

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN BUDAYA ISLAMI DI MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 4 OKU TIMUR**

SKRIPSI

Oleh

**IKHTYA FINA HARANI
NPM. 1911030100**



Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN BUDAYA ISLAMI DI MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 4 OKU TIMUR**

SKRIPSI

**Dijadikan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh :

Ikhtya Fina Harani

NPM: 1911030100

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Subandi, M.M
Pembimbing II : Nor Rachmatul Wachidah, M.Pd. I**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasah untuk menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, dan mengarahkan guru dan staf lainnya di madrasah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sehingga tercapai tujuan madrasah yang efektif dan efisien. Budaya merupakan hasil cipta manusia yang terus berproses sesuai dengan perkembangan zaman yang hidup di tengah-tengah masyarakat dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam itulah budaya religius. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Peran Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan warga madrasah dalam mengembangkan budaya Islami di MIN 4 OKU Timur, 2) Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi Kepada Warga Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur. 3) Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengambil Keputusan untuk Pengembangan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur.

Metode penelitian yang digunakan ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif, dengan alat pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi yang diambil dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Data Reduction (Reduksi Data), Data Display (Penyajian Data), dan Conclusion Drawing (Verifikasi Data atau penarikan kesimpulan).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya Islami di MIN 4 OKU Timur meliputi: mengarahkan, memberi motivasi dan mengambil keputusan sudah dilakukan cukup baik. Dalam mengarahkan, kepala madrasah memberi arahan kepada warga madrasah dengan tujuan untuk memberi instruksi atau perintah supaya dalam mengerjakan tugas-tugasnya dapat secara maksimal dan lebih baik. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam memberi motivasi meliputi dengan cara sikap disiplin kepada warga masyarakat agar dapat mencontohkan dan memberi *reward* atau penghargaan bagi setiap warga madrasah yang sudah mengharumkan nama baik MIN 4 OKU Timur.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Islami

ABSTRACT

Madrasa head leadership is an activity carried out by the madrasa head as a leader in the madrasa to mobilize, influence, motivate and direct teachers and other staff in the madrasa to carry out their duties and responsibilities as well as possible, so that the goals of the madrasa are achieved effectively and efficiently. Culture is the result of human creation which continues to be processed in accordance with the developments of the times living in society and does not conflict with Islamic values, that is religious culture. This research aims to analyze: 1) The leadership role of the madrasah head in directing madrasah residents in developing Islamic culture at MIN 4 East OKU, 2) The leadership role of the Madrasah Head in providing motivation to Madrasah residents in developing Islamic culture at MIN 4 East OKU. 3) The Leadership Role of the Madrasah Head in Making Decisions for the Development of Islamic Culture at MIN 4 East OKU.

The research method used is descriptive qualitative research, with data collection tools in the form of interviews, observations and documentation taken from the madrasah principal, deputy madrasah principal and teachers. In this research, the author uses Data Reduction, Data Display (Data Presentation), and Conclusion Drawing (Data Verification or drawing conclusions).

The results of this research indicate that the leadership role of the madrasa head in developing Islamic culture at MIN 4 OKU Timur includes: directing, motivating and making decisions that have been carried out quite well. In directing, the head of the madrasah gives direction to madrasah residents with the aim of giving instructions or orders so that they can carry out their duties optimally and better. The efforts made by the madrasah head to provide motivation include a disciplined attitude towards community members so that they can set an example and give rewards or awards to every madrasah member who has made MIN 4 OKU Timur proud.

Keywords: Principal Leadership, Islamic Culture

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ikhtya Fina Harani
NPM : 1911030100
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikat ataupun saudaraan dari karya ilmiah orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terdapat penyimpangan dalam karya ilmiah ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Februari 2024

Penulis



Ikhtya Fina Harani

NPM. 1911030100



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

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam
Mengembangkan Budaya Islami di Madrasah Ibtidaiyah
Negeri 4 OKU Timur**
Nama : Ikhtya Fina Harani
NPM : 1911030100
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Telah Dimunaqsyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqsyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan
Lampung.

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Subandi, MM
NIP. 196308081993121002

Pembimbing II,

Nor Rahmatul Wachidah
NIP. 199102072019032016

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri. M. Pd
NIP. 196512151994032001



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

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ISLAMI DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 OKU TIMUR”** disusun Oleh: **IKHTYA FINA HARANI, NPM: 1911030100**, Program Studi: **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah dimunaqsyahkan pada Hari/Tanggal : **Senin, 19 Februari 2024.**

TIM MUNAQSYAH SKRIPSI

Ketua : Dr. Hj. Yetri, M.Pd (.....)

Sekretaris : Jalaluddin, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

Penguji I : Prof.Dr.H. Subandi, M.M (.....)

Penguji II : Nor Rohmatul Wachidah, M.Pd (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd

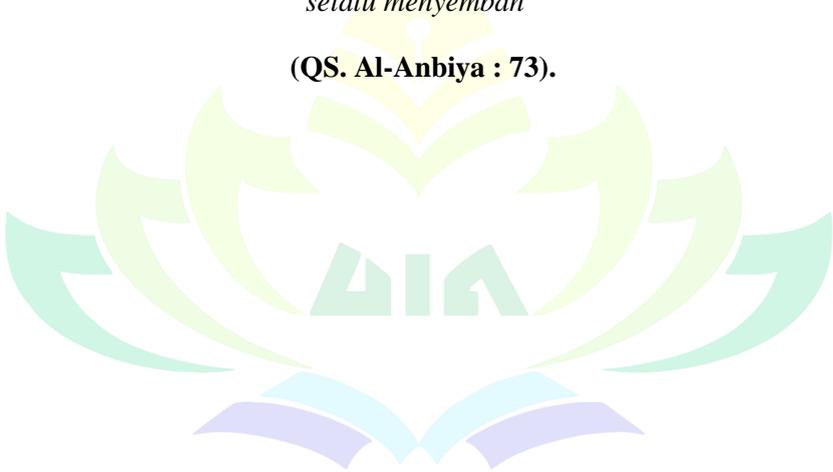
NIP. 196408281988032002

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

“Dan kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebajikan, melaksanakan shalat, dan menunaikan zakat dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”

(QS. Al-Anbiya : 73).



PERSEMBAHAN

Bismillairrahmanirrahim

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT. Yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penyusun bisa sampai dititik yang sekarang ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya hidup dan matiku yaitu ayahku tersayang Lias Efendi dan ibuku tercinta Suhartini yang telah melahirkanku, tanpa hentinya telah merawat, mendidik dan membimbing dan mendoakanku di sepanjang waktu dengan penuh keikhlasan serta ketulusan. Yang selalu mendukung di setiap langkahku, yang berjuang mencukupi kebutuhan dan juga yang telah membiayaiku selama aku menuntut ilmu. Semoga Allah SWT selalu melindungi keluarga kita tercinta Aamiin, dan semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan jasmani dan rohani kepada ayah dan ibuku tercinta.
2. Untuk adikku Tias Dwi Ningrum yang juga selalu memberikan motivasi, semangat dan selalu mendoakan yang terbaik untukku untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk sahabatku Eryyana Nuril Latifah, Rika Rachmawati dan yang tersayang ZA yang telah memberikan semangat, motivasi dan juga dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Untuk teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019 yang selalu memberikan semangat dan doa dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung terkhusus Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman untukku bisa menyelesaikan skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Ikhtya Fina Harani, Perempuan lahir di OKU Timur pada tanggal 20 Februari 2001, kecamatan Semendawai Suku III, kabupaten OKU Timur. Penulis adalah anak pertama dari 2 (dua) saudara, dari pasangan bapak Lias Efendi dan Ibu Suhartini, serta memiliki adik perempuan bernama Tias Dwi Ningrum.

Penulis menempuh pendidikan dimulai dari RA Miftahul Ulum Trimoharjo pada tahun 2006, Kemudian melanjutkan Pendidikan dasar di MIN 4 OKU Timur, kecamatan Semendawai Suku III, kabupaten OKU Timur dan selesai pada tahun 2013. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di MTs Islamiyah Trimoharjo, kecamatan Semendai Suku III, kabupaten OKU Timur dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MAN 1 OKU Timur, kecamatan Belitang, kabupaten OKU Timur dan selesai pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Pada tahun 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) di Desa Marga Cinta, kecamatan Semendawai Suku III, kabupaten OKU Timur. Kemudian melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Negeri 3 Bandar Lampung. Selama menempuh jenjang pendidikan di UIN Raden Intan Lampung, penulis banyak belajar tentang kehidupan dalam bermasyarakat dan berorganisasi. Alhamdulillah syukur penulis dapat menyelesaikan pendidikan Sastra satu (S1) dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur”.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dengan judul skripsi **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur”**. Shalawat serta salam selalu disanjung agunkan kepada baginda Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan berbagai pihak maka skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghormatan yang tulus kepada :

1. Prof. H. Wan Jamaludin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
4. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
5. Prof. Dr. H. Subandi, M.M selaku Pembimbing I dan Nor Rachmatul Wachidah, M.Pd. I selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan ikhlas dan sabar dalam mengarahkan dan memotivasi penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

7. Seluruh Staff karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan syarat-syarat administrasi.
8. Ibu Lilis Setiowati, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah, dan Bapak Ibu Guru MIN 4 OKU Timur yang telah memberikan izin penulis untuk melaksanakan penelitian dan berkenan memberikan bantuan, selama penulis melakukan penelitian di MIN 4 OKU Timur.
9. Kepada Sahabat-Sahabat seperjuangan saya Eryana Nuril Latifah, Rika Rachmawati, Difyani Hamid, Saiful Anwar, terima kasih telah menemani selama perkuliahan serta berkontribusi dan berjuang sedari 2019 sampai sekarang selalu support, terima kasih telah menemani dalam kondisi apapun.
10. Teman-teman Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019, khususnya MPI kelas D.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
12. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, melalui semua perjuangan selama ini, Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun prosesnya, kamu hebat, tetap berjuang demi masa depan dirimu dan keluarga.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studinya dan semoga menjadi catatan amal ibadah disisi Allah SWT.

Bandar Lampung, Desember 2023
Penulis

Ikhtya Fina Harani
NPM. 1911030100

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Fokus dan Subfokus Penelitian	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (Studi Pustaka).....	14
H. Metode Penelitian	21
1. Jenis Penelitian	21
2. Desain Penelitian	22
3. Tempat Penelitian	22
4. Sumber Data	22
5. Teknik Pengumpulan Data.....	23
6. Prosedur Analisis Data.....	28
7. Uji keabsahan Data	30
I. Sistematika Pembahasan.....	31

BAB II LANDASAN TEORI

A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	33
1. Pengertian Kepemimpinan.....	33
2. Pengertian Kepala Madrasah	36
3. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah	37
4. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	45
5. Gaya atau Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah	54
6. Kompetensi Kepala Madrasah	55
7. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah	58
B. Budaya Islami	59
1. Pengertian Budaya Islami	59
2. Karakteristik Budaya Islami	63
3. Indikator Budaya Islami di Madrasah.....	65
C. Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Madrasah.....	70

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	77
1. Sejarah berdirinya MIN 4 OKU Timur.....	77
2. Profil MIN 4 OKU Timur	79
3. Visi dan Misi MIN 4 OKU Timur	80
4. Tujuan MIN 4 OKU Timur.....	80
5. Tata Tertib MIN 4 OKU Timur	80
6. Prestasi MIN 4 OKU Timur.....	83
7. Letak Geografis MIN 4 OKU Timur	85
8. Data Tenaga Pendidik MIN 4 OKU Timur.....	85
9. Data Peserta Didik MIN 4 OKU Timur	89
10. Data sarana dan Prasarana MIN 4 OKU Timur	91
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	93

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian.....	107
B. Temuan Penelitian	112

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	121
B. Rekomendasi.....	122

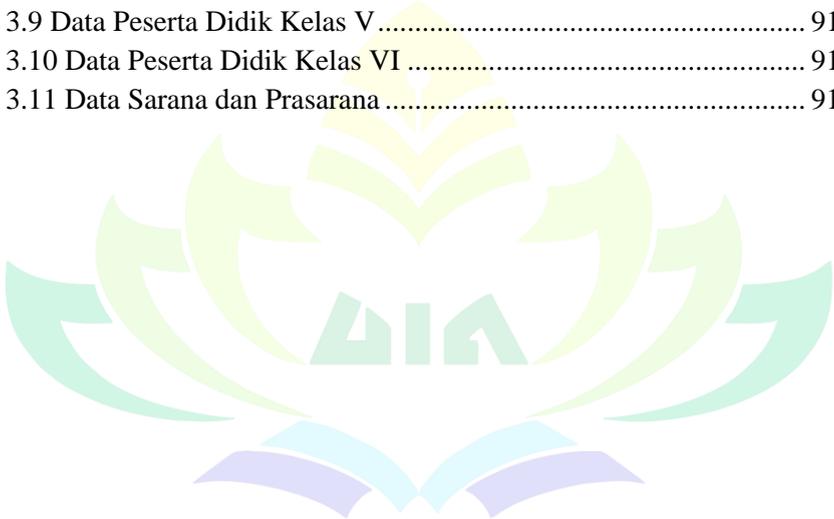
DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Rencana Penelitian .	18
3.1 Data Tenaga Pendidik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
3.2 Data Tenaga Pendidik Berdasarkan Latar Belakang Pendidik.....	86
3.3 Data Tenaga Pendidik Berdasarkan Jenis Kepegawaian.....	87
3.4 Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	87
3.5 Data Peserta Didik Kelas I	89
3.6 Data Peserta Didik Kelas II.....	89
3.7 Data Peserta Didik Kelas III.....	90
3.8 Data Peserta Didik Kelas IV	90
3.9 Data Peserta Didik Kelas V.....	91
3.10 Data Peserta Didik Kelas VI	91
3.11 Data Sarana dan Prasarana	91



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian di MIN 4 OKU Timur
- Lampiran 2 : Kerangka Wawancara
- Lampiran 3 : Pengesahan Seminar Proposal
- Lampiran 4 : Surat Izin Pra Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Balasan Pra Penelitian
- Lampiran 6 : Surat izin Penelitian
- Lampiran 7 : Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 8 : Foto Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul yang bermaksud agar tidak terjadi kesalahpahaman dan kerancuan dalam memahami judul ini, maka penulis akan menjelaskan istilah yang terkandung dalam proposal skripsi yang berjudul **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur”**.

