

# KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Muhammad Arif Syihabuddin

Universitas Kiai Abdullah Faqih Gresik, Indonesia

E-mail: arifmuhammad599@gmail.com

**Abstract:** This research aims to analyze leadership and organizational culture in Islamic educational institutions. In the context of Islamic education, madrasah heads who apply various leadership models have a significant influence on the formation of an organizational culture that supports the achievement of educational goals. The results of the study show that the leadership model is able to create a positive organizational culture, such as work morale, discipline, and good cooperation between all elements of the madrasah. In addition, a strong organizational culture contributes to improving the quality of learning and student character. This study suggests that the development of leadership and organizational culture based on Islamic values should be a priority in efforts to improve the quality of Islamic education in Indonesia, as well as the importance of continuous training for madrasah heads to strengthen their role as agents of change in Islamic educational institutions.

**Keyword:** leadership, organizational culture, Islamic educational institutions, Islamic values, madrasahs.

## Pendahuluan

Lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah, memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam.<sup>1</sup> Keberhasilan lembaga ini sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kepemimpinan kepala sekolah

---

<sup>1</sup> Amin, Muhammad, Abdul Jalil, and Mohammad Afifulloh. "Peran Madrasah Dalam Pendidikan Karakter Kepemimpinan di MTs. Darun najah Ngijo Malang." *Vicratina: Jurnal Ilmiah Keagamaan* 4.5 (2019): 138-144.

atau kepala madrasah serta budaya organisasi yang diterapkan.<sup>2</sup> Kepemimpinan yang efektif akan mampu menggerakkan seluruh elemen madrasah menuju visi dan misi yang telah ditetapkan, sedangkan budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan akademik dan spiritual peserta didik.<sup>3</sup>

Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan tanpa menghilangkan nilai-nilai dasar Islam. Oleh karena itu, kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang adaptif menjadi faktor kunci dalam menjaga relevansi dan efektivitas lembaga pendidikan Islam. Kepala madrasah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai inovator yang dapat mengembangkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman.<sup>4</sup>

Budaya organisasi yang sehat akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif di antara tenaga pendidik, staf administrasi, dan peserta didik. Budaya yang berbasis nilai-nilai Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan kepedulian sosial dapat membentuk karakter peserta didik yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki moralitas yang tinggi. Oleh karena itu, integrasi antara kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang positif menjadi landasan utama bagi keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam mencapai tujuannya.<sup>5</sup>

Kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan peningkatan kualitas pembelajaran akan memberikan dampak yang lebih luas. Kepala madrasah yang mampu membangun komunikasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dapat meningkatkan motivasi serta kinerja guru.<sup>6</sup> Hal ini pada akhirnya akan memberikan

---

<sup>2</sup> Syihabuddin, Muhammad Arif. "Budaya Organisasi lembaga pendidikan dalam perspektif islam." *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* (2019): 110-119.

<sup>3</sup> Nisa, Risalatun, et al. "Karakteristik Kepemimpinan Efektif." *Jurnal Pelita Nusantara* 1.4 (2024): 449-456.

<sup>4</sup> Wahyuni, Siti. "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dan Inovator Dalam Upaya Menuju Kepemimpinan Pendidikan Efektif." *Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* 8.2 (2018): 205-214.

<sup>5</sup> Siregar, Budi Alamsyah. *Kepemimpinan & Budaya Organisasi*. Cv. Azka Pustaka, 2022.

<sup>6</sup> Purwanto, Agus, Masduki Asbari, and Priyono Budi Santoso. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem

kontribusi positif terhadap hasil belajar peserta didik dan pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Sistem pengelolaan yang berbasis pada prinsip transparansi dan akuntabilitas akan memastikan bahwa seluruh kebijakan dan program pendidikan yang diterapkan berjalan secara optimal. Keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan, termasuk orang tua dan masyarakat, akan memperkuat sinergi dalam menciptakan madrasah yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dengan demikian, pendekatan holistik yang mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, dan partisipasi masyarakat menjadi fondasi utama bagi kemajuan lembaga pendidikan Islam.

Peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam juga membutuhkan kebijakan yang berorientasi pada inovasi dan pengembangan metode pembelajaran. Dalam menghadapi tantangan abad ke-21, madrasah harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi, serta memperkuat keterampilan berpikir kritis dan kolaboratif di kalangan peserta didik.<sup>7</sup> Dengan demikian, madrasah tidak hanya menjadi pusat pembelajaran agama, tetapi juga pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

### **Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam**

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas lembaga pendidikan Islam.<sup>8</sup> Berbagai model kepemimpinan dapat diterapkan dalam madrasah, di antaranya:

1. **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan dan inspirasi terhadap guru dan staf untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional dalam madrasah harus mampu memberikan visi yang jelas, memotivasi tenaga pendidik untuk terus

---

Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif." *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak* 6.2 (2019).

<sup>7</sup> Aristayudha, AA Ngurah Bagus, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Integrasi Budaya, Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja*. Media Pustaka Indo, 2024.

<sup>8</sup> Herminingsih, Anik. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 5.1 (2011): 22-37.

berkembang, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inovatif.<sup>9</sup> Karakteristik utama kepemimpinan ini meliputi kemampuan dalam membangun hubungan yang kuat dengan anggota organisasi, memberikan dukungan emosional dan intelektual kepada guru dan staf, serta menanamkan semangat kerja sama yang tinggi. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, diharapkan tercipta lingkungan belajar yang dinamis, kreatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.<sup>10</sup>

Kepemimpinan transformasional juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang visioner. Seorang pemimpin yang memiliki visi jangka panjang mampu membimbing madrasah dalam menghadapi berbagai tantangan serta mengembangkan strategi yang adaptif dan inovatif. Pemimpin harus mampu menginspirasi guru dan staf untuk memiliki rasa memiliki terhadap madrasah dan terus meningkatkan kompetensi profesional mereka.

