

**KEPEMIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN PROGRAM CHARACTER BUILDING
SANTRI DI MADRASAH DINIYAH AL-HUDA KARANGREJO KAWEDANAN
MAGETAN**

SKRIPSI



OLEH

MUHAMMAD KHOIRUL ANAM

NIM. 206180109

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO**

2022

ABSTRAK

Anam, Muhammad Khoirul. 2022. *Kepemimpinan dalam Pengembangan Program Character Building Santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.* Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Umar Sidiq, M.Ag.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Madrasah Diniyah, Character Building.*

Pendidikan karakter (*character building*) untuk para pelajar sebagai generasi penerus bangsa harus menjadi perhatian khusus, supaya kalangan pelajar mempunyai akhlak dan karakter yang baik dalam berkehidupan bermasyarakat di lingkungannya. Akhlak yang baik akan membawa manusia pada kehidupan yang luhur, terkhusus para pelajar harus menjunjung nilai luhur tersebut, karena adab lebih diutamakan. Pendidikan karakter harus menjadi prioritas dalam pendidikan formal maupun non formal, dan harus memerlukan sistem pendidikan karakter yang jelas dan terarah dari para pelaku pendidikan. Ilmu pengetahuan jika tidak diimbangi dengan adab dan akhlak yang baik, maka akan menghasilkan perilaku yang angkuh dan salah arah. Saat ini banyak sekali generasi muda yang mengalami degradasi moral. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Kepemimpinan dalam Pengembangan Program *Character Building* Santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi Kepala Madrasah Diniyah dalam pengembangan program *character building* santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan, gaya Kepala Madrasah Diniyah dalam pengembangan program *character building* santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan, dan hasil kepemimpinan dalam pengembangan program *character building* santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis (*phenomenology approach*) yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Instrumen kunci dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, sedangkan informannya adalah kepala madrasah, ustadzah, dan wali santri.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa (1) Strategi kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dalam program *character building* dengan mendidik secara langsung memberikan contoh kepada santri tentang perilaku terpuji dan sopan santun. Dari sejak awal perekrutan ustadz-ustadzah, Kepala Madrasah benar-benar memperhitungkan sumber daya dengan memilah para tenaga pendidik dengan akhlak yang baik, sehingga dalam aspek kelembagaan program *character building* ini dapat terealisasikan dengan baik. (2) Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dalam program pengembangan program *character building* pada santri, yakni menggunakan gaya partisipasif, gaya persuasif, gaya represif, gaya motivatif, gaya edukatif, serta gaya inovatif. (3) Hasil dari kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengembangan program *character building* adalah santri memiliki akhlak yang baik serta sopan santun santri terhadap yang lebih tua juga bertambah baik. Ustadz-ustadzah juga merasakan hasil dari program ini, yakni perilaku mereka menjadi lebih terkontrol karena dalam keseharian di madrasah dituntut untuk berperilaku sempurna, sehingga hasil dari kepemimpinan madrasah bisa dirasakan bukan hanya santri saja melainkan juga para ustadz-ustadzah.

LEMBAR PERSETUJUAN


Skripsi atas nama saudara:

Nama : Muhammad Khoirul Anam
NIM : 20618109
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : *Kepemimpinan dalam Pengembangan Program Character Building Santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.*

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

Pembimbing

Ponorogo, 15 Maret 2022



Dr. Umar Sidiq, M.Ag.
NIP. 197606172008011012

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Muhammad Thoyib, M.Pd.
NIP. 1980040420090110



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Muhammad Khoirul Anam
NIM : 206180109
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Kepemimpinan dalam Pengembangan Program *Character Building* Santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.

Telah dipertahankan pada sidang munaqosah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 18 Mei 2022

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam, pada:

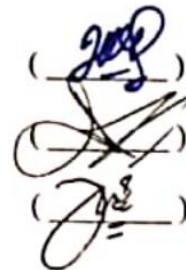
Hari : Senin
Tanggal : 30 Mei 2022

Ponorogo, 31 Mei 2022
Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah,


Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag. R
NIP. 196807051999031001

Tim Penguji

- 1 Ketua Sidang : Dr. Kharisul Wathoni, M.Pd.I
2 Penguji 1 : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd.
3 Penguji 2 : Dr. Umar Sidiq, M.Ag.



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

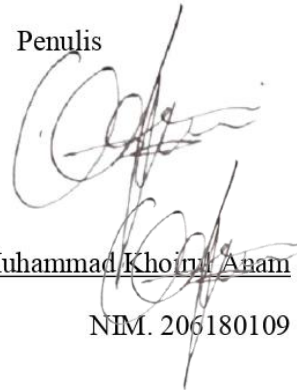
Nama : Muhammad Khoirul Anam
NIM : 206180109
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepemimpinan dalam Pengembangan Program *Character Building* Santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 17 Juni 2022

Penulis



Muhammad Khoirul Anam

NIM. 206180109

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Khoirul Anam

NIM : 206180109

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul : *Kepemimpinan dalam Pengembangan Program Character Building Santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.*

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan-alih tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

Ponorogo, 15 Maret 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Khoirul Anam

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Character Building merupakan suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan dan melakukan nilai-nilai etika yang inti. Pendidikan karakter ditekankan pada nilai-nilai yang perlu dipahami, diperhatikan dan diterapkan oleh seseorang seperti tanggung jawab, jujur, peduli, adil, dan sebagainya. Pendidikan karakter merupakan pengembangan kemampuan pada pelajar untuk berperilaku baik.¹ Akhlak yang baik akan membawa manusia pada kehidupan yang luhur, terkhusus para pelajar harus menjunjung nilai luhur tersebut, karena adab lebih diutamakan.

Hakikat pendidikan karakter adalah proses bimbingan peserta didik agar terjadi perubahan perilaku, perubahan sikap dan perubahan budaya yang pada akhirnya kelak mewujudkan komunitas yang beradab. Dalam konteks Islam, ternyata penyelenggaraan pendidikan karakter dalam membentuk nilai-nilai moral yang baik, etika, sopan santun, bertanggung jawab, jujur dan yang lainnya sudah tertera di dalam Al-Qur'an.²

Jika moralitas menurun, maka akan terjadi krisis moral di semua aspek. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perilaku menyimpang yang dilakukan

¹Ade Chita Putri Harahap, *Character Building (Pendidikan Karakter)*, Jurnal Pendidikan dan Konseling, Vol. 9, No. 1, 2019, 2.

²Ade Chita Putri Harahap, *Character Building (Pendidikan Karakter)*, 2.

oleh masyarakat. Akibatnya terjadi penyimpangan adab, hukum, serta norma-norma masyarakat. Pendidikan karakter harus menjadi prioritas dalam pendidikan formal maupun non formal, dan harus memerlukan sistem pendidikan karakter yang jelas dan terarah dari para pelaku pendidikan. Ilmu pengetahuan jika tidak diimbangi dengan adab dan akhlak yang baik, maka akan menghasilkan perilaku yang angkuh dan salah arah.

Masyarakat di zaman sekarang mulai senang mengadopsi budaya luar yang bertentangan dengan nilai-nilai agama. Hal seperti ini yang akan mempercepat terjadinya pengikisan moral bangsa. Nilai-nilai luhur agama dan Pancasila mulai luntur, nilai luhur tersebut sering dianggap sesuatu yang kuno dan ketinggalan zaman dan dipandang sebelah mata. Pemikiran seperti itu berawal dari sikap manusia yang tergiur akan sesuatu yang baru. Asumsi bahwa ajaran terdahulu adalah kuno, tidak modern itu sangatlah tidak mempunyai dasar yang kuat, padahal logika dan panca indera manusia adalah terbatas.