1. Peran

Peran adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan. Dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.¹ Peran merupakan aktivitas yang diperankan oleh seseorang dalam organisasi yang juga dapat diartikan sebagai kedudukan seseorang dalam organisasi, serta upaya-upaya yang dilakukan dalam memanagemen sesuatu.²

Jadi dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau berkedudukan tertentu. Kepala madrasah mempunyai tugas dan peran yang sangat penting untuk menjadikan madrasah yang berkualitas, bermutu dan berkembang agar tercapainya tujuan madrasah yang sudah ditetapkan bersama-sama.

2. Kepemimpinan

Menurut Koontz, O’Donnel dan Wehrich yang dikutip oleh Atiq Rusdiana mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan* (Jakarta, 2011), 56.

² Syamsir Torang, *Organisasi Dan Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2013), 86.

orang sehingga mereka berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.³

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi di mana pun tanpa dibatasi oleh siapa pelaku didalamnya. Pada umumnya proses memengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin mempunyai peranan yang penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah tetapi dapat juga sebagai pengatur serta petunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap dijalan yang lurus dan benar.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita.⁴

3. Kepala Madrasah

Menurut Sudarwan Danim, kepala madrasah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah.⁵ Daryanto menyebut, kepala madrasah adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah.⁶

Kepala madrasah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan madrasah. Dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Madrasah adalah lembaga pendidikan formal yang dipimpin oleh seorang yang ditunjuk sebagai kepala madrasah.⁷

³ A. Fauzie Nurdin, *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam, Rekonstruksi Tebaran Pemikiran, Aplikasi Dan Integratif* (Jakarta: Panta Rhei Books, 2015), 43.

⁴ Zainal veithzal rifai, dkk, *Kepemimpinandan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 2.

⁵ Danim Sudarwan, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 145.

⁶ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 136.

⁷ Ambiya Muhammad Said, dkk, *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)* (Yogyakarta: K-Media, 2021), 39.

4. Mengembangkan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan. Mengembangkan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan.⁸

5. Budaya Islami

Istilah budaya dapat diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan secara bersama.⁹

Budaya yaitu nilai, pemikiran serta simbol yang mempengaruhi perilaku, kepercayaan, sikap serta kebiasaan seseorang dalam sebuah organisasi. Budaya merupakan tingkah laku dan gejala sosial yang menggambarkan identitas dan citra suatu masyarakat.

Sedangkan Budaya Islami adalah cara berfikir warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai ajaran agama Islam. Dalam mewujudkan nilai-nilai ajaran agama dalam lingkungan sekolah harus dilaksanakan secara menyeluruh.¹⁰

6. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur

MIN 4 OKU TIMUR adalah salah satu lembaga pendidikan yang berciri khas pendidik agama dan umum maupun yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah daerah OKU Timur yang dimana tempat tersebut penulis melakukan penelitian.

Berdasarkan penegasan istilah diatas maka secara keseluruhan judul skripsi ini dapat diartikan sebagai penelitian untu mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala

⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Departemen Pendidikan Nasional Indonesia*, ed. Pusat Bahasa (Jakarta, 2014), 201.

⁹ J.P Kotter J.L Heskett, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja. Terjemahan Oleh Benyamin Molan* (Jakarta: Prehallindo, 1992), 4.

¹⁰ Tumaggor Rusmin, *Ilmu Sosial Dan Budaya Dasar*, 1st ed. (Jakarta: Kencana, 2013), 17.

madrasah dalam mengembangkan budaya Islami di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur.

B. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penentu dalam keberhasilan sebuah madrasah tersebut. Madrasah akan menjadi baik apabila dipimpin dengan baik oleh kepala madrasah dan sebaliknya madrasah akan buruk bila dipimpin dengan buruk oleh kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Pelaksanaan fungsi-fungsi pokok manajemen tersebut memerlukan adanya kerja sama yang efektif antara kepala madrasah dan seluruh stafnya. Dengan demikian kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dan menjadi kunci atas keberhasilan terhadap madrasah yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang diterapkan kepada madrasah sebagai pimpinan mempunyai tanggung jawab untuk mengorganisasikan orang-orang, tugas-tugas, dan program-program yang ada di madrasah dalam rangka mencapai tujuan madrasah tersebut.¹¹

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 di sekolah turut menjadi salah satu faktor penentu dalam

¹¹ Amirullah, *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 82.

meningkatkan kualitas pendidikan yang berlangsung pada sebuah lembaga atau institusi pendidikan.¹²

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor yang menjadi kunci pendorong keberhasilan dan keberlangsungan suatu budaya sekolah. Hal itu harus didukung dengan penampilan kepala madrasah. Penampilan kepala madrasah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat, dan ketrampilan, perilaku maupun fleksibilitas kepala sekolah. Agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memerdayakan segala sumber daya sekolah terutama dalam hal mengembangkan budaya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala madrasah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan.

Salah satu model budaya sekolah yaitu budaya Islami yang mempunyai warna tersendiri dan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu pembentukan karakteristik peserta didik. Penciptaan budaya Islami berarti menciptakan suasana atau iklim kehidupan keagamaan. Dalam suasana atau kehidupan keagamaan Islam yang dampaknya adalah berkembangnya suatu pandangan hidup yang bernafaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai agama Islam, yang diwujudkan dalam sikap hidup serta keterampilan hidup oleh warga sekolah.¹³

Pengembangan budaya Islami merupakan salah satu kebijakan yang harus diperhatikan oleh sekolah umumnya atau lembaga pendidikan Islam khususnya. Budaya Islam tidak tercipta dengan sendirinya, akan tetapi memerlukan suatu kreatifitas, inovatif, dan visioner untuk menciptakan, ;menggerakkan dan mengembangkan. Dengan adanya budaya Islami di Madrasah atau lembaga pendidikan Islam dapat mengenalkan dan menanamkan nilai-nilai ajaran agam Islam sehingga pada proses perkembangan anak senantiasa nantinya

¹² Diyati Haryati, "Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah" (Yogyakarta, 2014), 3.

¹³ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Agama Islam* (Bandung: Rosdakarya, 2002), 287.

berpegang teguh terhadap nilai-nilai ajaran agama Islam dan membentuk akhlakul karimah pada peserta didik serta dapat mewujudkan nilai-nilai ajaran agama Islam sebagai suatu tradisi yang harus diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam. Kepala Madrasah yang mampu mengembangkan budaya Islami di madrasah, yaitu dengan menggunakan strategi yang dimiliki dapat dikatakan kepala madrasah yang berkualitas.

Dalam upaya menggerakkan, mempengaruhi, serta memotivasi siswa dan siswi, seorang kepala sekolah harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan administrasi dan pengawasan, agar siswa dan siswi sekolah mampu menerapkan budaya islami di sekolah dengan kesadaran bersama, dengan demikian suatu budaya islami tersebut terlaksana secara berkesinambungan.¹⁴

Salah satu faktor mendasar yang dapat menentukan ketercapaiannya dalam tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan. meskipun di dalam lembaga madrasah tersebut memiliki fasilitas yang bagus pun apabila tidak diimbangi dengan adanya kinerja guru yang baik/berkualitas, maka proses belajar mengajar tidak akan berjalan secara maksimal. Keberadaan guru sebagai unsur utama tenaga kependidikan yang merupakan faktor yang strategis dan keseluruhan pergerakan didalam sebuah lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru yang bagus akan memperbesar peluang untuk lembaga pendidikan tersebut maju sesuai yang diharapkan. Adapun peran dan tugas seorang guru antara lain:

1. Pendidik, tugas pokok seorang pendidik (guru) yaitu dengan mengembangkan kepribadian, dan membina budi pekerti peserta didik.

¹⁴ Aan Komariah Engkoswara, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 8.

2. Pengajar, tugas pokok seorang pendidik (guru) berupa penyampaian ilmu pengetahuan, melatih ketrampilan, memberi panduan atau petunjuk, merancang pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan menilai aktivitas pembelajaran.
3. Fasilitator, tugas pokok seorang pendidik (guru) yaitu memotivasi siswa, membantu siswa, membimbing siswa dalam pembelajaran, menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang sesuai, menyediakan bahan pengajaran dan lain-lain.
4. Pembimbing, tugas pokok seorang pendidik (guru) berupa memberi petunjuk atau bimbingan tentang gaya pembelajaran, membantu siswa dalam menemukan bakat siswa.
5. Pelayanan, tugas pokok seorang pendidik (guru) yaitu dengan memberikan layanan pembelajaran yang nyaman dan aman sesuai dengan perbedaan individu siswa, serta menyediakan fasilitas pelayanan di madrasah.
6. Perancang, tugas pokok seorang pendidik (guru) yaitu dengan menyusun rencana mengajar.
7. Pengelola, tugas pokok seorang pendidik (guru) dapat berupa melaksanakan administrasi kelas, dan memilih strategi serta metode pembelajaran efektif yang digunakan dalam proses pembelajaran.
8. Inovator, tugas utama seorang pendidik (guru), yaitu berupa meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam penggunaan strategi dan metode mengajar.
9. Penilai, tugas utama seorang pendidik (guru) yang lain dapat berupa melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif, serta mengadakan pengayaan dalam pembelajaran.

Seperti yang sudah dijelaskan diatas, tugas dan peranan seorang guru sangat bervariasi, semuanya saling terkait satu sama lain. Dengan demikian diharapkan guru mampu melaksanakan tugas sebagaimana kewajibannya sebagai tenaga pendidik.¹⁵

Pendidikan yang dikelola secara baik, teratur, tertib dan efisien dapat menghasilkan suatu sumber daya manusia yang

¹⁵ Zainal Aqib, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Bandung: Satu Nusa, 2015), 44.

berkualitas yang nantinya dapat membawa bangsa ini menjadi suatu bangsa yang unggul dalam hal pendidikan. Karena pendidikan adalah hal yang sangat pokok dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, sejalan dengan itu, Allah SWT Pun mengistimewakan bagi orang-orang yang memiliki ilmu sebagai mana firman-Nya dalam Q. S. Mujadilah: 11 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ ادشُرُوا فَادشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: *"Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." (QS. Mujadilah: 11)*

Ayat diatas sudah menjelaskan bahwa, salah satu tugas dan kewajiban utama seorang khalifah adalah dengan belajar. Pendidikan dipandang sebagai kebutuhan pokok umat dan harus terpenuhi, dengan tujuan agar tatanan hidup sesuai tuntutan perkembangan zaman, tentunya dalam bidang pendidikan. Kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasah dan harus mampu menempatkan diri sebagai rekan kerja bagi para tenaga pendidik dengan cara menunjukkan sikap dan perilaku yang baik serta memberi rasa aman dan nyaman, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para tenaga pendidik merasa diayomi oleh Kepala madrasah.

Keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpinnya dalam mengelola dan mendayagunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien

untuk mencapai hasil yang optimal sehingga berdampak pada tercapainya tujuan lembaga pendidikan dan perubahan yang diharapkan siswa. Dalam hal ini kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada di OKU Timur. Madrasah ini menjadi pilihan bagi masyarakat OKU Timur, khususnya masyarakat sekitar. Corak Islami yang dimunculkan madrasah ini menjadikan Agama Islam sebagai pegangan utama dalam proses pendidikan dan pengajarannya. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur berusaha mengenalkan dan menanamkan nilai-nilai agama Islam sehingga pada proses perkembangan anak nantinya senantiasa berpegang teguh terhadap nilai-nilai ajaran agama Islam dan berakhlaqul karimah terhadap guru maupun siswa yang beragama Islam. Namun usaha ini belum maksimal dilakukan, hal ini dikarenakan kurangnya dukungan dan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan nilai-nilai Islam.

Dalam budaya Islami di Madrasah terdapat beberapa bentuk-bentuk indikator yang akan menjadi acuan dalam budaya sekolah yang akan penulis teliti, diantaranya adalah; senyum, salam, sapa (3S), membaca Al-Qur'an, shalat dhuha, shalat dzuhur berjamaah, puasa senin kamis, istighasah atau doa bersama. Peran kepala madrasah sangatlah penting dalam menciptakan budaya Islami pada suatu lembaga pendidikan. Budaya Islami di madrasah dapat tercipta manakala kepala madrasah menjalankan fungsinya sebagai administrator. Pentingnya membangun budaya Islami di madrasah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan madrasah.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan peneliti di MIN 4 OKU Timur pada tanggal 08 November 2023. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu **Lilis Setiowati, S.Pd.I** sebagai Kepala Madrasah MIN 4 OKU Timur menyatakan bahwa telah menanamkan nilai-nilai agama dari anak usia dini, mulai dari kelas 1 sudah diberikan materi agama, diantaranya membaca doa-doa, surat pendek, membaca asmaul husna, sholat dhuha dan

sholat dzuhur berjamaah, bersedekah. Setiap pagi para guru menyambut peserta didik dengan melakukan senyum, salam dan sapa agar menghasilkan individu yang memiliki budi pekerti yang baik di tengah-tengah kehidupan bermasyarakat. Kemudian, sebelum materi berlangsung setiap hari semua peserta didik dan seluruh dewan guru berbaris di halaman madrasah melaksanakan rutinitas membaca surat-surat pendek, doa sehari-hari, hitungan Bahasa Arab dan Bahasa Inggris, hadist pilihan, membaca Asmaul Husna, pidato Bahasa Arab dan Bahasa Inggris. Selain itu madrasah ini juga menanamkan budaya Islami dengan mewajibkan peserta didik menghafal al-Qur'an minimal 1 hari 1 ayat dan ditarget minimal juz 30 al-Qur'an. Madrasah ini juga seringkali mengadakan acara keagamaan di hari-hari besar Islam, seperti memperingati Maulid Nabi Muhammad SAW, hari santri, dan kegiatan pesantren kilat pada bulan suci ramadhan. Peran seorang kepala madrasah yang professional yang mampu mengarahkan, memberikan motivasi, dan mengambil keputusan agar dapat meningkatkan mutu pendidikan dan untuk mendukung tercapainya tujuan madrasah yang di harapkan. Karena berhasil tidaknya suatu tujuan madrasah sangat dipengaruhi bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya di MIN 4 OKU Timur.

Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur sudah terlaksana dengan baik. Dari kegiatan budaya Islami maka bisa menjadi sarana membangun kecerdasan spiritual. Maka peran kepala madrasah dalam mengembangkan budaya Islami itu sangat penting untuk mengembangkan prestasi siswa agar siswa bisa memahami budaya Islami dengan baik. Maka penelitian akan meneliti tentang peran kepala madrasah mengarahkan, peran kepala madrasah member motivasi dan peran kepala madrasah mengambil keputusan dalam mengembangkan budaya Islami.

