidikan adalah kelompok untuk belajar memutuskan dan berkerja, antara lain :

- a. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan.
- b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.
- c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif
- d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif.
- e. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi⁵⁸.

Dari paparan diatas maka dapat disimpulkan fungsi kepala sekolah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Lalu jika kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Dan kepala sekolah

⁵⁸ Muhaemin, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Perdana Media Group, 2009), 126.

berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah

B. Budaya Sekolah Islami

1. Pengetian Budaya Sekolah Islami

Kata “kebudayaan” berasal dari kata Sanskerta buddhaya yaitu bentuk jamak dari buddhi yang berarti “budi” atau “akal”. Dengan demikian kebudayaan dapat diartikan : “hal-hal yang bersangkutan dengan akal”. Ada sarjana lain yang mengupas kata budaya sebagai suatu perkembangan dari kata majemuk budidaya, yang berarti “daya dan budi”. Karena itu mereka membedakan “budaya” dan “kebudayaan”. Demikianlah budaya adalah hasil dari cipta, karsa, dan rasa itu. Dalam istilah “antropologi budaya” perbedaan itu ditiadakan. Kata “budaya” disini hanya dipakai sebagai singkatan saja dari “kebudayaan” dengan arti yang sama. Budaya berkenaan dengan cara manusia hidup. Manusia belajar berpikir, merasa, mempercayai dan mengusahakan apa yang patut menunjukkan budayanya. Budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat. Secara formal budaya didefinisikan sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, waktu, dan lain sebagainya yang dimiliki dan diperoleh sekelompok besar dari generasi ke generasi melalui usaha individu dan kelompok⁵⁹.

Menurut Edgar H. Schein, budaya adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya

⁵⁹ Jalaluddin Rakhmat, *Komunikasi Antar budaya Panduan Berkomunikasi Dengan Orang-Orang Berbeda Budaya* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 19

diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepatmemahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut⁶⁰.

Dalam ilmu antropologi jauh lebih luas sifat dan ruang lingkungnya. Kebudayaan menurut ilmu antropologi adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Hal tersebut berarti bahwa seluruh tindakan manusia adalah “kebudayaan” karena hanya sedikit tindakan manusia dalam kehidupan masyarakat yang tidak perlu dibiasakan dengan belajar, yaitu hanya beberapa tindakan naluri, beberapa refleksi, beberapa tindakan akibat proses fisiologis, atau kelakuan membabi buta.

Bahkan berbagai tindakan manusia yang merupakan kemampuan naluri yang terbawa dalam gen bersama kelahirannya (seperti makan, minum, atau berjalan dengan kedua kakinya) juga disebut dengan kebudayaan.

Definisi yang menganggap bahwa “kebudayaan” dan “tindakan kebudayaan” itu adalah segala tindakan yang harus dibiasakan oleh manusia dengan belajar (*learned behavior*). Menurut Keegan Chattab menjelaskan dalam bukunya “Manajemen Perusahaan Global” bahwa budaya merupakan cara hidup yang dibentuk oleh sekelompok manusia termasuk nilai yang disadari tidak disadari, yang diturunkan dari generasi ke generasi berikutnya.

Budaya dalam pengertian yang luas adalah pancaran daripada budi dan daya. Seluruh apa yang difikir, dirasa dan direnung diamalkan dalam bentuk daya yang menghasilkan kehidupan. Budaya adalah cara hidup suatu bangsa atau umat. Makna budaya pada hari ini dibatasi dengan maksud lagu, musik, tarian, lakonan dan kegiatan seumpamanya. Budaya tidak lagi dilihat sebagai pancaran ilmu dan pemikiran yang

⁶⁰ Edgar H. Schein, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012).h.88

tinggi dan murni dari sesuatu bangsa untuk mengatur kehidupan berasaskan peradaban.⁶¹