Kepemimpinan transformasional dalam madrasah dapat meningkatkan keterlibatan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang transformasional memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam merancang kebijakan pendidikan, sehingga mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal.<sup>11</sup>

Pemimpin transformasional juga harus mampu membangun budaya kolaborasi di dalam madrasah. Kolaborasi yang baik antara guru, staf, dan siswa akan menciptakan suasana belajar yang kondusif dan produktif. Hal ini akan meningkatkan efektivitas pembelajaran serta memperkuat hubungan sosial dalam lingkungan pendidikan.

---

<sup>9</sup> Rivai, Ahmad. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 213-223.

<sup>10</sup> Aprilinda, Delpi, and Alim Putra Budiman. "Konsep kepemimpinan transformasional." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1.7 (2021): 840-846.

<sup>11</sup> Syihabuddin, Muhammad Arif. "Subyek Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Dasar." *JALIE; Journal of Applied Linguistics and Islamic Education* 2.1 (2018): 111-126.

Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya pemberdayaan individu. Dengan memberikan pelatihan, bimbingan, serta kesempatan berkembang kepada guru dan staf, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan berorientasi pada pengembangan diri. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah secara keseluruhan. Pemimpin transformasional dalam madrasah harus mampu memberikan visi yang jelas, memotivasi tenaga pendidik untuk terus berkembang, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inovatif. Karakteristik utama kepemimpinan ini meliputi kemampuan dalam membangun hubungan yang kuat dengan anggota organisasi, memberikan dukungan emosional dan intelektual kepada guru dan staf, serta menanamkan semangat kerja sama yang tinggi. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, diharapkan tercipta lingkungan belajar yang dinamis, kreatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.<sup>12</sup>

## 2. Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional merupakan model kepemimpinan yang menitikberatkan pada pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas pembelajaran, serta pencapaian hasil belajar yang optimal. Pemimpin instruksional bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses belajar-mengajar berjalan dengan efektif dan sesuai dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan.<sup>13</sup>

Pemimpin instruksional tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai fasilitator bagi para guru dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna. Mereka harus mampu mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa serta memberikan arahan yang tepat kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dengan demikian,

---

<sup>12</sup> Syihabuddin, Muhammad Arif. "Kepemimpinan Transformasional Kyai Dalam Pengembangan Pesantren Di Era Digital: Studi Di Pondok Pesantren Mambaus Sholihin Gresik." *MIYAH: Jurnal Studi Islam* 20.01 (2024): 123-152.

<sup>13</sup> Usman, Husaini. "Model kepemimpinan instruksional kepala sekolah." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 34.3 (2015).

kepemimpinan instruksional menjadi kunci dalam membangun budaya akademik yang kuat dan produktif.<sup>14</sup>

Kepemimpinan instruksional menuntut kepala madrasah untuk memiliki pemahaman mendalam tentang pedagogi dan psikologi pendidikan. Dengan memahami karakteristik peserta didik, pemimpin dapat membantu guru dalam menyesuaikan strategi pengajaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan siswa, sehingga mereka dapat berkembang secara optimal.

Kepemimpinan instruksional juga mendorong adanya program mentoring dan coaching bagi para guru. Program ini memungkinkan para guru untuk terus meningkatkan keterampilan mengajar mereka melalui refleksi diri dan umpan balik dari rekan sejawat serta kepala madrasah. Dengan adanya program pengembangan profesional ini, kualitas pengajaran dapat terus ditingkatkan.<sup>15</sup>

Seorang pemimpin instruksional harus dapat menciptakan sistem evaluasi yang komprehensif. Evaluasi ini tidak hanya berfokus pada hasil akademik siswa, tetapi juga mencakup aspek proses pembelajaran, keterlibatan guru dalam kegiatan akademik, serta kepuasan siswa terhadap metode pengajaran yang diterapkan. Dengan sistem evaluasi yang baik, kebijakan pendidikan dapat terus disesuaikan demi mencapai hasil yang lebih optimal. Pemimpin instruksional bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses belajar-mengajar berjalan dengan efektif dan sesuai dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan.<sup>16</sup>

Pemimpin instruksional harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang strategi pembelajaran yang inovatif dan berbasis teknologi. Dengan mengadopsi metode pengajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman, kepala madrasah

---

<sup>14</sup> Dwiyono, Yudo, et al. "Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran." *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme* 4.3 (2022): 319-334.

<sup>15</sup> Afrina, Deni. "Hubungan kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja mengajar guru." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 13.2 (2019): 146-157.

<sup>16</sup> Aslam, Aslam, et al. "Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Basicedu* 6.3 (2022): 3954-3961.

dapat membantu para guru dalam merancang pembelajaran yang menarik dan efektif bagi peserta didik.

Kepemimpinan instruksional juga melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja guru serta pencapaian akademik siswa. Pemimpin harus secara rutin melakukan supervisi kelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan dan workshop.<sup>17</sup>

Salah satu aspek penting dalam kepemimpinan instruksional adalah membangun budaya reflektif dalam lembaga pendidikan. Guru dan staf didorong untuk melakukan refleksi terhadap metode pengajaran mereka, berbagi pengalaman, serta berkolaborasi dalam merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif.

Pemimpin instruksional harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi peserta didik. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan sumber daya pendidikan yang memadai, memastikan adanya dukungan emosional bagi siswa, serta mengembangkan program bimbingan yang dapat membantu mereka dalam menghadapi tantangan akademik maupun non-akademik.

### 3. Kepemimpinan Berbasis Nilai

Kepemimpinan berbasis nilai adalah model kepemimpinan yang menekankan pentingnya penerapan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengelolaan madrasah. Seorang pemimpin madrasah harus menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama dalam menjalankan tugasnya. Dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam kepemimpinan, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif.<sup>18</sup>

Kepemimpinan berbasis nilai juga mengutamakan keteladanan dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Pemimpin yang memiliki integritas dan konsistensi dalam mengamalkan nilai-nilai Islam akan menjadi panutan bagi guru, staf, dan

---

<sup>17</sup> Erwinsyah, Alfian, Hasyim Mahmud Wantu, and Asriyati Nadjamuddin. "Rekognisi dan dampak kepemimpinan instruksional kepala madrasah." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.1 (2021): 92-102.