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti di MIN 4 OKU Timur, maka peneliti menyimpulkan tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan warga madrasah dalam mengembangkan budaya Islami sudah dilakukan dengan memberi arahan kepada guru dalam kegiatan rapat, memberikan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan

kompetensi mengajar sesuai dengan bidang akademiknya, dan melakukan evaluasi dari kegiatan-kegiatan di madrasah. Selanjutnya kepala madrasah MIN 4 OKU Timur dalam memberi motivasi dengan cara memberikan contoh kepada guru dan siswa, kemudian memberikan reward atau penghargaan kepada peserta didik yang berprestasi. Reward atau penghargaan sangat mempengaruhi rasa percaya diri sehingga menjadi termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Pemberian reward itu seperti memberikan piala, piagam penghargaan, hadiah berupa alat tulis dan uang. Kemudian kepala madrasah dalam mengambil keputusan untuk pengembangan budaya Islami sudah cukup baik, yaitu kepala madrasah lebih mengutamakan musyawarah bersama para bawahan, mendengarkan pendapat-pendapat yang ada, kepala madrasah mengajak untuk bersama-sama merencanakan, melaksanakan, evaluasi dan menindak lanjuti kendala-kendala yang ada. Kepala madrasah juga selalu melibatkan para bawahan, para guru selalu diminta untuk menyampaikan ide gagasan untuk memecahkan masalah secara bersama-sama.

Di MIN 4 OKU Timur ini penulis menemukan beberapa kegiatan terkait pengembangan budaya Islami yang sudah berjalan secara keseluruhan. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di sekolah tersebut peran kepala sekolah dalam mengembangkan budaya Islami sudah dilaksanakan secara maksimal. Budaya Islami dapat dikatakan sebagai upaya dari Kepala Madrasah untuk menciptakan generasi yang beretika, berakhlak mulia sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis. Budaya Islami tersebut dapat diketahui dari adanya keberaturan berperilaku seperti kegiatan keagamaan yang diselenggarakan madrasah, bahasa yang digunakan yang mengandung nilai-nilai agama Islam, norma-norma yang berisi standar perilaku warga madrasah, terbentuknya kepribadian siswa yang berkualitas baik secara ilmu pengetahuan maupun secara moral, selain itu budaya Islami juga dapat dilihat dari aturan-aturan madrasah yang dibuat oleh kepala madrasah, yang kemudian dari budaya Islami tersebut maka akan tercipta iklim madrasah yang agamis.

Madrasah ini menarik minat saya sebagai peneliti, hal ini terjadi karena adanya peran kepemimpinan kepala madrasah yang sudah dilakukan dalam menanamkan dan mengembangkan budaya kepada murid khususnya budaya Islami. Oleh karena itu peneliti menarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur”.

C. Fokus dan Subfokus Penelitian

Supaya pembahasan dari penelitian ini terarah dan tidak keluar dari permasalahan yang sudah ada, maka fokus penelitian ini adalah “**Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur**”.

Sedangkan Subfokus penelitian sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan Warga Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur.
2. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi Kepada Warga Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur.
3. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengambil Keputusan untuk Pengembangan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan subfokus penelitian sebagaimana yang dipaparkan diatas, dapat disusun rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan Warga Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur?
2. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi Kepada Warga Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur?

3. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengambil Keputusan untuk Pengembangan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan Warga Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur.
2. Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi Kepada Warga Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur.
3. Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengambil Keputusan untuk Pengembangan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut oleh para peneliti dalam rangka memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan kepemimpinan kependidikan terkait dengan pengembangan budaya islami di madrasah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru/Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman dalam mendidik, memotivasi guru dalam menanamkan nilai-nilai Islami kepada peserta didik.

- b. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini akan sangat membantu mengoptimalkan dan membangun sebuah sistem manajemen yang baik serta memberi contoh yang baik dalam berperilaku, sehingga dapat mengembangkan budaya Islami di madrasah dengan lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang baru mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya Islami, serta mengembangkan diri agar berperilaku yang mencerminkan akhlaqul karimah sesuai dengan ajaran nabi.

d. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan keilmuan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya Islami.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dimaksudkan agar bermanfaat sebagai petunjuk, acuan, ataupun arahan serta bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang lebih relevan atau sesuai dengan hasil penelitian ini.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (Studi Pustaka)

Penelitian yang sebelumnya terkait dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami, diantaranya sebagai berikut:

1. Jurnal Susanti Arian Fitry, dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami Di Sekolah Menengah Pertama”, dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya islami di Sekolah Menengah Pertama dilihat dari segi kepemimpinan, tugas-tugas pemimpin, prinsip persuasi, prinsip bimbingan, prinsip efisiensi dan prinsip berkesinambungan. Untuk menjadi kepala sekolah yang berkompetensi di perlukan kompetensi yang menunjang kinerjanya, seperti kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dan ada juga beberapa aspek yang harus dipenuhi untuk menjadi kepala sekolah yaitu aspek aspek aspekabilitas, aspek kapabilitas, dan aspek integritas. Budaya Islami harus memiliki pemimpin yang

mempunyai karakteristik budaya Islami serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya Islami di Sekolah Menengah Pertama, yaitu dengan membiasakan nilai-nilai Islami sekolah melalui sapa pagi, hafal surat-surat pendek, shalat dzuhur berjama'ah, yasinan dan kultum pada setiap hari jum'at.¹⁶

2. Jurnal Khairul Umam, Endin Mujahidin, Maemunah Sa'diyah dengan judul "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Manajemen Pengembangan Budaya Islami Di SMA Pesat Kota Bogor", dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Manajemen Pengembangan Budaya Islami di SMA Pesat Kota Bogor. Pertama, perencanaan pengembangan budaya Islami di SMA Pesat dilaksanakan dengan mengadakan musyawarah dengan para wakil kepala kemudian dilanjutkan kepada dewan guru hingga melahirkan sebuah program berupa perencanaan tahunan, semesteran, dan rencana kegiatan mingguan dan harian. Kedua, pengorganisasian budaya Islami di SMA Pesat Kota Bogor, dilaksanakan dengan pengorganisasian berupa pembagian tugas dan wewenang kepada para wakil kepala sekolah. Terdapat tiga orang wakil kepala sekolah dengan tugas yang berbeda, yakni wakil bidang kurikulum, kesiswaan, dan kegamaan. Selain itu, guru dan seluruh warga sekolah juga diberikan peran sebagai penegak dan pelaksana budaya Islami. Ketiga, penggerakan budaya Islami di SMA Pesat Kota Bogor dilaksanakan dengan menggerakan seluruh warga sekolah untuk membudayakan nilai Islami, hal tersebut menjadi berjalan dengan adanya peran kepala sekolah sebagai motivator yang dapat melahirkan budaya Islami, baik dalam hal akhlak, ibadah, dan muatan keislaman dalam pembelajaran. Keempat, pengawasan

¹⁶ Susanti Arian Fitry, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami Di Sekolah Menengah Pertama," *Jurnal Pemikiran Pendidikan* vol 11 no (2021): 4.
<https://journal.iaintakengon.ac.id/index.php/tdb/article/view/38>

budaya Islami di SMA Pesat Kota Bogor dilaksanakan dengan pendekatan yang humanis. Dalam hal reward, kepala sekolah memberikan dengan teknis berjamaah, yaitu sumbangsiah poin kebaikan untuk kelasnya bagi siswa yang melakukan budaya Islami. Sedangkan punishment, dengan pendekatan yang lebih berproses. Dengan reward dan punishment maka segala tindak lanjut akan segera dilakukan sebagai bentuk pengawasan.¹⁷

3. Jurnal Dio Syahestio, Zainal Asril, dan Sermal, dengan judul “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami di SMP IT Cahaya Makkah Pasaman Barat”, dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa, peran kepala sekolah dalam membuat perencanaan program mengembangkan budaya Islami sudah cukup baik. Dalam membuat perencanaan program untuk mengembangkan budaya Islami ini, kepala sekolah biasanya melakukan rapat untuk bermusyawarah bersama guru dan karyawan yang dipimpin oleh kepala sekolah itu sendiri. Kemudian peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program mengembangkan budaya Islami di SMP IT Cahaya Makkah Pasaman Barat sudah maksimal dilaksanakan. Sebab sebagai pemimpin, kepala sekolah tersebut melaksanakan dan menanamkan program budaya Islam ke dalam dirinya terlebih dahulu, kemudian ia juga menekankan kepada seluruh guru dan karyawan untuk melaksanakan dan mengembangkan program-program budaya Islami yang telah dibentuk. Selanjutnya peran kepala sekolah dalam mengevaluasi program mengembangkan budaya Islami yakni dengan melakukan cara memantau, mengawasi, dan mengontrol seluruh kegiatan yang dilakukan warga sekolah terutama dalam

¹⁷ Endin Mujahidin Maemunah Sa'diyah, Khairul Umam, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Manajemen Pengembangan Budaya Islami Di Sma Pesat Kota Bogor,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 5 (2023): 25, <https://ejournal.insud.ac.id/index.php/MPI/article/download/24/23>.

pengembangan program-program budaya Islami itu sendiri dengan cara turun langsung ke lapangan.¹⁸

4. Jurnal Deni Darmawan, Ismul Bathni dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami di MTs Yasiska Ciputat” dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengembangkan budaya islami di MTS Yasiska sudah baik, dengan memberikan keteladanan dan sangat demokratis. Kepala sekolah juga berusaha untuk mengembangkan budaya islami dengan hidden kurikulum dan berbagai program yaitu kegiatan tadarus quran dan membaca artinya, hafalan surat-surat pendek, pembacaan wirid dan dzikir asmaul husna, pembacaan yasin dan tahlil, setiap kegiatan apapun termasuk osis, eskul, pramuka disisipkan nilai-nilai islami, kegiatan ceramah dari guru (muhadoroh), muroja’ah, sholat berjamaah, dan budaya bersih dalam implementasikan ajaran agama.¹⁹
5. Jurnal Sophia Adilla, Windia Deviana, Syafaatul Habib dengan judul “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami di SMP Negeri 9 Bengkalis” dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam merencanakan atau merancang, melatih, dan menetapkan program, biasanya dicapai melalui diskusi selama pertemuan dengan guru dan staf, dan setelah kesepakatan bersama, kepala sekolah harus menetapkannya melalui keputusan bersama. Sehingga dalam pelaksanaan program yang telah dibentuk tidak ada pihak yang merasa dirugikan karena merupakan hasil keputusan bersama. Setelah jelas programnya akan diterapkan kepada kepala sekolah, wakil, guru atau staf, kemudian diterapkan kepada siswa, sehingga pada saat mengajar siswa tidak ada kesulitan dan

¹⁸ Dio Syahestio, Zainal Asril, and Sermal, “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami Di SMP IT Cahaya Makkah Pasaman Barat,” *Jurnal Cerdas Mahasiswa* 3, no. 2 (2021): 207–208. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/cerdas/article/download/3520/2173>

¹⁹ Deni Ismul Bathni, Darmawan, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami Di Mts Yasiska Ciputat,” *PROSIDING SENANTIAS* Vol 1 No 1 (2021): 226, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Senan/article/view/8189/5270>.

siswa dengan sukarela mengikuti contoh dari guru yang telah mengajarnya dalam budaya Islam. Contoh program yang sedang dikembangkan antara lain tahfizh quran, pendidikan karakter, akhlak dan adab yang baik di kalangan masyarakat khususnya guru, program sholat fardhu berjamaah, sholat sunnah, makan puasa sunnah senin kamis, dzikir, mengaji, kewajiban berpakaian islami pakaian dan lain-lain. Semua itu tidak lepas dari kontrol atau pengawasan guru dan staf. Peran kepala sekolah dalam pelaksanaan program pengembangan budaya Islam di SMPN 9 Bengkalis praktis sudah terpenuhi. Namun, masih ada siswa yang melakukan dan menerapkannya secara tidak benar seperti: makan dan minum sambil berdiri, berbicara kasar, tidak menjaga sopan santun, dll. Untuk itu perlu dilakukan pelaksanaan atau penerapan yang dibuat oleh kepala sekolah sebagai kepala atau perwakilan, guru dan seluruh pegawai sekolah.²⁰

Selanjutnya, untuk mengetahui perbedaan dan persamaan antara kelima hasil penelitian terdahulu yang relevan tersebut dengan rencana penelitian ini maka akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Rencana Penelitian

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Susanti Arian Fitry	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami Di Sekolah Menengah Pertama	- Membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami - Metode	Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya Islami di Sekolah Menengah Pertama dilihat dari segi

²⁰ Syafaatul habib Sophia Adilla, Windia Deviana, "PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ISLAMI DI SMP NEGERI 9 BENGKALIS," *Jurnal Of Comprehensive Science* Vol 2 (2023): 847, <https://jcs.greenpublisher.id/index.php/jcs/article/download/287/284>.

			penelitian menggunakan pendekatan kualitatif	kepemimpinan, tugas-tugas pemimpin, prinsip persuasi, prinsip bimbingan, prinsip efisiensi dan prinsip berkesinambungan
2	Khairul Umam, Endin Mujahidin, Maemunah Sa'diyah	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Manajemen Pengembangan Budaya Islami Di SMA Pesat Kota Bogor	<ul style="list-style-type: none"> - Membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami - Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian dilaksanakan di SMA Pesat Kota Bogor - SMA Pesat Kota Bogor mempunyai program pembiasaan 7 sunnah rasul - SMA Pesat Kota Bogor memberlakukan <i>reward</i> sistem berjamaah.
3	Dio Syahestio, Zainal Asril, dan Sermal	Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami di SMP IT Cahaya Makkah Pasaman Barat	<ul style="list-style-type: none"> - Membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami - Metode Penelitian Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian dilaksanakan di SMP IT Cahaya Makkah Pasaman Barat - Peran kepala sekolah dalam setiap proses mengembangkan budaya Islami yaitu dengan membuat perencanaan program,

				pelaksanaan program, mengevaluasi program.
4	Deni Darmawan, Ismul Bathni	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami di MTs Yasiska Ciputat	<ul style="list-style-type: none"> - Membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami - Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian dilaksanakan di MTs Yasiska Ciputat - Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya Islami dengan hidden kurikulum
5	Sophia Adilla, Windia Deviana, Syafaatul Habib	Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami di SMP Negeri 9 Bengkalis	<ul style="list-style-type: none"> - Membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami - Metode penelitian menggunakan penelitian pustaka 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 9 Bengkalis - Peran kepala sekolah dalam setiap proses pengembangan budaya Islami yaitu dengan membuat perencanaan program, pelaksanaan program, mengevaluasi program.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan penulis memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian di atas.