Dari definisi di atas, tampak bahwa suatu budaya tertentu akan mempengaruhi kehidupan masyarakat tertentu (walau bagaimanapun kecilnya). Dengan demikian, suatu hasil budaya kelompok masyarakat tertentu akan dianggap lebih tinggi dan bahkan mungkin lebih diinginkan. Hal ini dilakukan agar kelompok masyarakat tertentu itu memiliki derajat atau tingkatan yang lebih baik dari tetangganya. Sedangkan apa yang diadopsi tersebut akan ditampakkandalam wujud perilaku, sikap, ide-ide, serta penalaran. Dengan demikian, antara individu yang satu dengan individu yang lain dapat mempunyai perbedaan walau mereka berasal dari latar budaya. Akhirnya dapat di ambil kesimpulan bahwa budaya merupakan hasil cipta, karsa dan karya manusia berupa peradaban yang dapat diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya ini bukan saja berupa norma-norma,tetapi dapat juga berupa benda-benda yang menunjukkan hasil karya yang dapat menuntun peradaban semakin berkembang ke arah kemajuan. Sedangkan yang dimaksud dengan sekolah merupakan sebuah organisasi. Dan organisasi merupakan sistem sosial. Sebuah sistem sosial, terdiri dari bebrapa komponen, yaitu : struktur, individu, budaya, dan politik. Menurut Mizberg, struktur organisasi adalah kaidah bagaminan anggota-anggota organisasi diberikan tugas-tugas tertentu dan melakukan koordinasi antarmereka, dan mereka secara individu mempunyai pandangan yang berbeda mengenai tugas mereka dalam organisai.

Sekolah efektif merupakan sekolah yang memiliki kemampuan memberdayakan setiap komponen penting sekolah, baik secara internal maupun eksternal, serta memiliki sistem pengelolaan yang baik, transparan dan akuntabel dalam

⁶¹ Nasin Elkabumani, *Penerapan Pembelajaran Budaya Dan Karakter Bangsa* (Bandung: CV Gaza Publishing, 2014), 8.

rangka pencapaian visi-misi-tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas), sekolah dikatakan baik apabila memiliki delapan kriteria:

- a. Siswa yang masuk terseleksi dengan ketat dan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan prestasi akademik, psikotes, dan tes fisik.
- b. Sarana dan prasarana pendidikan terpenuhi dan kondusif bagi proses pembelajaran.
- c. Iklim dan suasana mendukung untuk kegiatan belajar,.
- d. Guru dan tenaga kependidikan memiliki profesionalisme yang tinggi dan tingkat kesejahteraan yang memadai.
- e. Melakukan improvisasi kurikulum sehingga memenuhi kebutuhan siswa yang pada umumnya memiliki motivasi belajar tinggi dibandingkan dengan siswa seusianya.
- f. Jam belajar siswa yang pada umumnya lebih lama karena tuntutan kurikulum dan kebutuhan belajar siswa.
- g. Proses pembelajaran lebih berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan kepada siswa maupun wali siswa.
- h. Sekolah unggul bermanfaat bagi lingkungannya.⁶²

Brustein, Linn, dan Capcel menegaskan sekolah efektif mengandung dua dimensi yaitu kualitas dan ekuitas. Kualitas dimaksudkan sekolah dapat meningkatkan pencapaian akademik peserta didik manakala ekuitas dimaksudkan sekolah dapat menampung peserta didik dari kalangan keluarga miskin⁶³.

Maka dapat disimpulkan bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang dapat meningkatkan pencapaian akademik peserta didik yang tinggi berbanding dengan sekolah-sekolah yang lain. Manakala sekolah tidak efektif ialah sekolah yang

⁶² Elkabumani...,6

⁶³ Elkabumani...,8

pencapaian akademik peserta didiknya dibawah rata-rata pencapaian kebanyakan sekolah.

Hoy dan Ferguson mengatakan sekolah efektif harusnya menghasilkan dalam jumlah besar peserta didik cemerlang dalam ujian, menggunakan sumber daya secara cermat, dapat menyelesaikan dengan baik tantangan internal dan eksternal, dan menghasilkan kepuasan yang baik di dalam sekolah. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa sekolah merupakan organisasi yang berdiri atas izin pemerintah dan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta memberikan kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat⁶⁴.