<sup>18</sup> Ansori, Yoyo Zakaria. "Mewujudkan kultur sekolah berkarakter melalui kepemimpinan berbasis nilai." *Jurnal Elementaria Edukasia* 2.1 (2019): 87-93.

peserta didik. Keteladanan ini akan membentuk budaya kerja yang positif, meningkatkan kedisiplinan, serta memperkuat rasa tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya.<sup>19</sup>

Penerapan kepemimpinan berbasis nilai dalam madrasah juga melibatkan komunikasi yang efektif dan penuh empati. Pemimpin harus mampu mendengarkan dan memahami kebutuhan serta aspirasi para guru dan siswa dengan sikap yang bijaksana dan penuh kasih sayang. Dengan pendekatan ini, suasana kerja yang lebih nyaman dan terbuka dapat terwujud, sehingga meningkatkan motivasi dan semangat belajar dalam lingkungan pendidikan.

Kepemimpinan berbasis nilai juga berperan dalam menciptakan kebijakan pendidikan yang berorientasi pada kesejahteraan semua pihak. Keputusan yang diambil harus mencerminkan prinsip keadilan dan kemaslahatan bersama, sehingga mampu memberikan manfaat bagi seluruh komunitas madrasah. Hal ini termasuk kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru, kesejahteraan tenaga kependidikan, serta peningkatan fasilitas belajar bagi siswa.<sup>20</sup>

Dalam implementasinya, kepemimpinan berbasis nilai juga mendorong pembiasaan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari di madrasah. Hal ini dapat diwujudkan melalui program-program seperti pembiasaan salat berjamaah, kegiatan keagamaan, serta integrasi nilai-nilai moral dalam setiap mata pelajaran. Dengan adanya pembiasaan ini, peserta didik tidak hanya memperoleh ilmu akademik, tetapi juga memiliki akhlak yang mulia.<sup>21</sup>

Kepemimpinan berbasis nilai juga menekankan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan madrasah. Pemimpin yang menjunjung tinggi nilai keterbukaan akan membangun kepercayaan di antara guru, siswa, dan orang tua.

---

<sup>19</sup> Pertiwi, Adhe Kusuma, et al. "Analisis interaksi simbolik kyai dan santri dalam perspektif kepemimpinan berbasis nilai dan etika." *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 2.3 (2018): 185-191.

<sup>20</sup> Nuzulla, Itsna, and Ismail Mubarak. "Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Efektivitas Manajemen Komunikasi Organisasi." *Student Research Journal* 1.6 (2023): 249-261.

<sup>21</sup> Sakti, Faradiela, and Alfroki Martha. "Kepemimpinan Berbasis Nilai." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.3 (2023): 30763-30766.

Dengan demikian, partisipasi aktif dari seluruh elemen madrasah dapat meningkat, sehingga tercipta sinergi dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Model kepemimpinan ini juga mendorong inovasi yang tetap berlandaskan nilai-nilai Islam. Pemimpin madrasah harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman tanpa meninggalkan prinsip-prinsip moral dan etika Islam. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadopsi teknologi dalam pembelajaran, menerapkan metode pendidikan yang modern, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa.<sup>22</sup>

Kepemimpinan berbasis nilai memiliki dampak jangka panjang dalam menciptakan generasi yang berakarakter dan memiliki kepemimpinan yang kuat. Dengan menanamkan nilai-nilai Islam dalam sistem pendidikan, madrasah akan mampu mencetak lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki moralitas yang tinggi dan siap berkontribusi bagi masyarakat serta bangsa.

#### 4. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah model kepemimpinan yang menekankan keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin partisipatif dalam madrasah tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan tunggal, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong kolaborasi antara guru, staf, siswa, dan orang tua dalam menentukan kebijakan pendidikan.<sup>23</sup>

Kepemimpinan partisipatif berorientasi pada demokratisasi dalam pengelolaan madrasah. Dengan memberikan ruang bagi berbagai pihak untuk menyampaikan aspirasi dan masukan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan transparan. Hal ini memungkinkan madrasah

---

<sup>22</sup> Leuwol, Natasya Virginia, Sherly Gasperzs, and Windy Wonmaly. "Kepemimpinan Berbasis Nilai Dan Etika, Bagi Anak Dan Remaja Di Panti Asuhan Pelangi III, Kota Sorong, Papua Barat Daya." *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat* 2.2 (2023): 29-34.

<sup>23</sup> Permana, Aditya Wahyu, and Karwanto Karwanto. "Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 5.1 (2020): 58-67.

untuk lebih responsif terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan.

Pemimpin partisipatif juga memiliki peran penting dalam membangun rasa kepemilikan terhadap visi dan misi madrasah. Ketika semua pemangku kepentingan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan lembaga pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas seluruh anggota komunitas madrasah.<sup>24</sup>

Pendekatan ini juga berdampak pada peningkatan kreativitas dan inovasi dalam madrasah. Dengan adanya partisipasi aktif dari berbagai pihak, muncul beragam ide dan solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan pendidikan. Pemimpin partisipatif harus mampu mengelola perbedaan pendapat dan menyatukan visi yang berbeda menjadi strategi yang dapat diterapkan secara efektif.<sup>25</sup>

Salah satu bentuk implementasi kepemimpinan partisipatif adalah melalui forum musyawarah madrasah. Forum ini dapat berfungsi sebagai wadah bagi guru, siswa, dan orang tua untuk berdiskusi dan merumuskan kebijakan pendidikan bersama-sama. Dengan adanya dialog yang terbuka dan konstruktif, proses pengambilan keputusan dapat lebih efektif dan bermanfaat bagi semua pihak.

Kepemimpinan partisipatif juga dapat diterapkan melalui pendekatan mentoring dan coaching. Pemimpin yang melibatkan diri secara langsung dalam membimbing guru dan staf akan menciptakan budaya kerja yang lebih suportif dan kooperatif. Dengan adanya sistem bimbingan ini, setiap anggota madrasah dapat lebih berkembang dalam kapasitas profesional mereka.