Sedangkan penelitian yang penulis lakukan terfokus pada Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami dengan indikator mengarahkan, memberikan motivasi, dan mengambil keputusan. Berdasarkan perbedaan kelima penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis berbeda, maka penulis berpendapat rencana penelitian ini dapat dilanjutkan pada tingkat penelitian.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif. Pengertian deskriptif kualitatif, misalnya perilaku, persepsi, tindakan, motivasi dan lain-lain. secara jolistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta saat ini dari populasi yang meliputi kegiatan penelitian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi keadaan atau prosedur.

Menurut Etta Mamang Sangadji penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain, tujuan penelitian deskriptif menggambarkan sistematis fakta, objek, atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta, objek, yang diteliti secara tepat.²¹

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu riset yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif.

²¹ Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2002), 24.

Penelitian ini akan digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat studi kasus atau fenomenologi atau etnografi atau naratif. Desain penelitian ini adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset pemasaran.

Desain penelitian ini menggunakan fenomenologi. Fenomenologi adalah studi tentang pengetahuan yang berasal dari kesadaran atau cara kita memaknai suatu obyek dan peristiwa yang menjadi pengalaman seseorang secara sadar. Selain itu juga fenomenologi merupakan gagasan realitas sosial, fakta sosial atau fenomenologi sosial yang menjadi masalah penelitian.

3. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 OKU Timur, pada tanggal 08 November 2023, pukul 10.00-10.45 WIB. Alasan penulis melakukan penelitian di MIN 4 OKU Timur dikarenakan dekat dengan domisili penulis sehingga mudah akses untuk mengetahui atau meneliti lebih dalam lagi permasalahan yang akan dikaji dan latar belakang masalah yang diteliti sudah ditemukan di lokasi tersebut serta belum pernah dilakukan penelitian yang sejenis.

4. Sumber Data

Adapun yang menjadi fokus penelitian ini yaitu mengarah pada persoalan Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur. Oleh karena itu sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang

dilakukan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, guru atau tenaga kependidikan, serta siswa di MIN 4 OKU Timur.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data madrasah dan berbagai literature yang relevan dengan pembahasan seperti dokumen tentang kepemimpinan kepala madrasah.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan atau observasi, artinya segala sesuatu tentang penelitian tersebut harus langsung dengan obyek, dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang bisa diterapkan, sebagai berikut:

a. Teknik Wawancara

Teknik wawancara menurut Moh. Nazir adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau *interviewer* dengan menggunakan alat yang dinamakan *interviewer guide* (panduan wawancara).²²

Menurut Esterbag dalam buku Sugiyono, wawancara merupakan pertemuan anantara dua orang untuk bertukar

²² Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 14.

informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makan dalam suatu topik tertentu.²³

Menurut Sugiyono dalam melaksanakan wawancara selain membawa instrument sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpulan data juga dapat menggunakan alat bantu seperti gambar dan lain sebagainya yang dapat membantu pelaksanaan agar kegiatan wawancara menjadi lancar.

Berdasarkan pendapat tersebut penulis menyimpulkan bahwa wawancara ialah kegiatan pertemuan antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk mendapat informasi melalui cara tanya jawab dengan menggunakan panduan wawancara. Ada beberapa macam-macam wawancara yaitu:

1) Wawancara Terstruktur

Wawancara tersebut digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya pun telah disiapkan. Didalam wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpulan data mencatatnya.

2) Wawancara Tidak Berstruktur

Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanya.

Wawancara tidak berstruktur atau terbuka sering digunakan dalam penelitian pendahuluan alat untuk

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), 33.

penelitian yang lebih mendalam tentang subyek yang diteliti. Pada penelitian pendahuluan, peneliti berusaha mendapatkan informasi awal tentang peneliti dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variabel apa yang diteliti.

Untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang responden, maka penelitian dapat juga menggunakan wawancara tidak terstruktur. Menurut Sugiyono dalam menggunakan wawancara tidak terstruktur peneliti belum mengetahui secara pasti data apa yang diperoleh, sehingga lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.

3) Wawancara Semistruktur

Wawancara semistruktur ini sudah termasuk dalam kategori *in dept interview*, dimana dalam pelaksanaan lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Supardi mengatakan tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.

Tujuan wawancara seperti ini menurut Sugiyono adalah untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara dan diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara ini, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Langkah-langkah wawancara untuk mengumpulkan data dalam peneliti yaitu:

- a) Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan.
- b) Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan.
- c) Mengawali atau membuka alur wawancara.
- d) Mengkonfirmasi hasil wawancara dan mengakhirinya.
- e) Menulis hasil wawancara ke dalam catatan lapangan.

f) Mengidentifikasi tentang langsung hasil wawancara yang diperoleh.

Jenis wawancara yang diterapkan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data dengan cara mencatatnya.

Metode ini penulis gunakan untuk mewawancarai langsung kepada Kepala Madrasah, Guru atau tenaga kerja, dan siswa yang berkenaan dengan “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur”.

b. Teknik Observasi

Teknik observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.²⁴

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data dapat dibedakan menjadi dua yaitu *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation*.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek lain.

Menurut Supardi, observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala diselidiki.

Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat disimpulkan, observasi adalah suatu tindakan atau proses

²⁴ Sukmadinata dan Nana Syaodah, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 220.

mengamati sesuatu dengan cermat untuk mendapatkan informasi atau membuktikan kebenaran suatu penelitian.

Bentuk-bentuk observasi:

1) Observasi Partisipasi

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan dimana observer atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden.

Dalam observasi, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data peneliti. Dengan observasi partisipan, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dan setiap perilaku yang nampak. Observasi jenis ini digolongkan menjadi 4 yaitu:

- a) Partisipasi pasif (peneliti datang di tempat kegiatan yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut).
- b) Partisipasi moderat (peneliti dalam mengumpulkan data ikut observasi partisipasi dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semuanya).
- c) Partisipasi aktif (peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh narasumber, tetapi belum sepenuhnya lengkap)
- d) Partisipasi lengkap (dalam mengumpulkan data peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data).

2) Observasi Tidak Berstruktur

Observasi tidak berstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Observasi yang dilakukan tanpa menggunakan guide observasi. Pada observasi ini peneliti atau pengamat harus mampu mengembangkan daya pengamatannya dalam mengamati suatu objek.

3) Observasi terstruktur atau tersamar

Dalam metode observasi ini peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur

kepada sumber data, bahwa sedang melakukan penelitian. Observasi yang dilakukan secara berkelompok terhadap suatu atau beberapa obyek sekaligus.

Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi partisipasi, dengan jenis golongan partisipasi pasif dimana penulis tidak ikut serta dalam kegiatan dan situasi yang dilakukan dalam observasi. Dengan ini penulis gunakan untuk mengamati Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur.

c. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang bersifat dokumen terhadap alokasi peneliti antara lain seperti absen kelas, kompetensi kepala madrasah dan guru yang ada di madrasah tersebut. Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, foto, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data dari Kepala Madrasah MIN 4 OKU Timur.

6. Prosedur Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam melakukan analisis data, pertama-tama yang akan dilakukan adalah melakukan pengecekan terhadap data

yang diperoleh dari wawancara kepada kepala madrasah beserta yang berkaitan.

Baru kemudian hasil wawancara ditelaah kembali bersama hasil pengamatan/observasi peneliti selama masa penelitian untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif di sekolah.

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah memberikan analisis secara cermat dan tepat terhadap obyek permasalahan secara sistematis. Metode yang digunakan dalam memberikan data yang diperoleh berupa metode-metode deskriptif kualitatif yang berupa pendeskripsian kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya Islami di madrasah.

Kemudian agar data yang diperoleh nanti sesuai dengan kerangka kerja maupun fokus masalah, akan ditempuh tiga langkah utama dalam penulisan ini sesuai yang dikemukakan oleh Miler dan Huberman bahwa “Aktivitas dan analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datannya sudah jenuh”. Aktivitas dalam analisis data meliputi tiga langkah yaitu:

a. Data Reduksi

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, kemudian dicari tema dan polanya.

Reduksi data yang dimaksudkan untuk menentukan data ulang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya data yang telah terkumpul akan dirangkum mengenai tentang pelaksanaan supervise akademik oleh kepala madrasah baik dari hasil penelitian maupun kepustakaan.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah suatu cara untuk merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan atau tindakan yang diusulkan.

Sajian data yang dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang pelaksanaan supervise akademik oleh kepala madrasah, artinya data yang telah dirangkum tadi kemudian dipilih, sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

c. Pengambilan Kesimpulan

Langkah ketiga yaitu pengambilan kesimpulan. Kesimpulan ini akan diikuti dengan bukti-bukti yang diperoleh ketika penelitian di lapangan. Verifikasi data dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis sehingga keseluruhan permasalahan mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif di madrasah dapat terjawab sesuai dengan data dan permasalahannya.

7. Uji keabsahan Data

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas ada tiga macam yaitu sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
2. Triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data, untuk itu dalam angka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa triangulasi adalah teknik mengecek data yang ada melalui penggabungan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data untuk menguji kredibilitas data.

Peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu memanfaatkan sesuatu yang lain dengan membandingkan dan mengecek kepercayaan suatu informasi hasil data yang diperoleh untuk meneliti bagaimana “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di MIN 4 OKU Timur”.

I. Sistematika Pembahasan

Berdasarkan pedoman penulisan skripsi UIN Raden Intan Lampung, maka sistem pembahasan sebagai berikut :

Bab I pendahuluan, bab I berisi penjelasan erat hubungannya dengan masalah yang akan di bahas dalam bab-bab. Penjelasan tersebut seperti Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan Dubfokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian terdahulu yang relevan, dan Metode Penelitian.

Bab II Landasan teori, bab ii menyajikan data kepustakaan yang di gunakan dalam penelitian, peran kepemimpinan kepala madrasah dan budaya religius.

Bab III Deskripsi objek penelitian, bab iii menyajikan data penelitian yang berupa Gambaran Umum Objek, dan Penyajian Fakta dan Data Penelitian.

Bab IV analisis penelitian, bab iv merupakan analisis terhadap data penelitian yang ada di deskripsi guna untuk menjawab masalah pada penelitian tersebut.

Bab V penutup, bab v berisi kesimpulan dan rekomendasi yang ditarik dari pembuktian atau uraian yang telah di tulis terlebih dahulu yang ada dirumusan masalah.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemimpin artinya orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan artinya perihal pemimpin dan cara memimpin. Dengan demikian kepemimpinan adalah seni, teknik, dan metode memimpin untuk mencapai tujuan. kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen yang dominan, krusial, dan kritikal dalam urusan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada individual, kelompok, maupun institusi, lembaga atau organisasi. Dalam pengertian lain secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin, artinya bimbingan atau tuntun. Dari kata pimpin lahir kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun.²⁵

Kepemimpinan (*leadership*) adalah bagian dari sebuah karakter/kepribadian, dan manusia telah diberikan wewenang untuk memimpin, bahkan menurut kodrat serta irodatnya bahwa manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin. Kepemimpin (khalifah) adalah suatu proses yang memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan.²⁶

Kepemimpinan tidak bisa lepas dari manajemen. Sebab efektivitas pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung kepada efektivitas kepemimpinan dalam organisasi tersebut. kepemimpinan merupakan ilmu dan seni bagaimana memengaruhi orang yang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Kepemimpinan sebagai seni menurut

²⁵ Kurniadin Didin, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2016), 288.

²⁶ Rusdiana dan Jaja Jahari, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Darul Hikmah, 2020), 1.

kreativitas dan keterampilan para pemimpin dalam memengaruhi orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga sebagai ilmu, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan membutuhkan pengetahuan dan kemampuan para pemimpin dalam memimpin organisasi atau kelompoknya.²⁷

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan melibatkan tiga hal, yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.²⁸ Selain itu pemimpin juga diartikan sebagai orang yang mendapatkan amanah dan tanggung jawab, yang memiliki sifat, dan sikap yang dapat menjadi contoh bagi orang lain. Sebagaimana dijelaskan dalam surat As-sajadah : 24 yaitu:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آيَةً 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.” (QS. As-sajadah: 24).

Dari ayat di atas, bisa dijadikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehubungan dengan konteks kepemimpinan kepala madrasah, maka kepemimpinan yang dibahas adalah kepemimpinan pendidikan.

Soetopo dan Soemanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. Di dalam kepemimpinan pendidikan sebagaimana dijalankan oleh para pemimpin

²⁷ Yusuf Furtasan Ali dan Maliki Budi Ilham, Manajemen Pendidikan, (Depok: Rajawali Pers, 2021), 55.

²⁸ Feska Ajefri, “Efektivitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah,” *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* vol 7 (2017): 102. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/2265>

lembaga pendidikan (rector, dekan, direktur, kepala sekolah/madrasah, dan pimpinan pesantren) harus dilandasi konsep demokratisasi, spesialisasi tugas, pendelegasian wewenang, profesionalitas, dan integrasi tugas untuk mencapai tujuan bersama dalam tujuan organisasi pendidikan yang di dalamnya terintegrasi tujuan individu dan tujuan pemimpinnya.

Selanjutnya, Sebagaimana dikutip oleh Engkongswara & Aan komariah mengatakan: Menurutnya kepemimpinan adalah pengaruh antara personal yang diuji didalam sebuah situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi secara langsung, terhadap satu tujuan atau beberapa tujuan. Sedangkan menurut Wayne K. Hoy, dalam bukunya yang berjudul *Educational Administration: Theory, research and practice*, mengemukakan bahwa:

—*leadership is the proces of influencing the activities of an organized group toward goal setting ang goal achievement*”. (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir menuju penetapan tujuan dan pencapaian tujuan).²⁹

Sebagai pemimpin pendidikan, maka kepala madrasah adalah tergolong pemimpin resmi (*formal leader*) atau pemimpin sebagai kedudukan (*status leader*). Dalam kedudukannya sebagai pemimpin pendidikan yang resmi kepala sekolah/madrasah diangkat dan ditetapkan secara resmi sehingga dia bertanggung jawab dalam pengelolaan pengajaran, ketenagaan (*personel*), kesiswaan gedung dan halaman (sarana dan prasarana), keuangan, serta hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat, di samping tugasnya dalam supervise pendidikan dan pengajaran.