Sekolah unggul secara khusus tercermin dalam hal-hal sebagai berikut; (a) nilai prestasi dan persaingan, (b) nilai keefektifan, (c) kedisiplinan, (d) kemandirian, dan (e) prestise (kebanggaan). Nilai keunggulan (excellence) ini termuat dalam dua bentuk, yaitu perilaku dan raga (fisik). Perilaku yang memuat nilai keunggulan adalah perilaku yang secara komparatif lebih baik (etis) serta lebih berhasil guna (utility)dibanding perilaku yang lain. Perilaku dimaksud dapat ditunjukkan dalam penguasaan berbagai hal (pengetahuan dan keterampilan)⁶⁵.

Dari pengertian budaya dan sekolah dalam diartikan bahwa budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholder* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut sekolah⁶⁶.

201 ⁶⁴ Hoy dan Ferguson, *Budaya Sekolah Unggu*, (Semarang: Erlangga, 2009),

⁶⁵ *Ibid*, 202

⁶⁶ Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*.h. 177.

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personel sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staff, siswa, dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Selanjutnya beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya kepala sekolah pengembangan budaya sekolah, diantaranya :

- a. Menjamin kualitas kerja yang lebih baik.
- b. Membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horizontal.
- c. Lebih terbuka dan transparan.
- d. Menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi.
- e. Meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan.
- f. Jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki.
- g. Dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK⁶⁷.

Budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah/madrasah tersebut⁶⁸.

Budaya Islami adalah perilaku akhlak kerja yang terjadi karena internalisasi keyakinan nilai kerja yang berasal dari bahan akhlak mulia, baik nilai spiritual keagamaan IMTAQ,

⁶⁷ Kompri...,178

⁶⁸ Muhaimin Dkk, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana, 2009), 48

IPTEK, adat istiadat, hukum maupun etika yang ditumbuhkembangkan sebagai etos kerja⁶⁹.

2. Karakteristik Budaya Sekolah Islami

Budaya sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan berbeda dengan yang ada dalam lembaga pendidikan yang lain. Namun budaya Islami menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu sebagai sebuah keunggulan dalam sebuah lembaga pendidikan. Dalam perspektif Islam karakteristik budaya berkaitan dengan (1) Tauhid, karena tauhidlah yang menjadi prinsip pokok ajaran Islam, (2) Ibadah, merupakan bentuk ketaatan yang dilakukan dan dilaksanakan sesuai perintah Allah SWT, (3) Muamalah, merupakan ekspresi dari *din al Islam*⁷⁰.

Lingkungan dan iklim Islami di lingkungan madrasah dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk. Dirjen Binbagais Depag RI menjelaskan bahwa iklim Islami sebagai ciri khas pendidikan dasar dan menengah saat diwujudkan dengan cara sebagai berikut :

- a. Menciptakan suasana kehidupan madrasah yang agamis.
- b. Adanya sarana ibadah.
- c. Penggunaan metode pendekatan yang agamis dalam penyajian bahan pelajaran bagi setiap mata pelajaran yang memungkinkan.
- d. Kualifikasi guru, yaitu guru yang harus beragama Islam dan berakhlak mulia⁷¹.

Kemampuan kepala madrasah sebagai manajer untuk memahami secara jeli potensial yang ada di madrasah, memanfaatkan dengan tepat, dan membina dengan sebaik

⁶⁹ Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional...*, 213

⁷⁰ Wibowo, *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 23

⁷¹ Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional...*, 221

mungkin akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penciptaan manusia keagamaan di lingkungan sekolah. Pemahaman yang benar terhadap seluruh potensi sekolah yang telah diperoleh dan dimiliki oleh kepala madrasah sebagai manajer dapat dijadikan dasar pijakan kepada madrasah dalam memberikan peran kepada setiap anggota warganya hingga semuanya ikut berperan aktif dalam penciptaan dan pengembangan budaya Islami di madrasah.

Dalam mengembangkan budaya Islam di sekolah seluruh *stakeholder* pendidikan (kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru-guru, staff maupun peserta didik) harus memiliki 3 hal sebagai berikut: 1) *competency*, menyangkut kemampuan dalam menjalankan tugas secara profesional yang meliputi kompetensi materi, keterampilan, dan metodologi 2) *personality*, menyangkut integritas, komitmen, dan dedikasi 3) *religionity*, menyangkut pengetahuan kecakapan dan pengalaman pada bidang keagamaan⁷².