Kepemimpinan partisipatif juga menekankan pentingnya membangun jaringan dan kemitraan dengan komunitas luar. Madrasah yang membuka diri terhadap kolaborasi dengan

---

<sup>24</sup> Lestari, Andriani. "Pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi terhadap efektifitas implementasi rencana strategik pada madrasah aliyah di kabupaten sukabumi jawa barat." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 13.1 (2016).

<sup>25</sup> Wijaya, Hansein Arif. "Kepemimpinan Partisipatif dalam meningkatkan mutu sekolah." *Journal on Education* 6.1 (2023): 8387-8391.

pihak eksternal, seperti lembaga pendidikan lain, dunia usaha, dan pemerintah, akan memiliki lebih banyak sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan.

Dalam jangka panjang, model kepemimpinan ini dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih kuat dan berorientasi pada kolaborasi. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, kepercayaan antar anggota madrasah dapat terjalin dengan baik, sehingga tercipta lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan akademik dan karakter peserta didik.

Kepemimpinan partisipatif memiliki dampak positif terhadap moral dan motivasi tenaga pendidik. Ketika guru dan staf merasa dihargai dan diberdayakan dalam pengambilan keputusan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dalam mendidik siswa. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah secara keseluruhan.<sup>26</sup>

Dengan menerapkan kepemimpinan partisipatif, madrasah dapat berkembang menjadi lembaga pendidikan yang lebih adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Model kepemimpinan ini memungkinkan semua pihak untuk berkontribusi secara aktif dalam membangun masa depan pendidikan Islam yang lebih baik.

##### 5. Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan otentik adalah model kepemimpinan yang menekankan pada ketulusan, transparansi, dan integritas dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Pemimpin yang otentik selalu bertindak berdasarkan nilai-nilai moral yang kuat, memiliki komitmen tinggi terhadap visi madrasah, serta mampu membangun hubungan yang jujur dan terbuka dengan seluruh pemangku kepentingan.<sup>27</sup>

Pemimpin otentik dalam madrasah harus memiliki kesadaran diri yang tinggi. Mereka harus memahami kekuatan dan kelemahan diri mereka sendiri serta secara terus-menerus berusaha untuk berkembang dan memperbaiki diri. Dengan

---

<sup>26</sup> Komara, Endang, et al. "Implementasi Kepemimpinan Partisipatif dalam Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini di TK Radhi Ibrahim Nurfadilah (RIN) Baleendah." *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9.3 (2023): 1567-1571.

<sup>27</sup> Winbaktianur, Winbaktianur. "Kepemimpinan otentik dalam organisasi." *Al-qalb Jurnal Psikologi Islam* 10.1 (2019).

kesadaran diri ini, pemimpin dapat mengambil keputusan yang lebih bijaksana dan berorientasi pada kepentingan bersama.

Kepemimpinan otentik menuntut adanya transparansi dalam setiap aspek pengelolaan madrasah. Pemimpin yang transparan akan menciptakan kepercayaan di antara guru, siswa, dan orang tua, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Keterbukaan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan madrasah akan mendorong partisipasi aktif dari semua pihak.

Keberhasilan kepemimpinan otentik juga terletak pada konsistensi tindakan dan ucapan pemimpin. Seorang pemimpin yang otentik harus memiliki komitmen yang jelas terhadap prinsip-prinsip yang mereka anut dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal yang dapat mengkompromikan nilai-nilai mereka. Konsistensi ini akan memberikan teladan yang baik bagi seluruh komunitas madrasah.

Kepemimpinan otentik juga mendorong budaya refleksi dan pembelajaran yang berkelanjutan. Pemimpin harus terbuka terhadap kritik dan masukan serta siap untuk melakukan evaluasi diri. Dengan demikian, mereka dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi lembaga pendidikan yang mereka pimpin.<sup>28</sup>

Kepemimpinan otentik berfokus pada pengembangan hubungan yang kuat dengan seluruh anggota komunitas madrasah. Pemimpin yang otentik selalu berusaha untuk memahami kebutuhan dan aspirasi guru, siswa, serta staf, sehingga mereka merasa didukung dan dihargai. Dengan adanya hubungan yang baik ini, lingkungan pendidikan akan menjadi lebih positif dan produktif, sehingga madrasah dapat mencapai tujuan pendidikannya secara optimal.

## **Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam**

---

<sup>28</sup> Wulandari, Ratu Ayu Sri. "Kepemimpinan Otentik: Telaah Konseptual dan Isu Metodologis." *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*. Vol. 9. No. 1. 2019.

Budaya organisasi di madrasah mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan pendidikan tersebut.<sup>29</sup> Budaya ini mencakup beberapa aspek utama:

1. Visi, Misi, dan Tujuan yang Jelas

Visi, misi, dan tujuan yang jelas menjadi dasar utama dalam menjalankan seluruh aktivitas pendidikan di madrasah. Visi menggambarkan arah jangka panjang yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan, sementara misi menjelaskan langkah-langkah strategis yang harus diambil untuk mewujudkan visi tersebut. Tujuan yang dirancang secara spesifik akan membantu mengukur keberhasilan lembaga dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Visi yang kuat harus mampu menginspirasi seluruh warga madrasah, termasuk kepala madrasah, guru, staf administrasi, siswa, serta orang tua. Visi tersebut harus mencerminkan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar pendidikan di madrasah serta relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan peserta didik.

Misi madrasah harus dirancang secara konkret dan implementatif. Misi ini mencakup berbagai aspek seperti peningkatan kualitas akademik, penguatan karakter peserta didik, integrasi nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran, serta pengembangan kerja sama dengan berbagai pihak untuk memperkaya pengalaman belajar siswa.

Tujuan pendidikan di madrasah harus dirancang dengan pendekatan *SMART* (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*). Hal ini memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan dapat dipahami dengan jelas, dapat diukur keberhasilannya, realistis untuk dicapai, relevan dengan kebutuhan peserta didik, dan memiliki batasan waktu yang jelas dalam pencapaiannya.