Pendidikan karakter (*character building*) sangat penting dalam suatu pendidikan yang berfungsi untuk membangkitkan semangat pelajar dalam bertindak sesuai dengan ajaran nilai luhur agama dan bangsa supaya para generasi penerus bangsa mempunyai karakter yang unggul, religius, serta beradab. Pendidikan agama harus dijadikan pondasi dasar dalam sebuah pendidikan karakter. Dalam proses pertumbuhan manusia terbentuk juga suatu karakter manusia tersebut, yang akan membentuk jati diri seseorang. Dalam pembentukan jati diri juga membutuhkan dasar pendidikan agama

yang menjadi faktor penentu dalam pembentukan karakter manusia. Pendidikan karakter dapat membantu pencapaian kualitas akademik dari sumber daya manusia yang religius. Para pelajar harus diberi rasa aman, percaya diri dengan kemampuannya, serta berkompetensi. Lingkungan yang benar-benar menanamkan nilai-nilai religi akan sangat mendukung dalam pembentukan karakter anak. Nilai religi harus ditanamkan sejak dini, dimulai dari lingkungan keluarga serta masyarakat. Kontribusi dari lingkungan sekitar akan berdampak pada kualitas karakter anak. Pendidikan Karakter mengacu pada serangkaian sikap perilaku, motivasi, dan keterampilan, yang meliputi keinginan untuk melakukan hal yang terbaik. Artinya pendidikan karakter adalah usaha yang sengaja dilakukan untuk membantu masyarakat, memahami perilaku orang lain, peduli dan bertindak serta memiliki ketrampilan atas nilai-nilai etika.³

Dalam implementasi pendidikan karakter pada peserta didik, dibutuhkan SDM yang mumpuni. Sebagai Kepala Madrasah yang membawahi para guru dan santri harus mempunyai kompetensi yang unggul. Kompetensi unggul yang harus dimiliki oleh Kepala Madrasah bukan hanya dalam ilmu pengetahuan saja, melainkan keteladanan akhlak yang baik, sehingga keteladanan dari seorang pimpinan akan ditiru oleh anggotanya. Ketika jajaran Kepala Madrasah dan para guru sudah menerapkan keteladanan akhlak yang baik, maka peserta didik sudah mempunyai figur untuk diteladani.

³Herdian & Dyah Siti Septiningsih, *Character Building Training Sinergi Guru dan Orangtua*, Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 4, No. 2, 2020, 168.

Kepala Madrasah Diniyah sama halnya seorang ayah yang menentukan arah keluarga akan seperti apa. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam penerapan program *character building* sangat berpengaruh penting, karena seorang pemimpin harus mempunyai andil yang besar untuk menentukan keberhasilan suatu tujuan organisasi.

Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah harus mampu mempengaruhi para ustadz dan santri dalam kegiatan Madrasah Diniyah tersebut, yang nantinya menjadi ilmu yang diamalkan oleh para santrinya. Ilmu tersebut antara lain adalah ilmu pengetahuan agama, dan ilmu keteladanan akhlak yang baik, ilmu dalam hal integritas, kejujuran, kepercayaan, tanggung jawab, serta sifat optimis.

Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan terletak di Desa Karangrejo Kecamatan Kawedanan Kabupaten Magetan. Berdiri sejak tahun 1991, yang sebelumnya adalah TPQ (Taman Pendidikan al-Qur'an) yang didirikan oleh Bapak Kyai Asngudi sekaligus sebagai pimpinannya atau Kepala Madrasah Diniyah hingga saat ini. Kompetensi Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dapat dibuktikan dengan mempertahankan eksistensi Madrasah selama 30 tahun lamanya, yakni sejak tahun 1991 hingga saat ini. Para lulusan Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan yang berjumlah ribuan santri sudah tersebar di berbagai daerah. *Output* yang dihasilkan dari pendidikan non formal Madrasah Diniyah ini mencetak para manusia yang bisa bermanfaat di

masyarakat. Pendidikan karakter yang diterapkan sejak masuk di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan membuahkan hasilnya.

Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan sangat menjunjung tinggi keteladanan akhlak yang baik, program pendidikan karakter diajarkan setiap hari mulai dari santri datang di Madrasah hingga pulang ke rumah masing-masing. Santri sebagai objek program *character building* beragam, mulai usia TK, SD, hingga SMP. Dalam program *character building* perilaku ustadz-ustadzah harus mencontohkan perilaku yang baik, dengan demikian perilaku ustadz-ustadzah dituntut untuk menjadi sempurna sehingga santri dapat mencontoh perilaku dari ustadz-ustadzah. Perilaku santri kepada ustadz-ustadzah harus dengan sopan santun, berbahasa Indonesia atau *Krama Inggil*, begitupun juga perilaku santri dengan sesama teman sebaya juga dituntut untuk selalu sopan, tidak mengejek, bertengkar, serta *bullying*. teman sebaya Dari beragamnya objek sasaran tersebut tentunya harus ada teknik, manajemen, serta *treatment* khusus yang diterapkan oleh pimpinan Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil tema “Kepemimpinan dalam Pengembangan Program *Character Building* Santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan” sebagai judul penulisan skripsi.

Pada penelitian ini terdapat manfaat khususnya untuk kajian MPI yakni sebagai bahan referensi dalam kajian ke depannya dalam mengungkap bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengembangan program

character building pada santri, serta memberikan inspirasi yang akurat terkait implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya fokus pembatasan masalah agar evaluasi terhadap masalah penelitian pengkajian ini dapat terarah. Karena keterbatasan peneliti, maka permasalahan difokuskan pada Kepemimpinan dalam Pengembangan Program *Character Building* Santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.

C. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah tersebut, maka ada sejumlah pertanyaan penelitian penting yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi Kepala Madrasah Diniyah dalam pengembangan program *character building* santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan?
2. Bagaimana gaya Kepala Madrasah Diniyah dalam pengembangan program *character building* santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan?
3. Bagaimana hasil Kepemimpinan dalam Pengembangan Program *Character Building* santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan?

D. Tujuan Penelitian

Berangkat dari latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis strategi Kepala Madrasah Diniyah dalam pengembangan program *character building* santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.
2. Memaparkan dan menganalisis gaya Kepala Madrasah Diniyah dalam pengembangan program *character building* santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis hasil Kepemimpinan dalam Pengembangan Program *Character Building* santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu pijakan *research theory* (teori penelitian) tentang kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah, khususnya dalam pengembangan program *character building* santri.

2. Manfaat praktis:
 - a. Bagi IAIN Ponorogo

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi/masukan tentang kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah dalam hal kepemimpinan, dan *role model*, khususnya dalam pengembangan program *character building* santri, dan peserta didik secara umum yang bisa diaplikasikan oleh para mahasiswa sebagai modal masa depan yang lebih inovatif.

b. Bagi Madrasah dan Kepala Madrasah di Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tentang kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai lembaga non formal untuk meningkatkan mutu pendidikan yang lebih kreatif, dan inovatif dalam penerapan pendidikan karakter untuk para santrinya.

c. Bagi Para Peneliti dan Masyarakat.

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi tambahan secara teoritis dan aplikatif bagi para peneliti maupun masyarakat pada umumnya dalam penerapan pendidikan karakter yang baik.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini dan agar dapat dicerna secara runtut, maka diperlukan sebuah sistematika pembahasan. Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi lima bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika pembahasan skripsi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pada bab I terkait dengan pendahuluan yang merupakan gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

Bab II menjelaskan tentang telaah kajian terdahulu dan kajian teori yang meliputi tinjauan tentang teori kepemimpinan, teori strategi kepemimpinan pendidikan, teori gaya kepemimpinan, dan teori tentang *character building*.