Berdasarkan pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan atau suatu usaha yang dapat mempengaruhi bawahannya, serta bisa

²⁹ Dan Cecil G. Miskel Wyne K. Hoy, *Administrasi Pendidikan (Teori, Riset, Dan Praktik)*, Diterjemahkan Oleh Daryanto Dan Riyanantika (Yogyakarta: Pustaka Remaja, 2014), 271.

menggerakkan, mengatur dan memotivasi para bawahan untuk bekerja 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.

2. Pengertian Kepala Madrasah

Menurut Sudarwan Danim, kepala madrasah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah.³⁰ Daryanto menyebut, kepala madrasah adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah.³¹ Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kepala madrasah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai pemimpin madrasah yang ditunjuk berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu oleh yayasan atau lembaga pemerintahan.

Jika dikaitkan dengan kepemimpinan, pengertian kepemimpinan kepala madrasah menurut Syafaruddin adalah proses memenagruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di madrasah.³²

Sekolah/madrasah merupakan organisasi untuk mencapai tujuan yang didalamnya bekerjasama orang-orang untuk melaksanakan proses pendidikan.³³ Pemimpin dalam sebuah madrasah disebut dengan kepala madrasah. Kepala madrasah memiliki peranan penting dalam sebuah sekolah

³⁰ Danim Sudarwan, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, 145.

³¹ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, 136.

³² Abas Erjati, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), 53.

³³ Suharsaputra Uhur, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan* (Bandung: PT Rafika Aditama, 2016), 113.

karena ia yang mempengaruhi, mengarahkan, serta mengawasi semua personalia dalam hal yang ada kaitannya dengan kegiatan yang dilaksanakan sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya, sebab tanpa adanya keahlian dalam kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah, niscaya program yang telah direncanakan tidak akan bisa berjalan secara maksimal, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW sebagai berikut :

إِذَا وَسِدَا الْأَمْرَ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَتَنْظُرِ السَّاعَةَ (البخارى رواه)

Artinya: “Apabila suatu urusan diserahkan pada bukan ahlinya, maka tunggu saat kehancurannya.” (H.R. Bukhari).

Kepala madrasah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala madrasah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah.

Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala madrasah merupakan pihak paling bertanggung jawab dalam kesuksesan sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, bagi kepala madrasah yang paling penting adalah menciptakan tradisi tertentu demi terselenggarakannya program pembelajaran secara baik dengan cara yang lebih personal, administratif, formal, manusiawi, proporsional, dan proyekatif.

3. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah

Secara esensial kepala madrasah merupakan orang yang memiliki tanggung jawab utama, yaitu apakah guru dan staf dapat bekerja dengan tugas pokok dan fungsinya. Tugas-tugas

kepala madrasah bersifat ganda, yang satu sama lain memiliki kaitan erat, baik langsung maupun tidak langsung. Tugas-tugas dimaksudkan adalah mengkoordinasi, mengarahkan dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks, yaitu sebagai berikut:

- 1) Merumuskan tujuan dan sasaran sekolah/madrasah.
- 2) Mengevaluasi kinerja guru
- 3) Mengevaluasi kinerja staf
- 4) Menata dan menciptakan iklim psikologi yang baik antar komunitas sekolah
- 5) Menjalin hubungan dan ketersentuhan kepedulian terhadap masyarakat
- 6) Membuat perencanaan bersama-sama staf dan komunitas sekolah/madrasah
- 7) Menyusun penjadwalan kerja, baik sendiri maupun bersama
- 8) Mengatur masalah-masalah pembukuan
- 9) Melakukan negosiasi dengan pihak eksternal
- 10) Melaksanakan hubungan kerja kontraktual
- 11) Memecahkan konflik anatar sesame guru dan antar pihak pada komunitas sekolah
- 12) Menerima referal dari guru-guru dan staf untuk persoalan-persoalan yang tidak dapat mereka selesaikan
- 13) Memotivasi guru dan karyawan untuk tampil optimal
- 14) Mencegah dan menyelesaikan konflik dan kerusuhan yang dilakukan oleh siswa
- 15) Mengamankan kantor sekolah
- 16) Melakukan supervise pembelajaran untuk pembinaan profesional
- 17) Bertindak atas nama sekolah/madrasah untuk tugas-tugas dinas eksternal
- 18) Melaksanakan kegiatan lain yang mendukung operasinal sekolah/madrasah.³⁴

³⁴ Senang dan Maslachah, *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan Islam* (Malang: Madani, 2018), 51.

Adapun fungsi kepala madrasah sebagai seorang pemimpin adalah memerhatikan dan mempraktikkan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sekolah, yaitu sebagai berikut:

1. Memperlakukan semua bawahannya dengan cara yang sama sehingga tidak terjadi diskriminasi. Sebaliknya, dapat menciptakan semangat kebersamaan di antara mereka, yaitu guru, staf dan para siswa.
2. Memberikan sugesti atau saran kepada para bawahan dalam melaksanakan tugas, seperti guru, staf, dan siswa dalam rangka memelihara, bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
3. Bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang di perlukan oleh para guru, staf dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, maupun suasana yang mendukung.
4. Mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf, dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
5. Menciptakan rasa aman di lingkungan sekolah.
6. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada setiap bawahannya yang dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan pangka, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya.³⁵

Peran kepala madrasah yaitu selain sebagai seseorang yang memiliki wewenang dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai penentu mutu pendidikan, menurut Mulyasa, kepala madrasah juga berperan sebagai EMASLIME, yaitu:

- 1) Kepala madrasah sebagai edukator

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh

³⁵ *Ibid.*, h. 43.

guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan maknependidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala madrasah harus berusahamenanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.³⁶

2) Kepala madrasah sebagai manajer

Manajemen seperti dikemukakan G.R.Terry adalah *Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.* (manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain).³⁷

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan

³⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008), 122.

³⁷ Terry R and George, *Principles of Management* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 4.

yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.³⁸

3) Kepala madrasah sebagai administrator

Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.³⁹

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu menjabarkan kemampuan tersebut dalam tugas-tugas operasional.

4) Kepala madrasah sebagai supervisor

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang essensial yang aka menjamin tercapainya

³⁸ Mulyasa Enco, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 103.

³⁹ Purwanto Ngalim, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 106.

tujuan-tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut, maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Ia harus dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi.

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala madrasah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala madrasah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

5) Kepala madrasah sebagai leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala madrasah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah

sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

6) Kepala madrasah sebagai innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptabel dan fleksibel.

7) Kepala madrasah sebagai motivator

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*." Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: (1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan, (2) kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status, (5) aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui

pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumberbelajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Perspektif ke depan mengisyaratkan bahwa kepala sekolah juga harusmampu berperan sebagai figur dan mediator, bagi perkembangan masyarakatdan lingkungannya. Dengan demikian pekerjaan kepala sekolah semakin harisemakin: meningkat, dan akan selalu meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan.

8) Kepala Madrasah sebagai entrepreneur

Kepala sekolah berperan untuk melihat adanya peluang dan memanfaatkan peluang untuk kepentingan sekolah. Kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, kemampuan bekerja keras untuk mencapai hasil yang efektif. Kemampuan memotivasi yang kuat untuk mencapai sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.⁴⁰

Tanggung jawab yang harus dilakukan kepala madrasah untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan adalah sebagai berikut:

- a) Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai madrasah didalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan madrasah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.
- c) Bersama guru-guru berusaha mengembangkan mencari dan menggunakan metode metode mengajar yang sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- d) Membina kerjasama yang baik dan harmonis antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.

⁴⁰ Syarwani Ahmad, *Profesi Kependidikan Dan Keguruan*, ed. Penerbit Deepublish (Yogyakarta, 2020), 145–46.

- e) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah antara lain dengan mengadakan diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Berdasarkan penjelasan diatas kepala madrasah sebagai pemimpin harus melakukan tugas-tugasnya dengan baik sebagai manajer, administrator, pengawas, dan pelayanan dalam pengajaran. Dengan pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinannya demikian kepala madrasah akan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menciptakan iklim kerja yang memotivasi para guru dan pegawai lainnya untuk semakin meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerjanya dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Sehingga dengan demikian peranan kepala madrasah sangat penting dalam mencapai kemajuan pendidikan. Seorang Kepala Madrasah harus memahami apa yang menjadi tugas dan perannya di madrasah. Kepala Madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan menjadi efektif apabila mampu menjalankan proses kepemimpinannya yang mendorong, mempengaruhi dan menggerakkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Fungsi utamanya adalah menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pola kebijaksanaan dan kecakapan serta kemampuan Kepala Madrasah dalam memimpin pendidikan terutama terhadap tenaga pendidik-tenaga pendidiknya agar tujuannya tercapai secara efektif dan efisien.

4. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan semua personil sekolah/madrasah yang ada. Agar dapat bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi sekolah. studi keberhasilan kepala madrasah menunjukkan bahwa kepala

madrasah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa “Keberhasilan sekolah/madrasah adalah keberhasilan kepala sekolah/madrasah”.

Indikator Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai berikut :

a. Mengarahkan

Menurut Malayu S.P Hasibuan pengarahan adalah suatu fungsi manajemen yang diterapkan oleh organisasi untuk mengajak para pekerja agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Fungsi pengarahan diterapkan dan dilakukan untuk membentuk suatu ikatan kerjasama. Karena pekerjaan untuk mewujudkan tujuan bersifat terpadu, kerjasama akan membuatnya menjadi lebih mudah untuk dilakukan dan diselesaikan.⁴¹

Pengertian pengarahan adalah fungsi manajemen yang terpenting dalam proses manajemen. Fungsi ini baru diterapkan setelah rencana, organisasi dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses dalam manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Fungsi pengarahan ini adalah ibarat kunci mobil artinya mobil baru dapat berjalan jika kuncinya telah melaksanakan fungsinya. Demikian juga proses manajemen, baru terlaksana setelah fungsi pengarahan diterapkan. Jadi, pengarahan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk membimbing, mengarahkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan suatu kegiatan usaha. Sebagai seorang pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya agar dapat melakukan tugasnya dengan baik.⁴²

Sebagai seorang pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya agar dapat melakukan tugasnya dengan baik,

⁴¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 21.

⁴² Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 16.

seperti yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Imran : 104 sebagai berikut :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: “Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.” (QS. Ali-Imran ayat 104).

Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan berarti kepala madrasah harus mampu mengarahkan bawahannya dalam setiap tugas yang menjadi kegiatan yang ada di dalam madrasah sehingga kegiatan tersebut dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dalam penelitian ini kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya terkait mengarahkan warga madrasah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan sebagai berikut:

- 1) Kepala madrasah dalam mengarahkan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran yang secara efektif dan efisien, dan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan peserta didik untuk selalu focus dalam kegiatan belajar mengajar agar lebih mudah menerima pelajaran yang disampaikan oleh guru.
- 2) Kepala madrasah mengarahkan peserta didik untuk mengasah kemampuannya agar dapat terampil dalam mengembangkan ilmu agama.
- 3) Kepala madrasah memberi pengarahan kepada guru agar bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya yang telah diterapkan dan bekerja dengan professional.

b. Memberi Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu moveree yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu kekuatan sumber daya yang

menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Menurut T. Hani Handoko dalam Hartatik, motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang dapat memberikan dorongan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai sebuah tujuan.⁴³ Oleh karena itu dibutuhkan peranan seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja para guru dengan langkah sebagai berikut:

1. Memberikan reward bagi karyawan berprestasi.
2. Mempererat kekeluargaan sesama karyawan.
3. Kenali kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan.
4. Berikan training karyawan secara rutin dan berkala.

Kata Motif diartikan sebagai daya upaya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata Motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai penggerak untuk menjadi aktif.

Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Siagan dalam M. Sobry Sutikno, mengartikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pengetian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan. Dalam hal ini, motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka akan terdorong dan berusaha

⁴³ Indah Puji Hartatik, *Praktis Mengembangkan SDM* (Yogyakarta: Laksana, 2014), 37.

untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah atau madrasah, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dalam proses manajemen secara umum maupun Manajemen Pendidikan Islam, seorang pemimpin kepala madrasah harus selalu dapat memotivasi (memelihara semangat, kesadaran dan kesungguhan dari anggotanya untuk terus bergerak menunjukkan kinerja yang optimal. Adapun fungsi motivasi dalam kepemimpinan adalah:

- a) Motivasi merupakan motor penggerak atau sebagai energi yang menggerakkan
- b) Motivasi merupakan penentu tujuan atau arah dari kegiatan yang dilakukan
- c) Motivasi merupakan penyeleksi jenis kegiatan yang akan dilakukan.⁴⁴

Al-Qur'an juga menjelaskan tentang pentingnya memiliki motivasi dengan adanya larangan untuk bersikap lemah, putus asa, dan bersedih. Allah Swt, memberi semangat bagi kaum muslim agar selalu percaya diri dengan derajat yang tinggi dan kebahagiaan di akhirat, sebagaimana dalam surat Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: “*Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.*” (QS. Ali Imran: 139)

c. Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan yang tepat pada dasarnya adalah keputusan yang bersifat rasional, sesuai dengan nurani, dan didukung oleh fakta-fakta yang akurat, sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan hal tersebut perlu dibuat

⁴⁴ Sutikno M Sobry, *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan* (Lombok: Holistika, 2014), 133.

langkah-langkah pengambilan keputusan yang mempertimbangkan ketepatan, keakuratan, dan kelengkapan informasi pendukung tersebut.