Penting bagi madrasah untuk secara berkala mengevaluasi visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini dilakukan guna memastikan bahwa strategi pendidikan yang diterapkan tetap relevan dengan tantangan yang dihadapi serta mampu menjawab dinamika perubahan dalam dunia pendidikan.

---

<sup>29</sup> Amin, Nasrul, and Feri Siswanto. "Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2.1 (2018): 94-106.

Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin yang harus memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan madrasah tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi juga benar-benar diimplementasikan dalam setiap aktivitas pendidikan. Untuk itu, komunikasi yang efektif kepada seluruh warga madrasah menjadi sangat penting agar setiap individu memahami perannya dalam mewujudkan visi dan misi tersebut.

Dengan visi, misi, dan tujuan yang jelas, madrasah akan mampu membangun budaya akademik yang unggul, mencetak lulusan yang kompetitif, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi pertumbuhan intelektual dan spiritual peserta didik. Keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuan ini akan bergantung pada sinergi antara kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi yang kuat, serta partisipasi aktif dari seluruh elemen pendidikan.

## 2. Atmosfer Akademik yang Kondusif

Menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan penelitian merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Atmosfer akademik yang kondusif memungkinkan peserta didik untuk belajar dengan nyaman, fokus, dan termotivasi untuk mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi.<sup>30</sup>

Lingkungan akademik yang mendukung harus memperhatikan berbagai faktor, seperti ketersediaan fasilitas belajar yang memadai, suasana yang nyaman, serta hubungan yang harmonis antara guru dan siswa. Ruang kelas yang bersih, rapi, dan dilengkapi dengan teknologi pendidikan dapat membantu siswa lebih mudah memahami materi yang diajarkan.

Selain aspek fisik, atmosfer akademik yang kondusif juga melibatkan penciptaan budaya belajar yang positif. Guru harus mampu membangun interaksi yang konstruktif dengan siswa, memberikan bimbingan yang baik, serta menumbuhkan rasa percaya diri dalam diri peserta didik agar mereka lebih aktif dalam proses pembelajaran.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Nainggolan, Jaya. "Lingkungan pembelajaran dalam implementasi pendidikan karakter." *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi* 2.2 (2022).

<sup>31</sup> Hasriadi, Hasriadi, et al. "Media Pembelajaran Inovatif Berbasis Lingkungan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Pondok Pesantren Pengkondakan Luwu Utara." *Madaniya* 4.2 (2023): 531-539.

Madrasah juga harus mendorong kegiatan akademik tambahan seperti diskusi ilmiah, seminar, dan kegiatan ekstrakurikuler yang relevan dengan mata pelajaran. Kegiatan-kegiatan ini dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan berpikir kritis, kolaboratif, dan inovatif, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan masa depan.

Keberhasilan dalam menciptakan atmosfer akademik yang kondusif juga bergantung pada peran guru sebagai fasilitator pembelajaran. Guru harus mampu menciptakan lingkungan kelas yang interaktif, di mana siswa merasa nyaman untuk bertanya, berdiskusi, dan mengekspresikan ide-ide mereka tanpa rasa takut atau canggung.

Dukungan emosional juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan akademik yang baik. Madrasah harus memberikan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis siswa, seperti melalui layanan bimbingan konseling, program pengembangan karakter, dan pendekatan yang lebih personal dalam menghadapi permasalahan akademik maupun sosial peserta didik.<sup>32</sup>

Dengan menerapkan berbagai strategi ini, madrasah dapat menciptakan suasana akademik yang tidak hanya mendukung pencapaian akademik, tetapi juga membentuk siswa yang memiliki karakter kuat, percaya diri, serta siap berkontribusi dalam masyarakat dengan ilmu dan keterampilan yang mereka peroleh.

### 3. Norma dan Nilai yang Kuat

Menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam seluruh aspek kehidupan madrasah adalah salah satu pilar utama dalam membangun budaya organisasi yang efektif. Nilai-nilai ini menjadi landasan bagi setiap kebijakan, tindakan, dan interaksi dalam lingkungan madrasah.

Norma yang kuat dalam madrasah meliputi disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan kepedulian sosial. Dengan adanya norma yang jelas dan diterapkan secara konsisten, peserta didik akan

---

<sup>32</sup> Putri, Mulyana Sukarnih. "Transformasi lingkungan pembelajaran berbasis literasi digital pada anak usia dini." *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha* 9.3 (2021): 408-415.

lebih mudah memahami dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan madrasah dapat diwujudkan melalui berbagai program seperti kegiatan keagamaan rutin, pembiasaan akhlak mulia, serta integrasi nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran. Program-program ini membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan moral dan spiritual siswa.<sup>33</sup>

Norma dan nilai yang kuat dalam madrasah juga berperan dalam membangun hubungan yang harmonis antara guru, siswa, dan tenaga kependidikan. Dengan adanya budaya saling menghormati dan mendukung, madrasah akan menjadi tempat belajar yang nyaman dan inspiratif bagi seluruh warga sekolah.

Peran kepala madrasah sangat penting dalam memastikan bahwa norma dan nilai ini benar-benar dihayati dan dijalankan oleh seluruh elemen madrasah. Kepala madrasah harus menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai Islam, baik dalam kebijakan yang diambil maupun dalam interaksi sehari-hari dengan guru, siswa, dan staf administrasi.

Evaluasi berkala terhadap penerapan norma dan nilai dalam madrasah juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa nilai-nilai tersebut tetap relevan dan terus berkembang sesuai dengan tantangan zaman. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui refleksi bersama, survei kepuasan siswa dan guru, serta diskusi yang melibatkan semua pemangku kepentingan.

Dengan menginternalisasikan norma dan nilai yang kuat dalam budaya madrasah, diharapkan lembaga pendidikan Islam dapat mencetak generasi yang tidak hanya unggul dalam akademik, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi serta kesadaran sosial yang kuat.