Bab III memuat tentang metode penelitian, dalam bab ini berisi tentang: pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahapan-tahapan penelitian.

Bab IV berisi tentang deskripsi temuan data di lapangan yang memuat data umum dan data khusus. Data umum berisi tentang lokasi, sejarah, profil, visi misi, keadaan guru, keadaan santri, keadaan sarana prasarana. Sedangkan data khusus berisi tentang jawaban dari rumusan masalah yakni tentang teori kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah, teori gaya Madrasah Diniyah, dan data hasil kepemimpinan Madrasah Diniyah. Kemudian pembahasan hasil penelitian. Berisi tentang ringkasan penemuan dari rumusan masalah dan disandingkan dengan teori pada bab dua.

Selanjutnya bab V berisi penutup yang memuat kesimpulan dan saran yang merupakan bab terakhir dari semua rangkaian pembahasan dari bab I sampai dengan bab V. Pada bab ini dimaksudkan untuk mempermudah

pembaca dalam memahami intisari dari penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU DAN KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Teori tentang Kepemimpinan

Kepemimpinan bukanlah tentang hirarki atau sebutan atau juga status melainkan hal tersebut memiliki pengaruh dan menguasai untuk berubah. Kepemimpinan bukanlah sekitar membual hak-hak atau pertempuran atau bahkan untuk mengakumulasi kekayaan, melainkan untuk menghubungkan dan melibatkan sejumlah orang pada tingkatan-tingkatan yang sesuai. Para pemimpin tidak bisa lagi memandang strategi dan eksekusi menjadi hal yang dipentingkan ketika hanya mampu mengandalkan konsep-konsep yang abstrak. Akan tetapi, seorang pemimpin diharapkan mampu menyadari bahwa kedua unsur tersebut pada akhirnya hanya membicarakan tentang orang-orang. Berdasarkan pada konteks pernyataan tersebut maka keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan sekali guna menetapkan dan memutuskan tentang hakikat tujuan yang ingin dicapai.¹

Posisi kepemimpinan ditetapkan dalam pengaturan kerja untuk membantu organisasi sub unit untuk mencapai tujuan keberadaannya dalam sistem yang lebih besar. Tujuan organisasi dioperasionalkan sebagai arah untuk kegiatan kolektif. Proses kepemimpinan diarahkan

¹Usep Deden Suherman, *Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah, Vol. 1, No. 2, 2019, 261.

dalam mendefinisikan, menetapkan, mengidentifikasi, atau menerjemahkan arahan untuk pengikut mereka dan memfasilitasi atau memungkinkan proses organisasi yang seharusnya menghasilkan pencapaian tujuan. Tujuan dan arah organisasi menjadi jelas dalam banyak hal, termasuk melalui misi, visi, strategi, tujuan, rencana, dan tugas.²

Seorang pemimpin perlu memikirkan strategi kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok.³

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat,

²Usep Deden Suherman, *Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah, Vol. 1, No. 2, 2019, 261.

³Nurjaya, Afiah Mukhtar & A. Nur Achsanuddin UA, *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 2, No. 1, 2020, 37.

dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Padahal semestinya pemimpin merupakan sosok yang menjadi teladan panutan bagi yang dipimpinnya.⁴

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga dapat memunculkan beberapa tipe kepemimpinan. Misalnya tipe-tipe kharismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, *laissez faire*, populis, administratif dan demokratis. Dalam kenyataannya yang dihadapi dan permasalahan dari beberapa tipe kepemimpinan ini memiliki kelemahan di dalam menjalankannya terutama di Perguruan Tinggi.⁵

Sebagaimana diketahui bahwa pemimpin harus selalu dapat memotivasi anggota organisasi perguruan tinggi untuk melakukan perbaikan-perbaikan mutu. Tetapi kalau setiap kali dan dalam setiap hal harus memberi perintah atau pengarahan, itu akan menimbulkan

⁴Hardi Mulyono, *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi*, Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, Vol. 3, No. 1, 2018, 291.

⁵Hardi Mulyono, *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi*, 291.

kesulitan. Kalau setiap melakukan pekerjaan dengan baik itu harus dengan perintah pimpinan, dan kalau tidak ada perintah pimpinan tidak dilakukan pekerjaan dengan baik, maka perbaikan mutu kinerja yang terus menerus akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu agar kepemimpinan itu selain untuk memberi pengarahan atau perintah tentang hal-hal yang perlu ditingkatkan mutunya, juga perlu digunakan untuk menumbuhkan motivasi intrinsik, yaitu menumbuhkan kesadaran akan perlunya setiap orang dalam perguruan tinggi itu selalu berupaya meningkatkan mutu kerjanya masing-masing secara individual maupun bersama-sama sebagai kelompok ataupun sebagai organisasi.⁶

Kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu instrumen dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan orang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Selain itu juga kepemimpinan sangat diperlukan dalam menggerakkan aktivitas suatu organisasi. Jadi, kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor penentu dan terpenting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik, apabila kepemimpinan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi.⁷

Rasa tanggung jawab seorang pemimpin merupakan salah satu karakter dari kepemimpinan ideal. Tapi tidak kalah penting, seorang pemimpin harus cerdas, agar senantiasa dapat memilih dan memecahkan

⁶Hardi Mulyono, *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi*, Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, Vol. 3, No. 1, 2018, 291.

⁷Sahadi, Otong Husni Taufiq, Ari Kusumah Wardani, *Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi*, Jurnal Moderat, Vol. 6, No. 3, 2020, 520.

suatu masalah yang dihadapi dalam organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah hubungan pengaruh banyak arah, dan manajemen adalah hubungan otoritas satu arah. Kepemimpinan terkait dengan proses untuk mengembangkan tujuan bersama, dan manajemen ditujukan untuk mengkoordinasikan aktivitas guna menyelesaikan suatu pekerjaan.⁸

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar mereka berbuat sesuatu dalam mencapai suatu tujuan dan maksud. Maksudnya bahwa kepemimpinan setidaknya melibatkan unsur-unsur orang yang dapat mempengaruhi, orang yang dapat dipengaruhi, dan adanya kegiatan atau serangkaian tindakan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Tidaklah mudah menciptakan relasi di dalam kepemimpinan di sebuah organisasi. Perpustakaan secara umum mengandung berbagai konsekuensi dalam setiap lini, konsekuensi yang dimaksud adalah bahwa setiap lini relasi memiliki suatu konstruksi ideologis di antara aktor yang memainkan perannya, baik secara formal maupun informal. Konstruksi ideologis ini menjelma dalam bentuk propaganda politis, baik secara terang-terangan maupun secara sembunyi-sembunyi, dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan aktor dalam masyarakat organisasi yang kemudian disebut sebagai representasi kuasa. Dalam melakukan interaksi, maka pemimpin harus mempunyai kriteria tersendiri. Kriteria

⁸Sahadi, Otong Husni Taufiq, Ari Kusumah Wardani, *Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi*, Jurnal Moderat, Vol. 6, No. 3, 2020, 520.

yang harus dimiliki oleh pemimpin diantaranya adalah pemimpin menetapkan arah dan kecepatan, pemimpin memotivasi, menetapkan tujuan, dan menentukan kebijakan.⁹