- 1) Investigasi situasi. Tahap ini terdiri dari tiga proses yang dilakukan yaitu identifikasi masalah, diagnosis penyebab dari masalah, dan indentifikasi tujuan dari penyelesaian masalah melalui keputusan yang akan diambil. Pada proses identifikasi masalah, pengambilan keputusan perlu membedakan apa yang benar-benar masalah dan gejala, dan apa yang menjadi sebab dan akibat dari gejala dan masalah tersebut. Pada proses diagnosa penyebab masalah, pengambilan keputusan menentukan secara pasti apa yang menjadi sebab dan apa yang menjadi akibat. Proses terakhir dari tahapan investigasi situasi adalah indentifikasi tujuan dari keputusan yang akan diambil, pada proses ini pengambil keputusan perlu mementukan tujuan dari keputusan yang akan diambil.
- 2) Penentuan alternatif solusi. Pada tahap ini pengambilan keputusan mencoba membangun beberapa alternatif solusi untuk diputuskan guna diambil sebagai langkah solusi. Tahap ini akan sangat efektif jika ada masukan berupa ide-ide kreatif yang dihasilkan melalui keterlibatan seluruh lapis kerja atau yang bersangkutan terkait dengan masalah yang dihadapi.
- 3) Penilaian alternatif. Pada tahap ini pengambil keputusan melakukan evaluasi dan penilaian terhadap berbagai alternatif yang muncul untuk kemudian diambil satuatau lebih alternatif yang dianggap baik.⁴⁵

Peranan kepala madrasah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab untuk mengerahkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah/madrasah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Kepala madrasah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan

⁴⁵ Kurniawan Saefullah and Erine Trisnawati, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media Group, 2005), 114–118.

mampu memimpin madrasah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolah yang tentu saja akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai kharisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsi sebagai kepala madrasah. Dengan kemampuan yang dimiliki tersebut, kepala madrasah tentu saja akan mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada disekolah/madrasah dengan baik dan efektif menuju ke arah cita-cita madrasah.

Pada umumnya kepala madrasah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf dan hubungan masyarakat, administrasi *school plant*, dan perlengkapan serta organisasi madrasah. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan yang menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di madrasah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang masyarakat. Cara kerja kepala madrasah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketentuan yang dibuat oleh madrasah.

Peran khusus kepala madrasah ini tidak terlepas dari ilmu pendidikan di dalam melaksanakan peran-perannya sebagaimana diungkapkan oleh Harry Mintzberg yang secara jelas mengungkapkan ada tiga peranan seorang pemimpin, yaitu *Interpersonal roles*, *Informational roles* dan *Decisional roles*.⁴⁶

⁴⁶ Senang dan Maslachah, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Pendidikan Islam*, (Malang: Madani, 2018), 48-53.

Ketiga peran tersebut apabila dikaitkan atau diintegrasikan ke dalam status formal kepemimpinan kepala madrasah, secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peranan Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Roles*)

Peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer meliputi:

a. Figurehead

Figurehead berarti lambang. Dalam pengertian sebagai lambang kepala madrasah mempunyai kedudukan yang selalu melekat dengan madrasah. Oleh karena itu kepala madrasah harus selalu dapat memelihara integritas diri agar peranannya sebagai lambang tidak menodai nama baik sekolah.

b. Kepemimpinan (*Leader*)

Fungsi ini berperan sebagai penggerak dan juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf, dan siswa sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

c. Penghubung (*Liasion*)

Secara internal dalam fungsi ini kepala madrasah menjadi alat perantara antara wakil-wakil para guru, staf dan siswa dalam menyelesaikan kepentingan mereka. Tujuan *liaison* adalah untuk memperoleh informasi dari berbagai pihak untuk keberhasilan kepala madrasah.

2. Peranan Informasi (*Informational Roles*)

Kepala madrasah berperan untuk menerima dan menyebarluaskan atau meneruskan informasi kepada guru, staf, siswa dan orang tua siswa. Dalam fungsi informasional inilah kepala madrasah berperan sebagai pusat urat syaraf (*nerve center*) madrasah.

Ada tiga macam peran kepala madrasah sebagai pusat urat syaraf, yaitu:

- a. Sebagai monitor
Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan, yaitu kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap penampilan madrasah.
- b. Sebagai Disseminator
Kepala madrasah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada guru-guru, staf, siswa dan orang tua murid.
- c. Spokesman
Kepala madrasah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu. Dalam fungsi ini kepala madrasah berperan sebagai wakil resmi madrasah.

3. Sebagai pengambil Keputusan (*Decisional Roles*)

Peran ini merupakan peran yang paling penting dari kedua macam peran yang lain, yaitu *Interpersonal roles* dan *Informational roles*. Ada empat macam peran kepala madrasah sebagai pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Enterpreneur
- b. Orang yang memperhatikan gangguan
- c. Orang yang menyediakan segala sumber
- d. A negotiator roles

Peran pemimpin dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Sebagaimana yang penulis katakan sebelumnya bahwa kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, jika pemimpin tidak dapat membuat keputusan maka dia seharusnya tidak dapat menjadi pemimpin. Pengambilan keputusan merupakan seperangkat langkah yang diambil individu atau kelompok dalam memecahkan masalah.

5. Gaya atau Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menggerakkan atau memotivasi orang lain agar melakukan tindak-tanduk yang selalu terarah pada pencapaian tujuan pendidikan, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam pendidikan yaitu kepala sekolah madrasah. Bagaimana kepala madrasah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dan bagaimana cara memimpin, bagaimana peran kepala madrasah akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas kerja para guru maupun staf administrasi yang ada dalam madrasah tersebut.

Sedangkan menurut burhanuddin ada tiga tipe kepemimpinan yaitu:

a. Tipe otoriter (*autoctatic*)

Pemimpin yang bertipe demikian dipandang sebagai orang yang memberikan perintah mengharapkan pelaksanaannya secara demogratis dan selalu positif.

b. Tipe demokratis atau partisipasi

Pemimpin tipe ini mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan dan keputusan yang diusulkan pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif dalam melaksanakan semua keputusan yang telah ditetapkan.

c. Tipe kepemimpinan *laissez faire*

Yaitu pemimpin yang selalu memberikan kebebasan yang tinggi terhadap para bawahannya.⁴⁷

Beberapa pendapat tersebut bukan berarti seorang pemimpin hanya dapat menggunakan satu tipe kepemimpinan saja. Misalnya tipe kepemimpinan otokratis yang memperlakukan organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, sehingga kemauannya sajalah yang berlangsung dan kurang mau mendengarkan kritik bawahannya.

⁴⁷ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi aksara, 2007), 99.

Menurut Burhanuddin penggunaan tipe kepemimpinan yang efektif sebenarnya tergantung pada situasi. Penggunaan tipe-tipe kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, *free rain* dan lainnya, memiliki sisi positif dan negatif masing-masing. Untuk itu penggunaan tipe tersebut harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi tersebut. Terkadang untuk menutupi kekurangan tipe kepemimpinan demokratik perlu penggunaan tipe kepemimpinan otoriter, begitulah sebaliknya. Untuk itu seorang kepala madrasah sebaiknya dapat menempatkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dan situasi yang tepat, sehingga kepemimpinan kepala madrasah efektif dalam artinya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja para guru dan staf-staf yang lain.

6. Kompetensi Kepala Madrasah

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Selain itu, istilah kompetensi juga dapat bermakna gambaran hakikat kualitatif dari perilaku seseorang.⁴⁸

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan bekal kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan tergambar dalam perilaku seseorang. Sehingga, seseorang yang telah memiliki kompetensi tidak cukup mengetahui, akan tetapi juga memahami dan menghayati. Untuk itu, sebagai kepala madrasah dalam mengemban amanat maupun tanggung jawab amatlah penting untuk memiliki kompetensi.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Madrasah harus memiliki lima standar kompetensi sebagai berikut:

⁴⁸ Hasanah Aan, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 24.

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah dalam dimensi kompetensi kepribadian antara lain :

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- 2) Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah.
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah.
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.⁴⁹

b. Kompetensi Manajerial

Kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah dalam dimensi kompetensi manajerial antara lain:

- 1) Menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim madrasah dan yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

⁴⁹ Muhammad, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah Madrasah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), 42-44.

- 7) Mengelola hubungan madrasah dan masyarakat dalam rangka pencairan dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan madrasah.
 - 8) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
 - 9) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - 10) Mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang *accountable*, transparan dan efisien.
 - 11) Mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah.
 - 12) Mengelola unit layanan khusus madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik madrasah.
- c. Kompetensi Kewirausahaan
- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan madrasah.
 - 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
 - 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin madrasah.
 - 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi madrasah.
 - 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- Menurut pendapat dari sumber Mulyasa dan Mulyoto dkk bahwa Kepala madrasah sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan keberhasilan seorang madrasah sebagai seorang pemimpin.
- d. Kompetensi Supervisi
- Kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah dalam dimensi kompetensi supervisi antara lain:

- 1) Merencanakan program supervise akademik dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru.
 - 2) Melakukan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
 - 3) Menindak lanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru.
- e. Kompetensi Sosial
- Kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah dalam dimensi kompetensi sosial antara lain:
- 1) Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah.
 - 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
 - 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

7. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Berdasarkan Greenfield indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut : pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatan terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.⁵⁰

Sedangkan Menurut Mulyasa Indikator Kepemimpinan Madrasah yang efektif sebagai berikut:

- a. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya.

⁵⁰ Mulyasa H.S, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 20.

- d. Menekankan kepala guru dan seluruh warga madrasah untuk mematuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi.
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru seseringmungkin berdasarkan data prestasi.
- f. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan warga madrasah lainnya mengenai topik yang memerlukan perhatian.
- g. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah- masalah kerjanya, bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- h. Melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan di kelas.
- i. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin.
- j. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan.
- k. Memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi di sekolah.
- l. Membangun Membangun kerja aktif dan kreatif serta produktif.
- m. Memberikan ruang untuk pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah.

B. Budaya Islami

1. Pengertian Budaya Islami

Budaya secara harfiah bersal dari bahasa latin, yaitu *colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang. Dalam bahasa Inggris disebut dengan *culture*. Budaya berasal dari bahasa Sanskerta, yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi.

Budaya adalah suatu pola hidup menyeluruh. Budaya bersifat kompleks, abstrak dan luas. Banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif.⁵¹

Hal senada mengenai budaya juga disampaikan oleh Geert Hofstede, bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyarat respons individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung arti bahwa setiap orang melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi di kontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku individu di permukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri individu masing-masing.⁵²

Budaya sekolah/madrasah merupakan suatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*values*) yang dianut oleh kepala madrasah/madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada di sekolah/madrasah tersebut. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia yang ada dalam sekolah/madrasah. Pertemuan pikiran-pikiran manusia tersebut kemudian menghasilkan pikiran organisasi. Dari pikiran organisasi itu lah kemudian muncul dalam bentuk nilai-nilai yang diyakini bersama, dan kemudian nilai-nilai tersebut menjadi bahan utama pembentuk budaya sekolah. Dari budaya tersebut kemudian muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang nyata yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah/madrasah sehari-hari.

Berkaitan dengan hal tersebut maka budaya islami di sekolah merupakan cara berfikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan pada nilai-nilai islami. Dalam mewujudnya nilai-nilai ajaran agama islam dalam lingkungan sekolah harus dilaksanakan secara menyeluruh. Budaya islami di sekolah bisa diterjemahkan bahwa pola pikir, kebiasaan dan lingkungan sekolah yang lebih mengedepankan cara berfikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan pada nilai - nilai islami. Secara nilai-nilai,

⁵¹ Syukri Albani Nasution, Muhammad, dkk, Ilmu Sosial Budaya Sosial (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 15.

⁵² Wibowo, Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang (Jakarta: RajaGrafindo, 2013), 15.

budaya islami yaitu berupa : budaya jujur, semangat menolong, semangat persaudaraan, semangat berkorban, dan sebagainya. Sedangkan dalam tataran perilaku, budaya islami berupa: tradisi sholat berjamaah, gemar shodaqoh, rajin belajar dan perilaku mulia lainnya seiring dengan ajaran agama islam.

Budaya religius/Islami adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dalam budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga sekolah. Oleh karena itu untuk membudayakan nilai-nilai keagamaan dapat dilakukan dengan beberapa cara yakni melalui kepala sekolah, kegiatan belajar mengajar, ekstrakurikuler, dan juga tradisi perilaku warga sekolah yang di laksanakan secara konsisten di lingkungan sekolah. Itulah yang membentuk *religius culture*.

Suyanto dalam Akhmad Muahaimin menjelaskan setidaknya terdapat Sembilan pilar karakter yang berasal dari nilai- nilai luhur universal (agama) sebagai berikut;

1. cinta tuhan dan segenap cintanya
2. kemandirian dan tanggung jawab
3. kejujuran/amanah
4. hormat dan salam
5. dermawan, suka menolong dan kerjasama
6. percaya diri dan pekerja keras
7. kepemimpinan dan keadilan
8. baik dan rendah hati
9. toleransi, kedamaian, dan kesatuan.⁵³

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan indikator sikap religius seseorang, yakni; a) bersemangat dalam mengkaji ajaran agama Islam, b) aktif dalam kegiatan agama, c) komitmen terhadap perintah dan larangan agama.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam mengembangkan budaya islami adalah suatu upaya untuk menumbuhkan ajaran agama Islam dan nilai-nilai dalam kehidupan agama Islam, seperti; aqidah, ibadah, dan akhlak yang menjadi pedoman perilaku sesuai dengan aturan- aturan agama

⁵³ Akhmad Muahaimin, *Urgensi Pendidikan Karakter Di Indonesia*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 14.

untuk mencapai kesejahteraan serta kebahagiaan hidup dunia dan akhirat. Agama menjadi sumber paling luhur bagi manusia sebab yang diterapkan oleh agama adalah masalah mendasar untuk kehidupan manusia yaitu perilaku (akhlak). Dan kemudian di proses dengan kekuatan ruh tauhid atau aqidah dan ibadah kepada Allah SWT.

Pembahasan tentang budaya islami tidak akan terlepas dari konsep tentang budaya Madrasah, karena budaya islami merupakan bagian dari budaya Madrasah. Budaya madrasah adalah sesuatu yang di bangun dari hasil pertemuan nilai-nilai yang dianut oleh kepala madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam nilai-nilai tersebut dibangun oleh pemikiran manusia.

Menurut Deal dan Peterson yang dikutip oleh Muhaimin dalam bukunya Nuansa Baru Pendidikan Islam menyatakan bahwa budaya Madrasah sebagai sekumpulan dari nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan symbol-sybol yang dipraktikan oleh kepala madrasah, guru, petugas administrasi, siswa, masyarakat sekitar madrasah.⁵⁴

Menurut Aan Komariah, dalam bukunya *Vistory Leadership Menuju Madrasah Efektif* mengartikan budaya Madrasah sebagai karakteristik khas madrasah yang didefinisikan melalui nilai-nilai. Dalam konteks ini pendidikan Islam, maka budaya Madrasah yang sesuai untuk dikembangkan adalah budaya religius atau suasana keislaman". Ada juga mksan ke agamaan adalah suasana yang memungkinkan setiap anggota keluarga beribadah, dengan Tuhan dengan cara yang telah ditetapkan agamanya.⁵⁵

Menurut Muhrian Nur dalam tesisnya, bentuk budaya agama (religius) yang dikembangkan ada 3 (kategori) yaitu :

- a) membentuk budaya ibadah ilahiah yang terdiri dari, sebelum melakukan aktifitas belajar dikelasterlebih dahulu membaca Istigfar dan doa, kegiatan shalat berjamaah pada waktu shalat dzuhur ditata dengan cara bergiliran sebanyak 6 kelas perhari

⁵⁴ Sandi Pratama, “Pengaruh Budaya Religius Dan Self Regulate Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa,” *Jurnal Edukasi Islam*, Vol. 8 (2019), h. 509.