3. Faktor Pendukung Budaya Sekolah Islami

Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya Islami adalah:

- a. Filosofi, yaitu filosofi organisasi yang dianut bersama secara luas. Dalam hal ini filosofi yang bersama yang dianut adalah Al-Qur'an dan Hadist.
- b. Norma, yaitu memberikan sarana yang jelas untuk membantu masyarakat sekolah memahami aspek-aspek budaya sekolah. Dalam hal ini adalah norma- norma Islami. Seperti contoh kaidahkaidah islamiyah, hukum-hukum Islam.
- c. Nilai, nilai merupakan kepercayaan pada sesuatu yang dikehendaki. Dalam hal ini adalah nilai-nilai keislaman, yaitu terkait ilmu Tauhid, ilmu Aqidah Akhlak.

⁷² Kompri...,214

- d. Peraturan sekolah, Peraturan yang dikeluarkan sekolah merupakan aspek yang harus ada dalam upaya pengembangan budaya Islami. Peraturan sekolah memuat tentang hak, kewajiban, sanksi, dan penghargaan bagi peserta didik, kepala sekolah, guru, dan karyawan.
- e. Tenaga Pembina, Pembina terdiri dari beberapa komponen yaitu, kepala sekolah, guru agama Islam, guru umum atau tenaga kependidikan lainnya yang melakukan bimbingan, arahan, dan pengawasan, terhadap segenap aspek yang berkaitan dengan kegiatan peserta didik di sekolah.
- f. Sarana Prasarana, untuk menciptakan suasana sekolah berbudaya Islami adalah ketersediaannya sarana dan prasarana sekolah yang dapat menunjang kegiatan sekolah⁷³.

Menurut Hasan faktor yang dapat mendukung dalam membentuk budaya Sekolah Islami adalah sebagai berikut :

- a. Organisasi. Diperlukan suatu struktur organisasi yang mampu menjamin penerapan budaya yang Islami di dalam organisasi yang terdiri dari penanggung jawab program, tim pengarah yang terdiri atas pimpinan lapisan kedua atau sesuai dengan kondisi, tim fasilitator yang terdiri atas unsur pimpinan atau orang lain yang mampu dan berminat besar untuk melakukan tugas tersebut, dan kelompok budaya yang terdiri atas karyawan langsung terkait dalam status pekerjaan dalam arti bisa satu jenis pekerjaan, satu naungan koordinasi dan sebagainya.
- b. Komitmen pimpinan tertinggi. Salah satu kunci keberhasilan dari program ini ialah adanya komitmen langsung dari pimpinan puncak yang diimplementasikan

⁷³ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 90-93

baik melalui sikap dan perilaku sehari-hari. Pimpinan harus memberikan contoh dan suri tauladan kepada bawahannya dan berupaya terus menerus untuk menjadikannya sebagai upaya pembentukan budaya yang baik.

- c. Komunikasi. Dalam melaksanakan program ini, keterampilan komunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi. Keberhasilan program berdasarkan pada tingkat kepercayaan itu pada kualitas kerja sama. Semakin tinggi tingkat kepercayaan, semakin baik kualitas kepercayaannya. Semakin baik kualitas kerja samanya. Kondisi semacam ini harus semakin dapat terwujud agar tingkat sinergi bisa tercapai sehingga hasil program menjadi semakin berkualitas.
- d. Motivasi. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja karena memiliki unsur pendorong untuk melakukan pekerjaannya sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam
- e. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik, seperti tantangan, keterlibatan, kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu⁷⁴

Untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya, dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja tersebut, akan memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Konflik yang terjadi di lingkungan kerja sering kali

⁷⁴ Suharsaputra., 204-206

berpengaruh besar terhadap kinerja sebuah perusahaan, baik konflik antara edukatif dan pekerja, pemegang saham dan eksekutif atau antar pekerja.