Teori kepemimpinan tujuan menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja bawahan di lingkungan kerja yang berbeda. Kemampuan untuk mengontrol sumber daya dan faktor lain untuk mencapai tujuan organisasi merupakan upaya yang harus dilakukan oleh setiap organisasi. Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan, memungkinkan mereka untuk bekerja sama, sehingga membentuk kolaborasi yang harmonis berdasarkan efisiensi dan efektivitas untuk mendapatkan data produktivitas kerja berdasarkan hasil yang telah ditentukan. Dalam mempelajari komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi, terdapat tiga hal penting, yaitu informasi yang menjadi sumber komunikasi, cara menangani komunikasi, dan komunikasi antar orang dalam organisasi. Bahkan akibat terhambatnya proses komunikasi, sering kali komunikasi gagal. Proses komunikasi sebagai metode di mana pengirim pesan dapat menyampaikan pesannya ke penerima pesan.¹⁰

Kepemimpinan adalah sumbangsih tenaga dan energi dari seseorang untuk melakukan kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah dua hal yang saling satu kesatuan. Tidak ada kelompok tanpa

⁹Sri Utari & Moh. Mustofa Hadi, *Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)*, Jurnal Pustaka Ilmiah, Vol. 6, No. 1, 2020, 995.

¹⁰Sastra Abijaya, Eka Wildanu, Agus Jamaludin, *Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan Dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo)*, Jurnal Soshum Insentif, Vol. 4, No. 1, 2021, 18.

adanya pemimpin, begitupun sebaliknya. Kepemimpinan tidak dapat dilakukan jika berada di luar kelompok, seorang pemimpin harus berada di dalam kelompok, di mana ia menjalankan fungsi kepemimpinan tersebut.¹¹

Kepemimpinan atau *leadership* yang berasal dari kata *leader* yakni seseorang yang memimpin, dan pimpinan adalah jabatannya. Seorang pemimpin adalah anggota kelompok yang memiliki *skill* untuk mengarahkan serta mengkoordinasikan kinerja anggotanya untuk mencapai tujuan. Pimpinan adalah *lakon*/peran dalam sebuah organisasi.¹²

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditargetkan. Dalam mempengaruhi aktivitas individu, pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk mengoptimalkan produktivitas dan moral kelompok. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku orang lain. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian *skill* dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan

¹¹Taty Rosmiati & Dedy Achmad Kurniady, *Kepemimpinan Pendidikan dalam Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 126.

¹²Umar Sidiq, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021), 2.

yang dipimpinnya agar mereka mau dan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan ikhlas serta merasa tidak terpaksa.¹³

Kepemimpinan adalah satu kualitas kinerja dan hubungan di dalam situasi kelompok. Kepemimpinan adalah suatu alat untuk menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju kesuksesan. Kepemimpinan juga berarti proses mempengaruhi aktivitas kelompok dengan perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan pendidikan adalah alat untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bisa dicapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan diartikan dalam karakteristik, tingkah laku, pengaruh orang lain, hubungan kerja sama antar anggota, kedudukan dari jabatan administratif, persuasif dan persepsi tentang legitimasi pengaruh.¹⁴

Kepemimpinan adalah kegiatan yang mempunyai tujuan mempengaruhi sikap orang lain atau seni mempengaruhi manusia individu ataupun tim. Kepemimpinan adalah sebuah kegiatan mempengaruhi tingkah laku orang agar mau bekerja sama dengan tujuan yang mereka inginkan bersama. Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi kehidupan sosial di mana pemimpin mencari peran anggotanya untuk mencapai tujuan kelompok, sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi alamater besar kelompok.¹⁵

¹³Hary Priatna Sanusi, *Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut*, Jurnal Pendidikan Manajemen, Vol. 3, No. 2, 2018, 184.

¹⁴Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, Jurnal Cahaya Pendidikan, Vol. 7, No. 1, 2021, 51-56.

¹⁵Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, 51-56.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi kelompok menuju pencapaian tujuan. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas seseorang yang bertujuan untuk mencapai cita-cita bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan bersama.¹⁶

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dalam situasi dan kondisi organisasi, yang menghasilkan sesuatu yang bermakna dan berdampak langsung pada tujuan-tujuan yang menantang. Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk memberikan dorongan yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha yang kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap kelompok untuk mencapai cita-cita bersama. Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. Berdasarkan pendapat dari berbagai paparan di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah *skill* mempengaruhi orang lain supaya bersedia untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama.¹⁷

Kepemimpinan di bidang pendidikan juga memiliki pengertian bahwasanya pemimpin harus memiliki keterampilan dalam

¹⁶Dewi Sandy Trang, *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)*, Jurnal EMBA Vol. 1, No. 3, 2013, 210.

¹⁷Dewi Sandy Trang, *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, 210.

mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan memajukan pendidikan dan pengajaran agar segala kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien, yang pada hakikatnya akan mencapai tujuan pendidikan dalam kegiatan belajar mengajar yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang menjurus pada masa depan atau visioner.¹⁸

Kepemimpinan adalah satu kualitas kinerja dan hubungan di dalam situasi kelompok. Kepemimpinan adalah suatu alat untuk menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju kesuksesan. Kepemimpinan juga berarti proses mempengaruhi aktivitas kelompok dengan perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan pendidikan adalah alat untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bisa dicapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan diartikan dalam karakteristik, tingkah laku, pengaruh orang lain, hubungan kerja sama antar anggota, kedudukan dari jabatan administratif, persuasif dan persepsi tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan adalah kegiatan yang mempunyai tujuan mempengaruhi sikap orang lain atau seni mempengaruhi manusia individu ataupun tim. Kepemimpinan adalah sebuah kegiatan mempengaruhi tingkah laku orang agar mau bekerja sama dengan tujuan yang mereka inginkan bersama. Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi kehidupan

¹⁸Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, Jurnal Cahaya Pendidikan, Vol. 7, No. 1, 2021, 51-56.

sosial di mana pemimpin mencari peran anggotanya untuk mencapai tujuan kelompok, sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi almamater besar kelompok.¹⁹

Dalam kitab *“al-Ahkam al-Shulthaniyah”* Imam al-Mawardi menerangkan bahwa sebagai seorang pemimpin harus menjadi orang yang adil, sehat jiwa raga, mengedepankan kepentingan umat, berani berjuang melawan musuh, keturunan Quraisy. Imam Ghazali menerangkan dalam kitabnya yakni *“al-Iqtishad fi al-I’tiqad”* bahwa syarat menjadi pemimpin adalah mampu mengelola kepentingan orang banyak dan membawa mereka kepada petunjuk *ilahi*, *wira’i* dan berilmu, memenuhi syarat-syarat *qadli*, keturunan Quraisy.²⁰

Kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara maksimal untuk sebuah tujuan. Kepala sekolah adalah kendaraan penggerak kebijakan lembaga yang menentukan tujuan-tujuan dalam pendidikan pada umumnya dapat dilaksanakan. Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga profesional yang berada di sekolah yang diberi tugas untuk memimpin sekolah untuk kegiatan belajar mengajar, di mana terjadi hubungan antara guru yang memberi materi pembelajaran dan siswa menerima pembelajaran. Kata memimpin dari rumusan tersebut memiliki arti luas

¹⁹Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, Jurnal Cahaya Pendidikan, Vol. 7, No. 1, 2021, 51-56.