#### 4. Sistem Evaluasi yang Berkelanjutan

Memastikan keberlanjutan perbaikan dalam proses pendidikan merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas madrasah. Evaluasi yang dilakukan secara berkala memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi

---

<sup>33</sup> Nelliarsari, Desi, and Nuraini Asriati. "Penerapan Nilai dan Norma di Kelas XI IPS 1 Madrasah Aliyah Negeri 1 Pontianak." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 3.4.

kelemahan dan keunggulan dalam sistem pengajaran serta memberikan solusi yang tepat guna.

Evaluasi dalam madrasah harus mencakup berbagai aspek, termasuk efektivitas metode pengajaran, tingkat ketercapaian kurikulum, serta perkembangan akademik dan karakter siswa. Dengan sistem evaluasi yang menyeluruh, madrasah dapat melakukan penyesuaian dan perbaikan terhadap strategi pembelajaran guna mencapai hasil yang optimal.<sup>34</sup>

Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan dalam sistem evaluasi adalah penggunaan data berbasis bukti. Pengumpulan dan analisis data dari hasil ujian, observasi kelas, serta umpan balik dari siswa dan guru dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai efektivitas proses pembelajaran di madrasah.

Evaluasi juga perlu melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan tenaga kependidikan lainnya. Dengan keterlibatan aktif dari semua pihak, madrasah dapat memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai aspek mana yang perlu diperbaiki serta bagaimana meningkatkan pengalaman belajar siswa.

Teknologi juga dapat dimanfaatkan dalam sistem evaluasi yang berkelanjutan. Penggunaan platform digital untuk mengumpulkan data dan menganalisis hasil belajar siswa dapat mempercepat proses evaluasi dan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih akurat berdasarkan data yang tersedia.

Sistem evaluasi yang efektif harus diikuti dengan tindak lanjut yang nyata. Hasil evaluasi harus dijadikan dasar dalam merancang strategi peningkatan kualitas madrasah, baik dalam hal kurikulum, metode pembelajaran, maupun pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan demikian, madrasah dapat terus berkembang dan beradaptasi sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta tantangan pendidikan di masa depan.

## 5. Komitmen dan Partisipasi

---

<sup>34</sup> Pangastuti, Ratna, and Kusnul MunfaAti. "Penilaian Acuan Norma, Penilaian Acuan Patokan, Kriteria Ketuntasan Minimal Di Madrasah Ibtidaiyah an-Nur Plus Junwangi Krian Sidorajo Jawa Timur." *Tarbiyah Al-Anlad: Jurnal Kependidikan Islam Tingkat Dasar* 8.2 (2018): 202-217.

Mendorong keterlibatan aktif guru, peserta didik, dan orang tua dalam mendukung visi madrasah merupakan faktor utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan dinamis. Partisipasi aktif dari seluruh elemen madrasah akan membantu meningkatkan kualitas pembelajaran serta memperkuat rasa memiliki terhadap institusi pendidikan.

Komitmen dari seluruh warga madrasah dapat ditunjukkan melalui berbagai cara, seperti keterlibatan guru dalam pengembangan kurikulum, partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, serta peran aktif orang tua dalam mendukung kegiatan akademik dan non-akademik. Dengan adanya dukungan penuh dari berbagai pihak, madrasah dapat menjalankan program-programnya secara lebih optimal.<sup>35</sup>

Madrasah perlu menciptakan budaya kerja sama yang erat antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kolaborasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran dalam mencapai tujuan bersama.<sup>36</sup>

Untuk meningkatkan partisipasi orang tua, madrasah dapat mengadakan pertemuan rutin serta program edukasi bagi wali murid. Dengan demikian, orang tua dapat memahami perkembangan akademik anak mereka serta berkontribusi dalam memberikan motivasi dan bimbingan di rumah.

Pemberian apresiasi terhadap komitmen dan partisipasi aktif guru, siswa, dan orang tua juga menjadi aspek penting. Penghargaan terhadap kontribusi mereka dalam mendukung program madrasah dapat meningkatkan semangat serta memperkuat keterlibatan dalam aktivitas pendidikan yang berkelanjutan.

## **Hubungan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam**

Kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang kuat memiliki hubungan erat. Kepala madrasah yang mampu menerapkan

---

<sup>35</sup> Siti, Maysarah Nur, and Hayati Fitri. "Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam." *Journal of Educational Management Research* 1.2 (2022): 113-121.

<sup>36</sup> Syam, Aldo Redho. "Urgensi budaya organisasi untuk pengembangan lembaga pendidikan Islam." *Educan: Jurnal Pendidikan Islam* 1.2 (2017).

kepemimpinan berbasis nilai akan menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Kepemimpinan yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus akan mendorong budaya belajar yang kuat. Kepala madrasah harus memiliki strategi yang jelas dalam mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan dan merancang langkah-langkah konkret untuk mencapainya. Evaluasi berkala terhadap metode pengajaran, keterampilan guru, dan hasil belajar siswa merupakan elemen penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.<sup>37</sup>

Peningkatan mutu harus didukung dengan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru. Kepala madrasah perlu memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki akses terhadap pelatihan yang relevan dan up-to-date dengan perkembangan dunia pendidikan. Dengan demikian, guru dapat terus meningkatkan kompetensinya dalam mendidik peserta didik dengan lebih efektif.<sup>38</sup>

Keterlibatan semua pihak, termasuk siswa dan orang tua, juga menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Dengan menciptakan forum komunikasi yang terbuka, madrasah dapat menerima masukan dan umpan balik yang konstruktif guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Pendekatan ini juga akan memperkuat sinergi antara madrasah dan keluarga dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

Kepala madrasah yang terbuka terhadap masukan akan membangun kepercayaan di lingkungan madrasah. Kepemimpinan yang transparan memungkinkan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, dan orang tua, untuk merasa dihargai dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan madrasah.<sup>39</sup>

Transparansi dalam pengelolaan madrasah dapat diwujudkan melalui komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai kebijakan, anggaran, serta program yang sedang dan akan dijalankan. Dengan

---

<sup>37</sup> Wibowo, Adi, and Ahmad Zawawi Subhan. "Strategi kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 3.2 (2020): 108-116.