Semua faktor diatas hendaknya diperkuat dengan internalisasi nilai-nilai keislaman yang menjadi faktor vital bagi internalisasi nilai-nilai etika dalam pribadi. Sebab ajaran Islam sebagai komprehensif memotivasi agar tumbuh dalam diri setiap orang semangat kerja, komitmen dan dedikasi pada pekerjaan, kreativitas kerja, menjauhi perbuatan, yang tidak etis, menganjurkan kerja sama dalam kebajikan, dan menggalakkan kompetisi baik ditempat kerja. Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai Islam.

Dalam al-Quran dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama-sama atau kelompok dalam Q.S al-Hujurat ayat 13 sebagai berikut

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا
وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ
خَبِيرٌ ۝ ١٣

Artinya:

Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal⁷⁵”.

⁷⁵ Hamka, *Tafsir Al-Azhar*. h. 89

4. Dampak Penerapan Budaya Sekolah Islami

Al-Banjari menyatakan perumpamaan kekuatan lingkungan dan budaya disebutkan dalam hadist Nabi Muhammad SAW yang mengatakan bahwa bergaul dengan orang shaleh (baik) itu seperti orang yang berdekatan dengan penjual minyak wangi. Meskipun tidak membeli, dirinya ikut berbau wangi karena watak penjual minyak wangi itu selalu mengoleskan minyak wangi yang dijualnya itu kepada setiap orang yang datang mendekat. Sementara bergaul dengan lingkungan orang jahat itu ibarat berdekatan dengan tukang pandai besi, kalau tidak terpercik apinya, hampir pasti abu akan mengotori abunya⁷⁶.

Pembiasaan berperilaku Islami di sekolah ternyata mampu mengantarkan anak didik untuk berbuat yang sesuai dengan etika. Dampak pembiasaan perilaku Islami tersebut berpengaruh terhadap tiga hal sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut :

Tabel 2.1

Dampak perilaku Islami dalam sekolah/organisasi orang lain dan jujur dalam bertutur kata dan tingkah laku.

1	Pikiran	Siswa mulai belajar berfikir positif. Hal ini dapat dilihat dari perilaku mereka untuk selalu mau mengakui kesalahan sendiri dan mau memanfaatkan orang lain. Siswa juga mulai menghilangkan prasangka buruk terhadap orang lain. Mereka selalu terbuka dan mau bekerja sama dengan siapa saja tanpa memandang perbedaan agama, suku dan ras
---	---------	--

⁷⁶ Al-Banjari, *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2015), 211.

2	Ucapan	Perilaku yang sesuai dengan etika ialah tutur kata siswa yang sopan, misalnya mengucapkan salam kepada guru atau tamu yang datang, mengucapkan terimakasih jika diberi sesuatu, meminta maaf jika melakukan kesalahan dan berkata jujur. Hal sekecil ini jika dibiasakan sejak kecil akan menimbulkan sikap positif. Sikap tersebut, misalnya menghargai pendapat orang lain dan jujur dalam bertutur kata dan tingkah laku.
3	Tingkah Laku	Tingkah laku yang terbentuk dari perilaku Islami tentunya tingkah laku yang benar, yang sesuai dengan etika. Tingkah laku tersebut diantaranya empati, hormat, kasih sayang, dan kebersamaan.

Berdasarkan penjelasan tabel di atas, artinya, perilaku Islami dibagi dalam tiga kriteria yaitu, pikiran, ucapan, dan tingkah laku. Perilaku yang Islami akan mengarahkan seseorang pada perbuatan yang terpuji dan positif, dengan berpedoman pada prinsip untuk menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangannya.

SDM madrasah yang terbiasa hidup dalam lingkungan yang penuh dengan kebiasaan Islami maka kebiasaan itu akan melekat dalam dirinya dan diterapkan dimanapun mereka berada. Begitu juga sikapnya dalam berucap, berfikir, dan bertingkah laku akan selalu didasarkan pada norma agama, moral, etika, yang berlaku. Karena melalui agama akan muncul sikap seseorang. Melalui agama pula akan terbentuk energi positif yang turut serta membangun peradaban. Sekolah sebagai agen budaya harus mampu berperan aktif dalam aspek pembudayaan dan tindakan yang diperankan oleh pendidik (kepala sekolah, guru, dan karyawan). Dan yang paling berperan aktif adalah kepala madrasah karena kepala madrasah merupakan top manajer dalam lembaga pendidikan.