²⁰Umar Sidiq, *Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam al-Quran dan Hadis*, Jurnal Dialoga, Vol. 12, No. 1, 2014, 140.

yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber daya yang ada di sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.²¹

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain supaya dapat bekerja sama dengan tujuan bersama. Seorang kepala pendidikan merupakan tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar. Kepala pendidikan adalah individu sekolah yang mempunyai tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah, untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dengan dasar Pancasila dengan tujuan meningkatkan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, dan mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.²² Kepemimpinan adalah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk memberi arahan kepada seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yakni proses untuk mempengaruhi seseorang dalam manajemen kelompoknya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan mempunyai karakteristik khusus dan memiliki ciri khas tersendiri. Karena dalam suatu kelompok melakukan kegiatan tertentu dan memiliki peralatan khusus. maka dapat maknai

²¹Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, Jurnal Cahaya Pendidikan, Vol. 7, No. 1, 2021, 51-56.

²²Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, 51-56.

bahwa kepemimpinan adalah cara seorang untuk mempengaruhi bawahan anggotanya dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala lembaga pendidikan adalah pimpinan tertinggi (*top manager*) di struktural lembaga pendidikan. Perannya sangat berpengaruh dan sangat menentukan terhadap kemajuan lembaga pendidikan. Maka dari itu dalam bidang pendidikan kepemimpinan Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah perlu mendapatkan perhatian lebih.²³

2. Teori Strategi Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok guna mendapatkan tujuan tertentu pada keadaan yang sudah ditetapkan. Pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, karakter, dan sifat untuk mempengaruhi aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas dan moral kelompok.²⁴

Kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi, memberi petunjuk, membimbing, mengarahkan, dan mengawasi baik itu pikiran, perasaan, tindakan maupun tingkah laku orang lain. Sedangkan Purwanto berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kumpulan dari kemampuan dan sifat kepribadian termasuk kewibawaan yang dijadikan sarana untuk meyakinkan anggotanya agar melaksanakan tugas dan kewajiban yang

²³Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005), 162.

²⁴Hary Priatna Sanusi, *Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut*, Jurnal Pendidikan Manajemen, Vol. 3, No. 2, 2018, 4.

menjadi tanggung jawabnya dengan suka rela dan tidak merasa terpaksa.²⁵

Kepemimpinan yang strategis akan menghasilkan sebuah kebijakan yang positif, maka dari itu perlu dirancang dari aspek kelembagaan, bidang studi, kurikulum, sumber daya, serta pengembangan alat dan inovasi. Kualitas peserta didik tidak hanya dipengaruhi oleh peran guru saja, tetapi Kepala Sekolahpun juga berperan di dalamnya. Suatu strategi kepemimpinan Kepala pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam terwujudnya tujuan pendidikan.²⁶

Kepemimpinan adalah tentang pengelolaan arah dan tujuan serta mempengaruhi orang lain untuk melakukan perjalanan ke sekolah yang baru dan lebih baik. Kepemimpinan adalah tentang pengelolaan dalam memimpin dan menginspirasi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan kepada sesuatu yang baru dan memajukan organisasi sekolah. Kepemimpinan yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan menjelaskan kepada bawahan, memelihara kekompakan kelompok, sikap konsisten agar setiap anggota dapat memberikan loyalitas secara efektif kepada organisasi demi tercapainya tujuan.²⁷

²⁵Hary Priatna Sanusi, *Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut*, 4.

²⁶Hidayat Kusen R., Fathurrochman, & Hamengkubuwono, *Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya dalam Peningkatan Kompetensi Guru*, Jurnal Idaraah, Vol. 3, No. 2, 2019, 175.

²⁷Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, 51-56.

Ada lima kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala pendidikan, yakni kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kepemimpinan adalah kemampuan atau usaha individu atau kelompok supaya bersedia bekerja sama melaksanakan tugas yang telah diberikan, dan mampu mendorong orang untuk berbuat hal yang positif dan menghentikan perilaku negatif serta mampu memperdayakan dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang ada di sebuah organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.²⁸

Strategi merupakan cara yang digunakan untuk memberikan semua kemampuan dari segala sumber daya yang ada pada suatu organisasi supaya dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bisa dikatakan bahwa strategi adalah faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya strategi, sebuah institusi tidak akan bisa yakin bagaimana bisa memanfaatkan peluang-peluang baru. Strategi kepemimpinan Kepala Sekolah adalah cara untuk mengatasi permasalahan sekolah. Strategi kepemimpinan adalah kegiatan mengambil keputusan dan merancang tindakan-tindakan strategis untuk mencapai tujuan organisasi.²⁹

Ada beberapa hal yang dikelola oleh Kepala Sekolah sebagai seorang manajer, antara lain:

²⁸Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, Jurnal Idaraah, Vol. 3, No. 2, 2019, 51-56.

²⁹I Wayan Aryawan, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan pada Konsep Panca Upaya Sandhi*, Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial, Vol. 5, No. 2, 2019, 133.

- a. Pengelolaan kurikulum,
- b. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan,
- c. Pengelolaan kesiswaan,
- d. Pengelolaan sarana dan prasarana,
- e. Pengelolaan keuangan,
- f. Penerimaan peserta didik baru,
- g. Pengelolaan lingkungan sekolah, dan sebagainya.³⁰

Adapun kewenangan kepala sekolah sebagai serang pemimpin untuk mencapai tujuan sekolah adalah mengatur dan mengelola tiga hal pokok yaitu personil, sarana dan dana. Sebagai seorang pengelola kepala pendidikan mampu memiliki manajemen yang cukup untuk menjalankan tugasnya. Kemampuan ini sangat mendukung di saat mengatur sumber daya yang dimiliki sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang diberi kepercayaan oleh anggota untuk membawa sekolah demi tujuan yang dicapai. Kepala sekolah adalah komponen pendidikan yang berperan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.³¹

Kepala sekolah penanggung jawab atas penyelenggara pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dapat dilihat dari syarat

³⁰I Wayan Aryawan, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan pada Konsep Panca Upaya Sandhi*, Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial, Vol. 5, No. 2, 2019, 134.

³¹Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, Jurnal Cahaya Pendidikan, Vol. 7, No. 1, 2021, 51-56.

guru untuk menjadi kepala sekolah, kepala sekolah dapat dikatakan sebagai jenjang karier dalam jabatan fungsional guru.³²

Kepemimpinan Kepala madrasah merupakan suatu usaha Kepala Madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan para tenaga pendidik, karyawan, peserta didik, serta semua sumber daya manusia yang berkaitan dengan lembaga pendidikan. Inti dari kepemimpinan seorang Kepala pendidikan adalah membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan.³³

Jabatan Kepala Madrasah menuntut suatu tanggung jawab yang sangat besar, oleh karena itu keprofesionalan adalah merupakan keniscayaan, sehingga kualitas yang tinggi dapat terwujud. Untuk itu, Kepala Madrasah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Kepala Madrasah harus bekerja bersama orang lain. Kepala Madrasah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan madrasah. Kepala Madrasah harus bertanggung jawab dalam semua hal, serta bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahannya.³⁴

Kepemimpinan Kepala Madrasah memegang peranan penting dalam perkembangan dan kemajuan madrasah. Jiwa kepemimpinan Kepala Madrasah dipertaruhkan dalam proses pembinaan sumber daya

³²Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial, Vol. 5, No. 2, 2019, 51-56.

³³Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005), 164.

³⁴Maryatin, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam*, Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol. 5, No. 2, 2013, 99.

manusianya. Sebagai seorang pemimpin, harus mengetahui semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah, bukan hanya itu tetapi juga harus mengetahui potensi sumber dayanya. Maka dari itu seorang pimpinan harus mampu menjalin komunikasi dengan semua orang. Sehingga komunikasi yang baik dapat membantu kinerjanya dalam menghadapi permasalahan di sekolah.