<sup>38</sup> Umar, Mardan, and Feiby Ismail. "Peningkatan mutu lembaga pendidikan ISLAM (Tinjauan konsep mutu Edward Deming dan Joseph Juran)." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 11.2 (2018).

<sup>39</sup> Nasution, Nurwinda Aulia, and Syafri Fadillah Marpaung. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Optimalisasi Sarana Prasarana di Madrasah Aliyah." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4.2 (2023): 317-329.

demikian, seluruh elemen madrasah dapat memahami arah kebijakan yang diambil dan merasa memiliki tanggung jawab dalam menjalankan serta mendukungnya.

Keterbukaan juga mencakup kejujuran dalam menyampaikan informasi terkait keberhasilan maupun tantangan yang dihadapi madrasah. Kepala madrasah yang jujur akan membangun rasa saling percaya antara tenaga pendidik, siswa, dan masyarakat sehingga tercipta lingkungan akademik yang sehat dan harmonis.

Penerapan sistem evaluasi berbasis transparansi dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan. Misalnya, hasil asesmen dan pencapaian akademik siswa dapat dipublikasikan secara terbuka kepada orang tua dan siswa dengan tujuan memberikan gambaran yang jelas mengenai perkembangan pembelajaran dan langkah-langkah perbaikan yang dapat diambil.

Kepala madrasah dapat mendorong keterbukaan melalui forum diskusi, musyawarah sekolah, dan pertemuan rutin dengan orang tua serta tenaga kependidikan. Ruang diskusi ini akan menjadi sarana bagi setiap pihak untuk menyampaikan aspirasi dan masukan guna meningkatkan mutu pendidikan.<sup>40</sup>

Dengan mengedepankan transparansi, madrasah tidak hanya meningkatkan efektivitas operasionalnya, tetapi juga membangun budaya saling menghargai dan bekerja sama di antara seluruh pemangku kepentingan. Hal ini pada akhirnya akan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih kuat, terpercaya, dan berorientasi pada peningkatan kualitas.

Memberikan ruang bagi inovasi dan partisipasi aktif dalam proses pendidikan merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah. Pemberdayaan ini mencakup dukungan dalam pengembangan kompetensi guru serta keterlibatan siswa dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pengalaman belajar mereka.

Pemberdayaan guru dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kepala madrasah harus memastikan bahwa para guru memiliki akses terhadap pelatihan berbasis teknologi, metode pengajaran inovatif, serta pengelolaan kelas yang efektif. Dengan demikian, guru dapat meningkatkan keterampilan

---

<sup>40</sup> Nazib, Fiqra Muhamad, et al. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah." *Indo-MathEdu Intellectuals Journal* 4.3 (2023): 2764-2773.

mereka dalam mendukung proses pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa.<sup>41</sup>

Madrasah harus memberikan kesempatan bagi guru untuk berperan aktif dalam merancang dan mengevaluasi kurikulum. Dengan melibatkan mereka dalam proses ini, guru akan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap kurikulum yang diterapkan, sehingga dapat lebih berkomitmen dalam mengajarkan materi dengan pendekatan yang efektif.

Siswa juga perlu diberdayakan agar memiliki peran yang lebih aktif dalam lingkungan sekolah. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui pembentukan organisasi siswa yang berfungsi sebagai wadah bagi mereka untuk menyampaikan aspirasi, berkontribusi dalam pengambilan keputusan, serta mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan kerja sama tim.<sup>42</sup>

Pemberian tanggung jawab kepada siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dan proyek berbasis komunitas juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterampilan sosial mereka. Dengan terlibat langsung dalam berbagai aktivitas, siswa akan belajar mengenai pentingnya inisiatif, tanggung jawab, dan kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama.

Dengan menerapkan strategi pemberdayaan yang komprehensif bagi guru dan siswa, madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif, dinamis, dan inovatif. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan serta mencetak lulusan yang lebih siap menghadapi tantangan masa depan.

## Catatan Akhir

Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Kepala madrasah yang menerapkan berbagai model kepemimpinan akan mampu menciptakan budaya madrasah yang kuat, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan daya saing madrasah dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan dan budaya

---

<sup>41</sup> Widodo, W., and Heru Sriyono. "Strategi pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7.1 (2020): 7-12.

<sup>42</sup> Chairunnisa, Connie, Istaryatiningtias Istaryatiningtias, and Ihsana El Khuluqo. "Pemberdayaan guru melalui pelatihan penelitian tindakan kelas." *Jurnal P&M (Pengabdian Kepada Masyarakat)* 3.1 (2020): 22-30.

organisasi di madrasah harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan Islam di Indonesia.

### Daftar Rujukan

- Amin, Muhammad, Abdul Jalil, and Mohammad Afifulloh. "Peran Madrasah Dalam Pendidikan Karakter Kepemimpinan di MTs. Darun najah Ngijo Malang." *Vicratina: Jurnal Ilmiah Keagamaan* 4.5 (2019): 138-144.
- Syihabuddin, Muhammad Arif. "Budaya Organisasi lembaga pendidikan dalam perspektif islam." *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* (2019): 110-119.
- Nisa, Risalatun, et al. "Karakteristik Kepemimpinan Efektif." *Jurnal Pelita Nusantara* 1.4 (2024): 449-456.
- Wahyuni, Siti. "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dan Inovator Dalam Upaya Menuju Kepemimpinan Pendidikan Efektif." *Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* 8.2 (2018): 205-214.
- Siregar, Budi Alamsyah. *Kepemimpinan & Budaya Organisasi*. Cv. Azka Pustaka, 2022.
- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, and Priyono Budi Santoso. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif." *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak* 6.2 (2019).
- Aristayudha, AA Ngurah Bagus, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Integrasi Budaya, Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja*. Media Pustaka Indo, 2024.
- Herminingsih, Anik. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 5.1 (2011): 22-37.