⁵⁵ S Nasution, *Sosiologi Pendidikan* , (Bandung: Jammers, 1998), h. 73.

- dan bimbingan, di atur, di arahkan oleh guru, Madrasah juga mengharuskan memakai pakaian yang tertutup atau linggor.
- b) bentuk budaya ibadah sosial yang terdiri dari kegiatan peserta didik yang diharuskna melakukan silaturahmi sebelum memasuki kelas atau sebelum nmelakukan proses belajar mengajar, memperingati hari besar Islam tidak hanya di lakukan dengan bentuk ceramah akan tetapi juga dengan melakukan kegiatan tertentu untuk bisa mengaplikasikan dengan kehidupan sehari-hari seperti diadakannya perlombaan yang menyangkut dengan hari besar Islam.
 - c) bentuk budaya ibadah lingkungan hidup yang terdiri dari peserta didik melakukan kebersihan secara terjadwal di setiap harinya

2. Karakteristik Budaya Islami

Karakteristi berasal dari kata *karakter*. Karakter berasal dari bahasa Latin *kharakter*, *kharassein*, *kharax*. Dalam bahasa Inggris *charakter* dan bahasa Yunani *character*, dari kata *charassein* yang berarti membuat tajam. Suyanto dan Mansur Muslich menyatakan bahwa karakter yaitu cara berfikir dan berperilaku seseorang menjadi ciri khas dari tiap individu untuk hidup dan bekerjasama, baik dalam keluarga, masyarakat dan negara.⁵⁶

Budaya sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan berbeda dengan yang ada dalam lembaga pendidikan yang lain. Budaya sekolah yang dimaksud adalah keseluruhan corak relasional antarindividu di lingkungan pendidikan yang membentuk tradisi yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan spirit dan nilai-nilai karakter yang di kembangkan di sekolah. Lembaga pendidikan di Indonesia terbagi menjadi tiga, yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Budaya sekolah dalam lembaga pendidikan formal terdiri dari pendidik dan anak didik. antara mereka telah terjadi hubungan berlapis-lapis, baik antar murid dengan guru, murid dengan sesama murid serta

⁵⁶ Abdul Majid & Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Presfektif Islam* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2013), 11.

murid dengan warga sekolah lainnya.⁵⁷ Dalam pendidikan informal yang dilakukan keluarga dan lingkungan dapat berupa pendidikan budi pekerti, pendidikan agama, pendidikan sopan santun, pendidikan moral dan pendidikan sosialisasi dengan lingkungan. 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*.⁵⁸

Budaya organisasi dapat diketahui dari manifest-manifes yang muncul dalam bentuk perilaku beserta simbol-simbol karakteristik organisasi. Beberapa manifestasi budaya dapat diidentifikasi dari secara-cara para anggota berkomunikasi, bergaul, dan menempatkan diri dalam perannya sebagai komunitas belajar dan pembelajar, atau dapat ditangkap dari cara-cara bersikap, kebiasaan anggota dalam melakukan keseharian operasionalisasi yang dapat berbentuk kegiatan, upacara, ritual, ataupun seragam yang dikenakan.⁵⁹

Merujuk pada pemikiran Fred Luthan berikut ini diuraikan tentang beberapa karakteristik penting dari budaya sekolah yang meliputi; *observed behavioural, regularities, norms, dominant value, philosophy, rules dan feelings*, yaitu:

1. *Observed behavioral regularities* yaitu keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa, istilah atau ritual tertentu.

⁵⁷ Neprializa, "Manajemen Budaya Sekolah," *Manajer Pendidikan* Vol 9 (2015): 421.

⁵⁸ Wibowo, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, 23.

⁵⁹ Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2008), 74.

2. *Norms* (norma-norma) yaitu berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. *Dominat values* (nilai-nilai dominan) yaitu adanya nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. *Philosophy* (filosofi) yaitu adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi.
5. *Rules* (peraturan) yaitu adanya ketentuan dan aturan yang mengikat seluruh anggota organisasi.
6. *Organization climate* merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall feeling*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi dan para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.⁶⁰

Karakteristik yang telah disebutkan ini, dapat dijadikan sebagai indicator terciptanya budaya di sekolah, yang dalam penerapannya tidak dapat berdiri sendiri-sendiri dalam memunculkan inti budaya organisasi, tetapi harus direflesikan secara bersamaan, sehingga terbentuklah konsep budaya organisasi yang kuat.

3. Indikator Budaya Islami di Madrasah

Dari uraian tentang budaya organisasi di sekolah, maka dapat dipahami bahwa budaya Islami adalah nilai-nilai Islam yang menjadi aturan main atau falsafay bersama dalam berbagai aktifitas di sekolah. hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Quraish Shihab bahwa pelaksanaan pendidikan menurut Islam bertujuan untuk membina manusia secara pribadi dan kelompok, sehingga mampu menjalankan fungsinya sebagai

⁶⁰ Luthan Fred, *Organizational Behavior* (Singapore: McGraw-Hill, 1995), 20.

hamba Allah dan khalifah-Nya untuk membangun dunia sesuai dengan yang ditetapkan Allah sejalan dengan risalah Islam.⁶¹

Budaya Islami yang ada di lembaga pendidikan biasanya bermula dari penciptaan suasana Islami Budaya Islami yang ada di lembaga pendidikan biasanya bermula dari penciptaan suasana Islami yang disertai dengan penanaman nilai-nilai Islami secara istiqomah. Penciptaan suasana Islami dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan keagamaan di Lingkungan lembaga pendidikan. Sebab apabila tidak diciptakan dan dibiasakan, maka budaya Islami tidak akan terwujud.⁶²

Dalam budaya Islami di madrasah terdapat beberapa bentuk indikator yang akan menjadi acuan dalam budaya Madrasah, diantaranya sebagai berikut:

a. Berpakaian (berbusana) Islami

Pakaian sangat diperlukan oleh manusia sebagai penutup aurat dan pelindung bagi pengaruh iklim yang membahayakan. Hendaknya manusia, terutama umat Islam berpakaian dengan pantas sebab hal tersebut melambangkan kebudayaan, keluwesan dan kebersihan. Kita harus selalu ingat bahwa pakaian merupakan berkah yang harus diberikan oleh Allah SWT hanya kepada manusia.

Maka dari itu, kita harus mengenakan pakaian yang pantas, sopan dan indah dipandang serta menutupi aurat sesuai dengan ketentuan syar'i. Ketentuan berbusana dalam Islam (berbusana Islami) merupakan salah satu ajaran atau syari'at Islam. Tujuannya bukan lain yaitu untuk memuliakan dan menyelamatkan manusia di dunia dan di akhirat.⁶³

b. Senyum, Salam, Sapa (3S)

Dalam Islam senyum, salam, dan sapa sangat dianjurkan di samping hal itu memberikan doa pada orang lain dan membahagiakan orang lain seperti halnya jika kita bertemu

⁶¹ M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an* (Bandung: Mizan, 1992), 173.

⁶² Marrus, *Desain Penelitian Manajemen Strategis* (Jakarta: Rajawali Perss, 2002), 31.

⁶³ Abdurrahman R. Mala, "Membangun Budaya Islami Di Sekolah," *Jurnal IAIN Gorontalo* Vol 11 (2015): 6.

dengan seseorang kita mengucapkan salam secara tidak langsung kita memberikan senyuman salam secara tidak langsung kita memberikan senyuman salam dan sekaligus juga sapa. Ucapan salam di samping sebagai doa bagi orang lain juga sebagai bentuk persaudaraan antar sesama manusia. Secara sosiologis sapaan dan salam dapat meningkatkan interaksi antar sesama, dan berdampak pada rasa penghormatan sehingga antar sesama terdapat saling menghargai dan menghormati.⁶⁴

c. Membaca Al-Qur'an

Membaca Al-Qur'an atau tadarus al-qur'an merupakan bentuk peribadatan yang diyakini dapat meningkatkan diri kepada Allah Swt, juga dapat meningkatkan keimanan dan ketaqwaan yang berimplikasi pada sikap dan perilaku positif, dapat mengontrol diri, hati tenang, lisan terjaga dari maksiat, dan dapat beristiqomah dalam beribadah.⁶⁵

Tadarus al-Qur'an di samping sebagai wujud peribadatan, meningkatkan keimanan dan dapat menumbuhkan sikap positif bagi pembacanya. Sehingga ada ungkapan "*Di dunia ini tidak ada kitab yang ketika dibaca bernilai ibadah dan berpahala kecuali al-Qur'an*", begitu mulianya al-Qur'an maka orang yang membaca al-Qur'an pada hari kiamat nanti akan mendapatkan syafaat dari apa yang dibacanya.⁶⁶

d. Shalat berjamaah

Shalat menurut bahasa adalah doa. Sedangkan shalat menurut istilah syara' adalah ibadah kepada Allah yang berisikan bacaan-bacaan dan gerakan-gerakan yang khusus, dimulai dengan takbir dan diakhiri dengan salam. Sedangkan jama'ah menurut bahasa berarti kumpulan, kelompok, sekawanan. *Al-Jama'atu* diambil dari makna *Al-Ijtima'u* yang

⁶⁴ Sahlan Asmaun, *Mewujudkan Budaya Religius Di Sekolah Upaya Mengembangkan PAI Dari Teori Ke Aksi* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 117.

⁶⁵ Sahlan Asmaun, 120.

⁶⁶ Hawa Sa'id, *Tazkiyatun Nafs (Konsep Dan Kajian Komprehensif Dalam Aplikasi Menyucikan Jiwa)* (Solo: PT Era Adicitra Intermedia, 2014), 93.

berarti berkumpul. Batas minimal dengan terwujudnya makna terkumpul adalah dua orang yaitu Imam dan makmum.⁶⁷

Adapun shalat berjamaah adalah shalat yang dilakukan oleh orang banyak bersama-sama, sekurang-kurangnya dua orang, seorang diantara mereka lebih fasih bacaannya dan lebih mengerti tentang hukum shalat.

Shalat berjamaah memiliki keutamaan dibandingkan shalat sendirian. Diantara keutamaan shalat berjamaah adalah:

- 1) Shalat berjamaah lebih utama dibandingkan dengan shalat sendiri.
- 2) Keutamaan shaf pertama adalah selalu terbaik dalam shalat berjamaah.
- 3) Terhindar dari lupa dan memberi ingat kepada imam apabila lupa terhadap sesuatu.
- 4) Melahirkan syi'ar keagungan Islam.
- 5) Menjawab salam imam.
- 6) Mengambil manfaat dengan jalan berkumpul untuk berdo'a, berdzikir dan memperoleh berkah dari orang-orang yang sempurna shalatnya.
- 7) Menghidupkan sendi-sendi ukhuwah (persaudaraan) antara tetangga.
- 8) Mendengar (Qira'ah) bacaan imam.
- 9) Berta'min (mengaminkan bacaan imam).⁶⁸

Seorang muslim yang sadar tentang keberadaan diri selaku hamba Allah, maka dia melakukan shalat itu bukan karena melakukan kewajiban semata, tetapi dia merasa berkewajiban untuk melaksanakannya sebagai salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah SWT dan sebagai tanda syukur atas limpahan rahmat dan karunia yang diterimanya.⁶⁹

⁶⁷ Said bin Ali Wahf Al Qathani, *Lebih Berkah Dengan Shalat Berjama'ah* (Solo: Qaula, 2008), 18.

⁶⁸ Teungku M. Habsi Ash Shiddieqy, *Tuntunan Shalat Nabi Saw* (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2004), 133–34.

⁶⁹ M. Ali Hasan, *Hikmah Shalat Dan Tuntunannya* (Jakarta: Raja Grafindo, 2000), 20.

e. Shalat Duha

Shalat duha adalah suatu salat yang dilakukan pada pagi hari, yang mana waktu-waktu seseorang sedang sibuk beraktivitas. Namun disinilah kenikmatan shalat duha terasa, karena semakin disibukkan dengan suasana, maka akan semakin mengasyikkan dan nikmat apabila kita sanggup melepaskan hambatan tersebut. karena shalat duha adalah shalat sunah yang banyak mengandung hikmah dan fadhilahnya. Sehingga seseorang yang mampu melaksanakan shalat duha baginya surge dan di dalam-Nya terdapat istana yang megah, berjiwa dermawan, terhindar dari nafsu duniawi dan sebagainya.⁷⁰

f. Istighosah atau Do'a bersama

Istighosah adalah do'a bersama yang bertujuan memohon pertolongan Allah swt. Inti dari kegiatan ini adalah dzikrullah dalam rangka taqarrub ila Allah (mendekatkan diri kepada Allah swt. Doa adalah ibadah yang Agung dan Amal salih yang utama. Bahkan ia merupakan esensi ibadah dan substansinya dari seorang hamba yang bertaqwa.⁷¹

g. Membiasakan Adab yang baik

Istilah adab menurut Naquib Al-Attas adalah disiplin tubuh, jiwa dan ruh, disiplin yang menegaskan pengenalan dan pengakuan tempat yang tepat hubungannya dengan kemampuan dan potensi jasmaniah, intelektual ruhaniah, dan juga abad meliputi kehidupan material dan spiritual. Maka penekanan adab mencakup amal dan ilmu, mengkombinasikan ilmu dan amal serta adab secara harmonis.

Untuk mewujudkan nilai-nilai adab ini, maka diperlukan pembiasaan melalui adab masuk sekolah, adab di luar kelas, adab di dalam kelas, adab makan minum, adab kebersihan, adab berbicara, dan adab bergaul.

h. Melakukan berbagai kegiatan

⁷⁰ Makhdlori Muhammad, *Burduha Akan Membuat Benar-Benar Sukses Dan Kaya* (Yogyakarta: Diva Press, 2014), 26–27.

⁷¹ Sahlan Asmaun, *Mewujudkan Budaya Religius Di Sekolah Upaya Mengembangkan PAI Dari Teori Ke Aksi*, 117–121.