Dengan demikian kepemimpinan Kepala Madrasah mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi suasana organisasi untuk kinerja organisasi. Hasil kepemimpinan akan mempengaruhi cara orang berfikir tentang apa yang menjadi tujuan, serta bagaimana cara ia bekerja untuk mencapai tujuan tersebut.

Sebagai kepala Pendidikan harus mampu berperan aktif dan mampu menempatkan diri secara strategis dalam mengelola lembaganya. Keberhasilan seorang kepala pendidikan dalam memimpin dapat diupayakan dengan saling menghargai, bekerja sama dan memiliki pengetahuan tentang keadaan anggotanya. Kita ketahui bersama bahwa di era globalisasi 4.0 kita dituntut untuk bisa menggunakan teknologi yang canggih dan salah satunya bisa mengoperasikan teknologi, sehingga kita tidak boleh gagap teknologi.³⁵

3. Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan bentuk dari perilaku seorang pemimpin tentang bagaimana cara ia memimpin. Gaya kepemimpinan

³⁵Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, Jurnal Cahaya Pendidikan, Vol. 7, No. 1, 2021, 51-56.

memiliki arti yakni menjalankan fungsi kepemimpinan dengan ideologi, serta sikapnya terhadap seseorang. Gaya kepemimpinan tersebut tidaklah sama, dikarenakan atas dasar motivasi seseorang itu sendiri maupun cara seseorang itu menangani suatu pekerjaan. Gaya kepemimpinan mempunyai dua perbedaan, yakni gaya kepemimpinan positif dan negatif, dan dapat dilihat dari cara ia mendorong para karyawan untuk bekerja. Gaya kepemimpinan positif lebih menekankan pada upaya pemimpin memotivasi karyawan dengan memberikan imbalan. Sedangkan gaya kepemimpinan negatif dalam pendekatannya lebih menekankan pada hukuman. Dari dua gaya kepemimpinan tersebut tentu menghasilkan prestasi yang berbeda.³⁶

Kepemimpinan kepala pendidikan sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang dijadikan pedoman oleh kepala sekolah akan berkaitan dengan hasil dan kinerja kepala sekolah dalam memimpin dan melaksanakan proses pendidikan di sekolah. Kepemimpinan mencakup sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstimulus kegiatan serta yang berkaitan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Kepemimpinan mencakup tiga makna yakni usaha,

³⁶Sukarman Purba, *Kepemimpinan Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 60.

kemampuan menjalankan usaha, dan wibawa yang menjadikan seseorang dianggap mampu untuk memimpin.³⁷

Gaya kepemimpinan bisa disebut dengan tindakan kepemimpinan yang ditampilkan pada proses pengelolaan secara *continue*. Gaya kepemimpinan pendidikan adalah cara seseorang dalam mengelola organisasi dalam memimpin, mengarahkan, dan membimbing anggotanya supaya dapat melaksanakan tugas secara bersama-sama. Kepemimpinan pendidikan adalah posisi yang sangat menuntut keahlian dalam membaca dan memahami karakter, sifat, dan kepribadian guru sebagai rekan kerjanya. Ada beberapa tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam kepemimpinan pendidikan, yaitu pemimpin otokratik, pemimpin demokratis, dan pemimpin permisif. Gaya kepemimpinan haruslah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja anggotanya. Ketika guru mendapatkan keberhasilan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tidak bisa dilepaskan dari keahlian kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, motivator, kreatif, inovatif, disiplin, minat dan perhatian terhadap rekan kerja di lembaga pendidikan. Pekerjaan guru memperlihatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Jika prestasi seorang guru baik maka kinerjanya pun akan semakin baik,

³⁷Endang Palupi, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, Jurnal Cahaya Pendidikan, Vol. 7, No. 1, 2021, 51-56.

begitupun sebaliknya jika prestasi seorang guru kurang baik maka kinerjanya pun akan semakin rendah.³⁸

Berbagai penelitian tentang kepemimpinan, menggunakan berbagai pendekatan tetapi dapat dikelompokkan menjadi tiga pendekatan yaitu sifat, perilaku, dan kontingen. Yang dimaksud dengan sifat adalah keberhasilan seorang pemimpin yang sangat ditentukan sekali oleh karakteristiknya, baik secara fisik maupun psikologis yang dimilikinya. Yang dimaksud dengan perilaku adalah keberhasilan seorang pemimpin ditentukan sekali oleh perilaku atau apa yang akan dilakukannya. Yang dimaksud dengan pendekatan kontingen adalah faktor-faktor situasi seperti apakah yang penting dalam menentukan keberhasilan pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi anak buah, apakah pemimpin lebih mementingkan tugas *task-oriented* ataukah lebih mementingkan hubungan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dikemukakan ada tiga yaitu:

- a. Sesuatu yang bersumber dari pemimpin meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- b. Sesuatu yang bersumber dari anggota meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggungjawab.

³⁸Aisya Rahma Fadhillah, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat Sfh (Study Frome Home) di Masa Pandemi Covid-19*, Jurnal Pendidikan Guru MI, Vol. 3, No. 2, 2020, 3.

- c. Sesuatu yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

Adapun kaitan antara gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan hubungan yang berorientasi hubungan sebagai berikut:

- a. Pemimpin yang lebih mengutamakan tugas secara maksimal, akan tercipta penyelesaian tugas secara baik, namun di lain pihak, pemimpin tersebut kurang memperhatikan hubungan kerjasama dengan anggotanya.
- b. Pemimpin yang lebih mementingkan hubungan kerjasama, pada dasarnya akan tercipta suasana atau iklim kerja yang menguntungkan. Dengan demikian dapat meningkatkan semangat kerja, pengabdian terhadap pekerjaan dan organisasi. Namun apabila hanya memfokuskan diri terhadap hubungan kerja, akan mengakibatkan berkurangnya perhatian terhadap penyelesaian tugas dan pencapaian hasil.³⁹

Gaya mempunyai makna sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang baik, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kemampuan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kolaborasi dari keduanya yakni meliputi keterampilan, karakter, sikap, yang selalu digunakan seorang pemimpin ketika mencoba memotivasi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang

³⁹Sahlan Asnawi, *Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan*, Jurnal Psikologi, No. 2, 1999), 88-89.

mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien adalah suatu gaya yang dapat mengoptimalkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah beradaptasi dengan segala situasi. Kepemimpinan adalah sesuatu yang sangat krusial di suatu organisasi. Dengan adanya kepemimpinan, manajemen akan berjalan dengan efektif, dan para elemen di dalamnya pun juga lebih antusias dan semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas anggota sesuai dengan ekspektasi. Faktor kepemimpinan mempunyai andil yang sangat penting dalam keseluruhan usaha dalam meningkatkan produktivitas dalam tingkat kelompok ataupun pada tingkat organisasi. Produktivitas tidak hanya terfokus pada pokok pembahasan tenaga pelaksana yang secara umum mempunyai sifat sistematis, tetapi juga dari kelompok kerja dan dari segi pengelolaannya. Kepemimpinan mempunyai arti luas yakni proses mempengaruhi orang lain dalam menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi perilaku *followers* untuk mencapai cita-cita organisasi, memotivasi untuk memperbaiki kelompok dan kebiasaannya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai sesuatu yang terjadi kepada para *followers*. Pada maknanya, esensi kepemimpinan, adalah:

- a. *Skill* dalam mendorong perilaku seseorang, dengan memilah antara anggota bawahan, rekan sekerja atau atasan;

- b. Adanya *followers* yang dapat dipengaruhi melalui ajakan, sugesti, perintah, ataupun saran;
- c. Terdapat tujuan yang ingin diwujudkan.