C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami

Dalam budaya sekolah seorang kepala sekolah mempunyai peran untuk merubah, mempengaruhi serta mempertahankan budaya sekolah yang kuat untuk mendukung terwujudnya pencapaian visi, nilai keyakinan, dan perilaku pemimpin menjadi bagian penting untuk melihat keefektifan kepemimpinan kepala sekolah pada budaya sekolah. Itulah sebabnya bahwa pemimpin akan berupaya untuk membangun budaya sekolah dengan disadari nilai, keyakinan dan perilaku yang dimilikinya. Peran yang begitu kompleks menuntut kepala sekolah untuk bisa memposisikan dirinya dalam berbagai situasi yang dijalaninya. Sangat dibutuhkan sosok kepala sekolah yang mempunyai kemampuan, dedikasi dan komitmen yang tinggi untuk bisa menjalankan peran-peran tersebut.

Selain itu, seorang kepala sekolah pada budaya sekolah dituntut juga untuk memegang teguh nilai-nilai luhur yang menjadi acuannya dalam bersikap, bertindak, dan mengembangkan sekolah. Nilai-nilai luhur menjadi keyakinan kepala sekolah dalam hidupnya sehingga dalam memimpin sekolah bertentangan atau menyimpang dari nilai-nilai luhur yang diyakininya, baik langsung maupun tidak langsung kepercayaan masyarakat sekolah terhadap kepala sekolah maupun sekolah akan pudar. Karena sesungguhnya nilai-nilai luhur yang diyakininya merupakan anugrah dari Allah SWT. Berdasarkan peran-peran tersebut, peran yang paling vital adalah dalam hal kepemimpinan.

Hal ini tak lepas dari pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan, karena di dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah merupakan tokoh kunci yang sangat menentukan berhasil tidaknya pendidikan yang ada dalam lembaga pendidikan. Selain itu, ia juga merupakan uswatun hasanah bagi para masyarakat sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Dalam mengembangkan budaya sekolah sekolah ini kepala sekolah selaku top leader dalam ranah sekolah harus mampu mengambil peran dengan sebaik mungkin guna

mempertahankan dan mengembangkan budaya yang telah di sepakati dan dilaksanakan dengan baik. Dengan budaya yang baik maka setelah itu akan terlahir iklim yang baik pula di sekolah tersebut. Jika berpedoman pada Depdiknas. Disebutkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah, seyogianya mengacu pada beberapa prinsip berikut ini:

1. Berfokus pada visi, misi dan tujuan sekolah. Pengembangan budaya sekolah harus senantiasa sejalan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Fungsi visi, misi dan tujuan sekolah adalah mengarahkan pengembangan budaya sekolah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya harus disertai dengan program-program yang nyata mengenai penciptaan dan pengembangan budaya sekolah.
2. Penciptaan komunikasi formal dan informal. Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya sekolah. Komunikasi informal sama pentingnya dengan komunikasi formal. Dengan demikian kedua jalur komunikasi tersebut perlu digunakan dalam menyampaikan pesan secara efektif dan efisien.
3. Inovatif dan bersedia mengambil resiko. Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovatif dan kesediaan mengambil resiko. Setiap perubahan budaya sekolah menyebabkan adanya resiko yang harus diterima khususnya bagi para pembaru. Ketakutan akan resiko menyebabkan kurang beraninya seorang pemimpin mengambil sikap dan keputusan dalam waktu cepat.
4. Memiliki strategi yang jelas. Pengembangan budaya sekolah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh, sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan.
5. Berorientasi pada kinerja. Pengembangan budaya sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat

diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari suatu sekolah.

6. Sistem evaluasi yang jelas. Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang dan jangka panjang. Karena itu, perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.
7. Memiliki komitmen yang kuat. Komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya sekolah. Banyak bukti menunjukkan bahwa komitmen yang lemah terutama dari pimpinan menyebabkan program-program tidak terlaksana dengan baik.
8. Keputusan berdasarkan konsensus. Ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus. Meskipun hal itu tergantung pada situasi keputusan, namun pada umumnya konsensus dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut.
9. Sistem imbalan yang jelas. Pengembangan budaya sekolah hendaknya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit point terutama bagi siswa yang menunjukkan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya sekolah.
10. Evaluasi diri. Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi sekolah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri.