- Rivai, Ahmad. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 213-223.
- Aprilinda, Delpi, and Alim Putra Budiman. "Konsep kepemimpinan transformasional." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1.7 (2021): 840-846.
- Syihabuddin, Muhammad Arif. "Subyek Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Dasar." i 2.1 (2018): 111-126.
- Syihabuddin, Muhammad Arif. "Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Pengembangan Pesantren di Era Digital: Studi di Pondok Pesantren Mambaus Sholihin Gresik." *miyah: Jurnal Studi Islam* 20.01 (2024): 123-152.
- Usman, Husaini. "Model kepemimpinan instruksional kepala sekolah." i 34.3 (2015).
- Dwiyono, Yudo, et al. "Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran." *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme* 4.3 (2022): 319-334.
- Afrina, Deni. "Hubungan kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja mengajar guru." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 13.2 (2019): 146-157.
- Aslam, Aslam, et al. "Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Basicedu* 6.3 (2022): 3954-3961.
- Erwinsyah, Alfian, Hasyim Mahmud Wantu, and Asriyati Nadjamuddin. "Rekognisi dan dampak kepemimpinan instruksional kepala madrasah." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.1 (2021): 92-102.

- Ansori, Yoyo Zakaria. "Mewujudkan kultur sekolah berkarakter melalui kepemimpinan berbasis nilai." *Jurnal Elementaria Edukasia* 2.1 (2019): 87-93.
- Pertiwi, Adhe Kusuma, et al. "Analisis interaksi simbolik kyai dan santri dalam perspektif kepemimpinan berbasis nilai dan etika." *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 2.3 (2018): 185-191.
- Nuzulla, Itsna, and Ismail Mubarok. "Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Efektivitas Manajemen Komunikasi Organisasi." *Student Research Journal* 1.6 (2023): 249-261.
- Sakti, Faradiela, and Alfroki Martha. "Kepemimpinan Berbasis Nilai." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.3 (2023): 30763-30766.
- Leuwol, Natasya Virginia, Sherly Gasperzs, and Windy Wonmaly. "Kepemimpinan Berbasis Nilai Dan Etika, Bagi Anak Dan Remaja Di Panti Asuhan Pelangi III, Kota Sorong, Papua Barat Daya." *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat* 2.2 (2023): 29-34.
- Permana, Aditya Wahyu, and Karwanto Karwanto. "Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 5.1 (2020): 58-67.
- Lestari, Andriani. "Pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi terhadap efektifitas implementasi rencana strategik pada madrasah aliyah di kabupaten sukabumi jawa barat." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 13.1 (2016).
- Wijaya, Hansein Arif. "Kepemimpinan Partisipatif dalam meningkatkan mutu sekolah." *Journal on Education* 6.1 (2023): 8387-8391.
- Komara, Endang, et al. "Implementasi Kepemimpinan Partisipatif dalam Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini di TK Radhi Ibrahim Nurfadilah (RIN) Baleendah." *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9.3 (2023): 1567-1571.

- Winbaktianur, Winbaktianur. "Kepemimpinan otentik dalam organisasi." *Al-qalb Jurnal Psikologi Islam* 10.1 (2019).
- Wulandari, Ratu Ayu Sri. "Kepemimpinan Otentik: Telaah Konseptual dan Isu Metodologis." *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*. Vol. 9. No. 1. 2019.
- Amin, Nasrul, and Feri Siswanto. "Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2.1 (2018): 94-106.
- Nainggolan, Jaya. "Lingkungan pembelajaran dalam implementasi pendidikan karakter." *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi* 2.2 (2022).
- Hasriadi, Hasriadi, et al. "Media Pembelajaran Inovatif Berbasis Lingkungan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Pondok Pesantren Pengkondakan Luwu Utara." *Madaniya* 4.2 (2023): 531-539.
- Putri, Mulyana Sukarnih. "Transformasi lingkungan pembelajaran berbasis literasi digital pada anak usia dini." *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha* 9.3 (2021): 408-415.
- Nelliasari, Desi, and Nuraini Asriati. "Penerapan Nilai dan Norma di Kelas XI IPS 1 Madrasah Aliyah Negeri 1 Pontianak." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 3.4.
- Pangastuti, Ratna, and Kusnul MunfaAti. "Penilaian Acuan Norma, Penilaian Acuan Patokan, Kriteria Ketuntasan Minimal Di Madrasah Ibtidaiyah an-Nur Plus Junwangi Krian Sidorajo Jawa Timur." *Tarbiyah Al-Awlad: Jurnal Kependidikan Islam Tingkat Dasar* 8.2 (2018): 202-217.
- Siti, Maysarah Nur, and Hayati Fitri. "Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam." *Journal of Educational Management Research* 1.2 (2022): 113-121.

- Syam, Aldo Redho. "Urgensi budaya organisasi untuk pengembangan lembaga pendidikan Islam." *Educan: Jurnal Pendidikan Islam* 1.2 (2017).
- Wibowo, Adi, and Ahmad Zawawi Subhan. "Strategi kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 3.2 (2020): 108-116.
- Umar, Mardan, and Feiby Ismail. "Peningkatan mutu lembaga pendidikan ISLAM (Tinjauan konsep mutu Edward Deming dan Joseph Juran)." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 11.2 (2018).
- Nasution, Nurwinda Aulia, and Syafri Fadillah Marpaung. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Optimalisasi Sarana Prasarana di Madrasah Aliyah." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4.2 (2023): 317-329.
- Nazib, Fiqra Muhamad, et al. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah." *Indo-MathEdu Intellectuals Journal* 4.3 (2023): 2764-2773.
- Widodo, W., and Heru Sriyono. "Strategi pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7.1 (2020): 7-12.
- Chairunnisa, Connie, Istaryatiningtias Istaryatiningtias, and Ihsana El Khuluqo. "Pemberdayaan guru melalui pelatihan penelitian tindakan kelas." *Jurnal PkM (Pengabdian Kepada Masyarakat)* 3.1 (2020): 22-30.