Sebaik-baiknya seorang pemimpin adalah dia yang memiliki empat macam karakter yaitu kejujuran, visioner, *influencer*, dan kompeten. Pemimpin yang hianat tidak akan dipercaya dan berakhir tidak mendapatkan adanya dukungan dari pengikutnya. Pemimpin visioner yakni pemimpin yang memiliki visi ke depan yang lebih baik atau visioner. Pemimpin yang efektif adalah:

- a. Tidak keras kepala.
- b. Dapat memahami kelompok dan situasi.
- c. Bersifat informatif atau selalu memberi informasi kepada bawahan terkait masalah yang dihadapi, serta bagaimana cara seorang *leader* menyelesaikan masalah dengan bijaksana
- d. Pandai melakukan pengawasan umum di mana anggota mampu melaksanakan pekerjaan harian mereka dengan mandiri serta dapat mentuntaskan pekerjaan sesuai target.
- e. Selalu waspada terhadap kekondufisan situasi dalam jangka panjang secara mandiri atau kelompok.
- f. Dapat memastikan bahwa keputusan yang *final* sesuai dan tepat dengan deadline baik secara mandiri atau kelompok,

- g. Menjadi pribadi yang mudah untuk ditemui jika anggota ingin membicarakan suatu persoalan dan pemimpin menunjukkan kepedulian dalam setiap ide yang diberikan oleh anggotanya.
- h. Selalu menepati janji yang diberikan kepada anggotanya, segera menangani aduan, dan memberikan solusi secara sungguh-sungguh dan berbobot.
- i. Memberikan gagasan tentang solusi terbaik tentang pekerjaan dengan matang, menjaga keamanan serta meminimalisir kesalahan dengan sebisa mungkin.⁴⁰

Pada pola tugas pemimpin dan karyawan dalam pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Produktivitas organisasi ditentukan elemen yang ada di dalamnya. Dengan demikian segala keputusan yang diambil di setiap program ditentukan oleh semua elemen yang tergabung di dalam organisasi.⁴¹

Gaya kepemimpinan adalah proses yang di dalamnya ada unsur mempengaruhi orang lain. Kerjasama dan adanya visi misi untuk mencapai tujuan bersama dapat diwujudkan dengan adanya gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri untuk memimpin.

⁴⁰Biatna Dulbert Tampubolon, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, Jurnal standardisasi, Vol. 9, No. 3, 2007, 107-108.

⁴¹Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1, No. 1, 2018, 61.

Berdasarkan teori dari Sukarman Purba, Gaya-gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Gaya persuasif, yakni gaya memimpin dengan pendekatan yang mengubah perasaan dan pikiran.
- b. Gaya represif, yakni gaya memimpin dengan pendekatan menggunakan ancaman.
- c. Gaya partisipasif, yakni gaya memimpin dengan pendekatan memberikan keleluasaan kesempatan kepada anggotanya, sehingga anggota bisa lebih inovatif.
- d. Gaya inovatif, yakni pemimpin berusaha keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan.
- e. Gaya investigasi, yakni gaya memimpin yang selalu teliti dan penuh rasa curiga waspada dengan anggotanya.
- f. Gaya inspektif, yakni gaya memimpin yang sangat suka dihormati.
- g. Gaya motivatif, yakni pemimpin selalu melakukan pendekatan kepada anggotanya dengan melakukan motivasi.
- h. Gaya naratif, yakni pemimpin bergaya yang aktif dalam berbicara. Tipe ini termasuk pemimpin yang sedikit bekerja tetapi banyak bicara.
- i. Gaya edukatif, yakni gaya memimpin yang selalu memberikan pendidikan kepada anggotanya.

- j. Gaya restogresif, yakni pemimpin yang selalu ingin menjadi yang terdepan, pemimpin tipe ini tidak suka apabila ada anggotanya yang melebihi dirinya.⁴²

4. Teori tentang *Character Building*

Dalam pendidikan karakter (*character building*) harus menekankan tiga komponen karakter yang baik, yakni *moral knowing* atau pengetahuan tentang kemoralan, *moral feeling* atau perasaan tentang moral, dan *moral action* atau perbuatan moral. Tiga aspek ini yang diperlukan untuk anak supaya mampu memahami, merasakan serta melaksanakan nilai-nilai moral yang baik. Pendidikan karakter adalah pendidikan budi pekerti yang mencakup aspek pengetahuan (*cognitive*), perasaan (*feeling*), dan tindakan (*action*).⁴³

Guru harus mempunyai kepribadian yang dewasa dan bijak, untuk menjadi teladan bagi peserta didik. Maka dari itu seorang guru harus memiliki kepribadian yang bisa menjadi teladan sehingga mampu menjadi sumber panutan bagi peserta didik. Seorang guru harus bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, dan mampu menjadi pribadi yang jujur, berakhlak mulia, menampilkan diri sebagai pribadi yang berkompeten, dewasa serta berwibawa. Guru harus mampu menunjukkan

⁴²Sukarman Purba, *Kepemimpinan Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 63.

⁴³Yulia Citra, *Pelaksanaan Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Khusus, Vol. 1, No. 1, 2012, 238.

semangat kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga serta percaya diri menjadi seorang guru.⁴⁴

Istilah karakter dikaitkan dengan istilah etika, akhlak, dan atau nilai dan berkaitan dengan kekuatan moral yang positif.⁴⁵ Maka dari itu pendidikan karakter secara lebih luas dapat diartikan sebagai pendidikan yang mengembangkan nilai budaya dan karakter bangsa pada diri peserta didik sehingga mereka memiliki nilai dan karakter sebagai karakter dirinya, menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan dirinya sebagai anggota masyarakat, dan warga negara yang religius, nasionalis, produktif, dan kreatif.

Konsep tersebut harus disikapi secara serius oleh pemerintah dan masyarakat sebagai jawaban dari kondisi *real* yang dihadapi bangsa Indonesia akhir-akhir ini yang ditandai dengan maraknya tindakan kriminalitas, memudarnya nasionalisme, munculnya rasisme, memudarnya toleransi beragama di masyarakat, agar nilai-nilai budaya bangsa yang telah memudar tersebut dapat kembali membudaya di tengah-tengah masyarakat. Salah satu upaya yang dapat segera dilakukan adalah memperbaiki kurikulum dalam sistem pendidikan nasional yang mengarahkan pada pendidikan karakter secara nyata.

Di dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional sebenarnya pendidikan karakter menempati posisi

⁴⁴Umar Sidiq, *Etika dan Profesi Keguruan* (Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), 7.

⁴⁵Dirjen Pendidikan Tinggi Kemendiknas, *Kerangka Acuan Pendidikan Karakter* (Jakarta: Depdiknas, 2010), 9.

yang penting, hal ini dapat kita lihat dari tujuan pendidikan nasional yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁴⁶

Namun selama ini proses pembelajaran yang terjadi hanya menitikberatkan pada kemampuan kognitif anak sehingga ranah pendidikan karakter yang tercantum dalam tujuan pendidikan nasional tersebut hanya sedikit atau tidak tersentuh sama sekali. Maka dari itu Madrasah Diniyah sebagai lembaga pendidikan non formal harus mampu mengatasi permasalahan pendidikan karakter di Indonesia. Madrasah Diniyah mempunyai potensi dalam mendidik karakter anak yang baik dan religius.