Kepala sekolah dapat mengembangkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan budaya sekolah⁷⁷.

Sedangkan azas-azas yang harus diperhatikan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami adalah sebagai berikut:

1. Kerja sama tim (*teamwork*). Pada dasarnya sebuah komunitas sekolah merupakan sebuah tim/kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerja sama merupakan suatu keharusan dan kerja sama merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumber daya yang dimiliki oleh personal sekolah.
2. Kemampuan. Menunjuk pada kemampuan untuk megajarkan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau sekolah. Dalam lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan dalam bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak yang mencerminkan pribadi pendidik.
3. Keinginan. Keinginan disini merujuk pada kemauan atau kerelaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab untuk memberikan kepuasan terhadap siswa dan masyarakat. Semua nilai diatas tidak berarti apa-apa jika diiringi dengan keinginan. Keinginan juga harus diarahkan pada usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai budaya yang muncul dalam diri pribadi baik kepala sekolah, guru dan staff dalam memberikan pelayanan kepada siswa dan masyarakat.
4. Kegembiraan. Nilai kegembiraan ini harus dimiliki oleh seluruh personel sekolah dengan harapan kegembiraan yang dimiliki akan berimplikasi pada lingkungan dan iklim sekolah yang ramah dan menumbuhkan perasaan puas, nyaman, bahagia, bangga, sebagai bagian dari personil sekolah.

⁷⁷ Al-Banjari...,215

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur, baik melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Maka penulis simpulkan bahwa :

1. Dalam kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur sudah cukup baik. Kepala Sekolah mampu memberi kebijakan-kebijakan yang bisa diterima oleh semua pihak sekolah yang ada. Hal ini sangat berpengaruh untuk kelangsungan citra baik sekolah. Karena apabila antara pemimpin dan yang dipimpin tidak memiliki titik temu lagi maka sekolah tidak bisa mewujudkan visi dan misinya. Kepemimpinan yang berhasil adalah yang mengerti apa tugas dan peranya sebagai pimpinan dalam mengayomi para anggotanya untuk sama-sama menjalankan hal-hal yang telah disepaati bersama. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, iklim dan budaya, dan wirausahaan.
2. Budaya sekolah Islami yang diterapkan di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur adalah budaya yang diterapkan dari visi dan misi sekolah, Mts Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur adalah sekolah yang bercorak organisasi. Maka sudah pasti merencanakan apa yang menjadi ciri khas organisasi. Maka yang menjadi budaya sekolah Islami yang diterapkan di Mts Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur adalah Budaya berperilaku yaitu senyum, sapa, salam, sopan, dan santun dan Budaya kebiasaan Keseharian

membaca doa sebelum dan sesudah belajar dan berpakaian sesuai dengan syariat Islam.

3. Dalam upaya mengembangkan budaya sekolah Islami ini hal yang dilakukan dalam upaya mengembangkan budaya sekolah Islami di Mts Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur banyak melakukan inovasi-inovasi yang sifatnya berkesinambungan dalam mengembangkan setiap budaya sekolah Islami yang ada seperti melestarikan wajib bagi peserta didik, diharapkan dengan pembelajaran ini siswa/siswi mampu menerapkan 5 S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, dan Santun), penerapan berpakaian (berbusana) sesuai dengan syariat Islam, penerapan membaca doa sebelum belajar dan setelah selesai belajar, penerapan wajib membaca Al-Qur'an, penerapan sholat duha dan penerapan wajib sholat, memberikan sosialisasi dan motivasi kepada seluruh pihak sekolah agar terus bekerjasama mengembangkan budaya-budaya sekolah Islami agar menjadi madrasah yang bisa jadi inspirasi bagi madrasah-madrasah lainnya.