Melakukan berbagai kegiatan yang dapat mencerminkan suasana keagamaan seperti :

- 1) Do'a bersama sebelum dan sesudah melakukan kegiatan pembelajaran
- 2) Tadarus Al-Qur'an (15-20 menit) sebelum jam pertama dimulai, dipimpin oleh guru yang mengajar pada jam pertama.
- 3) Shalat dzuhur berjama'ah dan kultum
- 4) Mengisi peringatan hari-hari besar keagamaan dengan kegiatan yang menunjang internalisasi nilai-nilai agama, dan menambah ketaatan beribadah.
- 5) Mengintensifkan praktik beribadah, baik ibadah madhah maupun ibadah ghairu madhah.
- 6) Melengkapi bahan kajian mata pelajaran umum dengan nuansa keIslaman yang relevan dengan nilai-nilai agama.
- 7) Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang bernuansa keagamaan.
- 8) Memakai simbol-simbol keagamaan pada hari-hari tertentu. Misalnya pada hari jum'at memakai kopiah/peci bagi laki-laki.

C. Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Madrasah

Dalam budaya madrasah seorang Kepala Madrasah mempunyai peran untuk merubah, mempengaruhi serta mempertahankan budaya Madrasah yang kuat untuk mendukung terwujudnya pencapaian visi, nilai keyakinan, dan perilaku pemimpin menjadi bagian penting untuk melihat keefektifan kepemimpinan Kepala Madrasah pada budaya Madrasah. Itulah sebabnya bahwa pemimpin akan berupaya untuk membangun budaya Madrasah 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 Madrasah

yang mempunyai kemampuan, dedikasi dan komitmen yang tinggi untuk bisa menjalankan peran-peran tersebut.⁷²

Selain itu, seorang Kepala Madrasah pada budaya Islami dituntut juga untuk memegang teguh nilai-nilai luhur yang menjadi acuannya dalam bersikap, bertindak, dan mengembangkan Madrasah. Nilai-nilai luhur menjadi keyakinan kepala Madrasah dalam hidupnya sehingga dalam memimpin Madrasah bertentangan atau menyimpang dari nilai-nilai luhur yang diyakininya. Karena sesungguhnya nilai-nilai luhur yang diyakininya merupakan anugerah dari Allah SWT. Berdasarkan peran-peran tersebut, peran yang paling vital adalah dalam hal kepemimpinan.

Hal ini tidak lepas dari pentingnya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengelola lembaga pendidikan, karena di dalam lembaga pendidikan Kepala Madrasah merupakan tokoh utama yang sangat menentukan berhasil tidaknya pendidikan yang ada dalam lembaga pendidikan. Selain itu, ia juga merupakan *uswatun hasanah* bagi para masyarakat madrasah maupun di luar lingkungan madrasah. Dalam mengembangkan budaya madrasah, Kepala Madrasah selaku *top leader* dalam ranah madrasah 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 dimadrasah. Jika berpedoman pada Depdiknas. Disebutkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah, sesungguhnya mengacu pada beberapa prinsip berikut ini:

- a. 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-

⁷² Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu* (UIN Maliki Press, 2010), 130.

program yang nyata mengenai penciptaan dan pengembangan budaya sekolah.

- b. 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.
- c. Inovatif dan bersedia mengambil resiko. Salah satu dimensi budaya orientasi 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.
- d. 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.
- e. 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.
- f. Sistem evaluasi yang jelas. Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap; jangka pendek, sedang dan jangka panjang. Oleh sebab itu, perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal; kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.
- g. Memiliki komitmen yang kuat. Komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya sekolah. Banyak bukti menunjuk bahwa komitmen yang lemah terutama dari

- pimpinan menyebabkan program-program tidak terlaksana dengan baik.
- h. 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.
 - i. 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 menunjuk perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya sekolah.
 - j. Evaluasi diri adalah 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 sekolah.⁷³

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam implementasi pendidikan karate di sekolah terutama dalam mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya yang tersedia. Karakter yang baik perlu dimiliki oleh para peserta didik, dan merupakan komponen utama yang harus dirumuskan dalam sebuah pembelajaran dan pembiasaan setiap harinya. Karakter yang jelas akan memberi petunjuk yang jelas pula terhadap materi yang harus dipelajari, maka dengan demikian terbentuknya karakter yang baik akan mampu merubah pola pikir peserta didik ke hal yang lebih baik dan lebih positif lagi.

Dengan demikian, kepala sekolah/madrasah membiasakan kegiatan budaya Islami itu merupakan bagian dari pembentukan karakter, sebab peserta didik dengan begitu akan menanamkan akhlak yang baik dengan sendirinya. Pembentukan akhlak dapat

⁷³ Al-Banjari, *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2015), 215.

dikatakan sebagai usaha sungguh-sungguh dalam rangka membentuk peserta didik dengan akhlak mulia, dengan menggunakan sarana pendidikan dan pembinaan yang terprogram dengan baik dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan konsisten. Pembentukan akhlak dilakukan dengan berdasarkan berasumsi bahwa akhlak adalah hasil usaha pembinaan dan pembiasaan, bukan terjadi dengan sendirinya. Potensi rohaniah yang ada dalam diri manusia, termasuk di dalamnya akal, nafsu amarah, nafsu syahwat, fitrah, kata hati, hati nurani dan intuisi dibina secara optimal dengan cara dan pendekatan yang tepat.

Dalam penjelasan diatas mengenai pembentukan dan mengembangkan budaya Islami merupakan suatu keinginan yang sangat melekat pada diri kepala sekolah/madrasah untuk membiasakan peserta didik sebelum memulai pelajaran akan mendapatkan penyaringan emosional. Hal ini menjadi tenang dan fikiranpun tenang. Sehingga serius dan cepat menangkap pelajaran yang telah guru-guru ajarkan di sekolah tersebut.⁷⁴

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

- a. 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.
- b. 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.

⁷⁴ Edi Susanto Hosnani, "Peran Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Islami Di MA Nasyatul Muta'allimin I Gapura Timur, Sumenep," *Jurnal IAIN Madura* Vol 1, no. No 2 (2018): 29.

- c. 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.
- d. 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 personel sekolah.

Peran kepemimpinan sangat penting dalam menyelesaikan masalah internal dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki pemahaman yang baik tentang dinamika internal, komunikasi yang efektif, kemampuan pengambilan keputusan, dan kemampuan untuk memotivasi dan membimbing anggota tim dapat memainkan peran kunci dalam menjaga stabilitas dan kinerja organisasi. Adapun beberapa bentuk seorang pemimpin dalam menyelesaikan masalah adalah: mengarahkan visi dan tujuan, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, memotivasi tim, keterlibatan dalam solusi, komunikasi yang efektif, penanggulangan konflik dan mengambil tanggung jawab. Dengan demikian, pemimpin memiliki peran krusial dalam mengarahkan upaya untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatasi masalah. Mereka memainkan peran penting dalam memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil efektif, efisien, dan sejalan dengan visi dan tujuan yang telah ditetapkan.⁷⁵

⁷⁵ L S Romlah et al., "Peran Pemimpin Dalam Menyelesaikan Permasalahan Internal (Studi Di Uin Raden Intan Lampung)," *At-Tajdid: Jurnal ...* 07 (2023): 366, <https://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2984%0Ahttp://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/download/2984/1648>.

DAFTAR RUJUKAN

- (KBBI), Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Departemen Pendidikan Nasional Indonesia*. Edited by Pusat Bahasa. Jakarta, 2014.
- A. Fauzie Nurdin. *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam, Rekonstruksi Tebaran Pemikiran, Aplikasi Dan Integratif*. Jakarta: Panta Rhei Books, 2015.
- Abas Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017.
- Abdul Majid & Dian Andayani. *Pendidikan Karakter Prespektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2013.
- Ahmad, Syarwani. *Profesi Kependidikan Dan Keguruan*. Edited by Penerbit Deepublish. Yogyakarta, 2020.
- Al-Banjari. *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2015.
- Alben Ambarita. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Ambarita Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Ambiya Muhammad Said, dkk. *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Yogyakarta: K-Media, 2021.
- Amirullah. *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Aqib, Zainal. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Bandung: Satu Nusa, 2015.
- Burhanudin. *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta. Jakarta: Bumi Aksara. Vol. 2. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Danim Sudarwan. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Daryanto. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*.

- Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Diyati Haryati. "Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah." Yogyakarta, 2014.
- Djarmiko, Yayat Hayati. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Engkoswara, Aan Komariah. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Feska Ajefri. "Efektivitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah." *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* vol 7 (2017).
- Fred, Luthan. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill, 1995.
- H. E. Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- H.S, Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Hartatik Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasan, M. Ali. *Hikmah Shalat Dan Tuntunannya*. Jakarta: Raja Grafindo, 2000.
- Hasanah Aan. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hawa Sa'id. *Tazkiyatun Nafs (Konsep Dan Kajian Komprehensif Dalam Aplikasi Menyucikan Jiwa)*. Solo: PT Era Adicitra Intermedia, 2014.
- Hosnani, Edi Susanto. "Peran Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Islami Di MA Nasyatul Muta'allimin I Gapura Timur, Sumenep." *Jurnal IAIN Madura* Vol 1, no. No 2 (2018).
- Indah Puji Hartatik. *Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.

- Indonesia, Kamus Besar Bahasa. *Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan*. Jakarta, 2011.
- Iqbal, Hasan. *Teori Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Ismul Bathni, Darmawan, Deni. "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ISLAMI DI MTS YASISKA CIPUTAT." *PROSIDING SENANTIAS* Vol 1 No 1 (2021). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Senan/article/view/8189/5270>.
- J.L Heskett, J.P Kotter. *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja. Terjemahan Oleh Benyamin Molan*. Jakarta: Prehallindo, 1992.
- Kasidah. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luarbiasa Negeri Banda Acaeh." *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2017.
- Kurniadin Didin. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2016.
- Kurniawan Saefullah and Erine Trisnawati. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group, 2005.
- Maemunah Sa'diyah, Khairul Umam, Endin Mujahidin. "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MANAJEMEN PENGEMBANGAN BUDAYA ISLAMI DI SMA PESAT KOTA BOGOR." *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 5 (2023). <https://ejournal.insud.ac.id/index.php/MPI/article/download/24/23>.
- Makhdlori Muhammad. *Burduha Akan Membuat Benar-Benar Sukses Dan Kaya*. Yogyakarta: Diva Press, 2014.
- Mala, Abdurrahman R. "Membangun Budaya Islami Di Sekolah." *Jurnal IAIN Gorontalo* Vol 11 (2015).
- Malayu S.P, Hasibun. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

- Marrus. *Desain Penelitian Manajemen Strategis*. Jakarta: Rajawali Perss, 2002.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- Muhaimin. *Paradigma Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Rosdakarya, 2002.
- Muhaimin, Akhmad. *Urgensi Pendidikan Karakter Di Indonesia*,. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Muhammad. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah Madrasah*. Jakarta: Prenada Media Group, 2010.
- Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. UIN Maliki Press, 2010.
- Mulyani, Betri, Marsidin, Demina. *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Manajemen Pendidikan*. Edited by Monalisa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 1st ed. Vol. 2. Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Mulyasa E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Raja Grafindo, 2006.
- Mulyasa Enco. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Nasution, S. *Sosiologi Pendidikan*, . Bandung: Jammers, 1998.
- Neprializa. "Manajemen Budaya Sekolah." *Manajer Pendidikan* Vol 9 (2015).
- Pratama, Sandi. "Pengaruh Budaya Religius Dan Self Regulate Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa,." *Jurnal Edukasi Islam*, Vol. 8 (2019).
- Purwanto Ngalm. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Qathani, Said bin Ali Wahf Al. *Lebih Berkah Dengan Shalat Berjama'ah*. Solo: Qaula, 2008.
- Qodariyah Siti Muchlishotul, Heri Khoiruddin. "Manajemen

Pengambilan Keputusan Di Madrasah.” *Jurnal Islamic Education Manajemen* vol 3 (2016).

Rofa’ah. *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pemberian Islam*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.

Romlah, L S, S Patimah, S Subandi, and ... “Peran Pemimpin Dalam Menyelesaikan Permasalahan Internal (Studi Di Uin Raden Intan Lampung).” *At-Tajdid: Jurnal ...* 07 (2023).
<https://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2984%0Ahttp://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/download/2984/1648>.

Rusdiana dan Jaja Jahari. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Darul Hikmah, 2020.

Saeful Kurniawan, Ernie Trisnawati. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.

Sahlan Asmaun. *Mewujudkan Budaya Religius Di Sekolah Upaya Mengembangkan PAI Dari Teori Ke Aksi*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.

Senang dan Maslachah. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan Islam*. Malang: Madani, 2018.

Shiddieqy, Teungku M. Habsi Ash. *Tuntunan Shalat Nabi Saw*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2004.

Shihab, M. Quraish. *Membumikan Al-Qur’an*. Bandung: Mizan, 1992.

Sophia Adilla, Windia Deviana, Syafaatul Habib. “PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ISLAM DI SMP NEGERI 9 BENGKALIS.” *Jurnal Of Comprehensive Science* Vol 2 (2023).
<https://jcs.greenpublisher.id/index.php/jcs/article/download/287/284>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Suharsaputra Uhur. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: PT Rafika Aditama, 2016.

Sukmadinata dan Nana Syaodah. *Metode Penelitian Pendidikan*.

- Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Susanti Arian Fitry. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami Di Sekolah Menengah Pertama.” *Jurnal Pemikiran Pendidikan* vol 11 no (2021).
- Sutikno M Sobry. *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Holistika, 2014.
- Syahestio, Dio, Zainal Asril, and Sermal. “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami Di SMP IT Cahaya Makkah Pasaman Barat.” *Jurnal Cerdas Mahasiswa* 3, no. 2 (2021): 194–209.
- Syukri Albani Nasution, Muhammad, dkk. *Ilmu Sosial Budaya Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Terry R and George. *Principles of Management*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Torang, Syamsir. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Tumaggor Rusmin. *Ilmu Sosial Dan Budaya Dasar*. 1st ed. Jakarta: Kencana, 2013.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008.
- Wibowo. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: RajaGrafindo, 2013.
- Wyne K. Hoy, Dan Cecil G. Miskel. *Administrasi Pendidikan (Teori, Riset, Dan Praktik)*, Diterjemahkan Oleh Daryanto Dan Rivanantika. Yogyakarta: Pustaka Remaja, 2014.
- Yukl Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Ed*. Jakarta: Indeks, 2001.
- Zainal veithzal rifai, dkk. *Kepemimpinandan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.