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa,kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh untuk pengembangan budaya sekolah islami, dikarenakan kepala madrasah memiliki sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, iklim dan budaya, dan wirausahaan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah Islami di MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur, maka peneliti merekomendasikan saran yang mudah-mudahan bermanfaat, yaitu:

1. Kepada Kepala Madrasah agar selalu berupaya menciptakan budaya baru yang baik dengan cara memberi kebijakan-

kebijakan yang bisa diterima oleh semua pihak sekolah yang ada dalam mewujudkan citra baik sekolah.

2. Kepada Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sumberhadi Lampung Timur agar selalu berupaya mempertahankan budaya Islami yang sudah ada di, seperti tetap mengenakan seragam yang bercorak al-Wasliyah, melestarikan budaya-budaya malu buang sampah sembarangan, budaya disiplin dengan datang tepat waktu ini berlaku bagi semua stakeholder madrasah, budaya hormat kepada guru dengan menyalam, menyapa dan lain sebagainya.
3. Kepada Kepala Madrasah supaya mengembangkan budaya sekolah Islami seperti memberikan sosialisasi dan motivasi kepada seluruh pihak sekolah agar terus bekerjasama mengembangkan budaya-budaya sekolah Islami agar menjadi madrasah yang bisa jadi inspirasi bagi madrasah - madrasah lainnya.



DAFTAR RUJUKAN

- Al-Banjari. *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, (Jakarta, PT Rineka Cipta*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press, 2012.
- Asy Syifa, Firman Kurnia. (*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami Di SMP Muhammadiyah Kaliwungu Semarang UIN Walisongo Semarang*, 2016.
- Chairunnisa, Conni. *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Dkk, Achmad Idrus. *Pengantar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing, 2015.
- Dkk, Amiruddin Siahaan. *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Pedana Publishing, 2013.
- Dkk, Muhaimin. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*., Jakarta: Kencana, 2009.
- Elkabumani, Nasin. *Penerapan Pembelajaran Budaya Dan Karakter Bangsa*. Bandung: CV Gaza Publishing, 2014.
- Ferguson, Hoy dan. *Budaya Sekolah Unggul*. Semarang: Erlangga, 2009.
- H. Schein, Edgar. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Hadi, Sutriso. *Metodelogi Research, Yogyakarta : Penerbit Andi Offest*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offest, 2004.

- Hamid, Hamdani. *Pengembangan Sistem Pendidikan Di Indonesia*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Hamka. *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Panjimas, 2003.
- Helmawati. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Kartini, Kartono dan. *Pengantar Metode Research*. Bandung: Alumni, 1998.
- Kompri. *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Magesaharani, Siti. *(Peranan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami Di Smp Ardaniah Kota Serang Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2020)*, 2020.
- Majid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Meleong, Lexi L. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001.
- Muhaimin. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Perdana Media Group, 2009.
- Mulyadi. *Bimbingan Konseling Di Sekolah Dan Madrasah Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Mulyadi, Dedi. *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Mulyasa, E. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodelogi Penelitian, Cetakan Ke X, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghaila Indonesia, 2005.
- Newel. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cipta Pustaka Media, 2015.
- Pamudji. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Rakhmat, Jalaluddin. *Komunikasi Antarbudaya Panduan Berkomunikasi Dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- RI, Departemen Agama. *Al-Quran Dan Terjemahannya*. Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2012.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Rivai, Vethzal dan Dedy Mulyadi. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi 3*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Robbins. *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Saputra, Azizi. (*Peran Kepala Madrasah Dalam Membentuk Budaya Religius Di MAN 1 Palembang UIN Raden Fatah Palembang*), 2017.
- Soetopo dan Sumanto. *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Sukmadinata, Nana Syaodah. *Metode Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Suryabrata, Sumardi. *Metode Penelitian Jakarta: Rajawali Pers*. Jakarta: Rajawali Pers, 1997.
- Terry. *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Tholkhah, Imam. *Menciptakan Budaya Beragama Di Sekolah*. Jakarta:

Al-Ghazali Center, 2008.

Wahyusumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Wibowo. *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Winardi, J. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.

Zulfa, Syifaq Indana. *(Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Keagamaan Islam Studi Kasus Di SMP NEGERI 24 Surabaya Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2019)*, 2019.