Hakikat pendidikan karakter adalah proses bimbingan peserta didik agar terjadi perubahan perilaku, perubahan sikap dan perubahan budaya yang pada akhirnya kelak mewujudkan komunitas yang beradab. Dalam konteks Islam, ternyata penyelenggaraan pendidikan karakter dalam

⁴⁶Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, *tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 8.

membentuk nilai-nilai moral yang baik, etika, sopan santun, bertanggung jawab, jujur dan yang lainnya sudah tertera di dalam Al-Qur'an.⁴⁷

B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Ada sejumlah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis ini. Di antaranya yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Deny Kurniawan, dengan judul *Penguatan Pendidikan Karakter Madrasah Diniyah Wusta Hidayatul Mukhlisin Pondok Pesantren Keterampilan Al-Ikhlas Babadan*.⁴⁸ Rumusan masalah pada penelitian tersebut adalah (1) Apa kebijakan Kepala Madrasah Diniyah Wusta Hidayatul Mukhlisin Pondok Pesantren Al-Ikhlas Babadan dalam penguatan pendidikan karakter (PPK). (2) Bagaimana pelaksanaan kebijakan penguatan pendidikan karakter (PPK) di Madrasah Diniyah Wusta Hidayatul Mukhlisin Pondok Pesantren Al-Ikhlas Babadan. (3) Apa dampak positif kebijakan penguatan pendidikan karakter (PPK) di Madrasah Diniyah Wusta Hidayatul Mukhlisin Pondok Pesantren Al-Ikhlas Babadan. Pada penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif peneliti sebagai kunci dan tidak boleh terwakilkan. Peneliti menggali data dengan tiga cara yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian tersebut di antaranya menyimpulkan bahwa: (1) Kebijakan Kepala Madrasah Diniyah Wusta Hidayatul Mukhlisin Pondok

⁴⁷Ade Chita Putri Harahap, *Character Building (Pendidikan Karakter)*, Jurnal Pendidikan dan Konseling, Vol. 9, No. 1, 2019, 2.

⁴⁸Deny Kurniawan, *Penguatan Pendidikan Karakter Madrasah Diniyah Wusta Hidayatul Mukhlisin Pondok Pesantren Keterampilan Al-Ikhlas Babadan* (Skripsi IAIN Ponorogo: Ponorogo, 2021), 11-26.

Pesantren Keterampilan Al Ikhlas pada penguatan pendidikan karakter (PPK) berdasarkan teori *taklifi* sebagai *Ulil Amri* mudah dilakukan oleh civitas akademika Madrasah Diniyah karena kebijakan Kepala Madrasah bersifat ringan dan mudah dilaksanakan. (2) Penerapan penguatan pendidikan karakter (PPK) di Madrasah Diniyah *Wusta* Hidayatul Mukhlisin Pondok Pesantren Keterampilan Al Ikhlas Babadan berdasarkan teori *taklifi*. (3) Dampak penguatan pendidikan karakter (PPK) di Madrasah Diniyah *Wusta* Hidayatul Mukhlisin Pondok Pesantren Keterampilan Al Ikhlas Babadan berdasarkan teori *taklifi* terdapat dampak positif bagi lembaga Madrasah Diniyah Hidayatul Mukhlisin baik berdampak pada diri santri maupun lembaga.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, dengan judul *Pembentukan Karakter Siswa melalui Madrasah Diniyah sebagai Pelengkap Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar*.⁴⁹ Penulis merumuskan permasalahan penelitian yakni: Bagaimana pembentukan karakter siswa Madrasah Diniyah sebagai pelengkap pendidikan agama Islam di sekolah dasar. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan pendekatan sosiologis dan psikologis.

Hasil penelitian tersebut di antaranya menyimpulkan bahwa: (1) Berdasarkan data di lapangan, bahwa yang menjadi dasar pembentukan karakter adalah pendidikan agama. Pendidikan agama memiliki peran yang sangat sentral dalam mengembangkan kualitas karakter peserta didik.

⁴⁹Mulyadi, *Pembentukan Karakter Siswa melalui Madrasah Diniyah sebagai Pelengkap Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar* (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Jakarta, 2014), 1-10.

Pendidikan agama yang disajikan melalui Madrasah Diniyah menjadi sempurna. (2) Pembentukan karakter yang diterapkan Madrasah Diniyah Al-Husna Rangkarbitung dilakukan melalui tiga capaian kualifikasi. Yakni capaian kualifikasi ibadah, capaian kualifikasi akhlak, dan capaian kualifikasi baca tulis al-Qur'an. Ketiga capaian tersebut mampu mengarahkan anak didik untuk memiliki kualitas karakter religius.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Julianti Usman, dengan judul *Implementasi Pendidikan Karakter pada Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan SDN 2 Kalosi Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang*.⁵⁰

Rumusan masalah pada penelitian tersebut adalah (1) Bagaimanakah implementasi pendidikan karakter pada Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan kelas IV SDN 2 Kalosi Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. (2) Faktor apakah yang mempengaruhi pelaksanaan pendidikan karakter pada Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan kelas IV SDN 2 Kalosi Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pendidikan karakter di SDN 2 Kalosi Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang pada Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan.

Hasil dari penelitian tersebut adalah perilaku siswa pada Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan dalam menerapkan nilai karakter telah

⁵⁰Julianti Usman, *Implementasi Pendidikan Karakter pada Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan SDN 2 Kalosi Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang* (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), 5.

membudaya artinya sikap murid kelas IV SDN 2 Kalosi menonjol pada kategori selalu cinta tanah air, cinta damai, religius, jujur dan toleran. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pendidikan karakter adalah faktor keluarga, dan lingkungan. Kemudian dari faktor tersebut, faktor keluargalah yang menjadi faktor utama dalam pelaksanaan pendidikan karakter.

Dari deskripsi tersebut, terdapat sejumlah perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian penulis ini, yaitu: **Pertama**, pada aspek perbedaannya, (a) Posisi ketiga penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada aspek penguatan dan pembentukan karakter sebagai pelengkap pendidikan dasar, sedangkan penelitian penulis lebih pada aspek gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam program pendidikan karakter. (b) Ketiga penelitian tersebut dilakukan pada Pondok Pesantren dan Sekolah Dasar, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada Madrasah Diniyah. **Kedua**, pada aspek persamaannya, sama-sama membahas tentang pendidikan karakter peserta didik, sebagai obyek program lembaga pendidikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif di mana penelitian ini berupaya menggambarkan fenomena yang ada secara alami mengingat Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan adalah lembaga pendidikan non formal yang sudah puluhan tahun lamanya bisa mempertahankan eksistensinya.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis (*phenomenology approach*) yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi. Definisi fenomenologi juga diutarakan oleh salah satu pakar dan peneliti dalam studinya, definisi yang dikemukakan oleh Creswell dikutip Eddles-Hirsch yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang tertarik untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengalaman sebuah fenomena individu dalam dunia sehari-hari.¹ Pendekatan ini merupakan cara yang tepat untuk mengungkap dan memaknai berbagai kegiatan yang saling berkaitan dan berpengaruh dalam penelitian kepemimpinan Kepala Madrasah

¹Katrina Eddles-Hirsch, "Phenomenology and Educational Research" (International Journal of Advanced Research, Vol. 3 No. 8, 2015), 252.

Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dalam program *character building*, yang berkaitan erat dengan upaya mengetahui dan menganalisis; (1) Strategi Kepala Madrasah Diniyah dalam pengembangan program *character building* santri. (2) Gaya Kepala Madrasah Diniyah dalam pengembangan program *character building* santri. (3) hasil Kepemimpinan dalam Pengembangan Program *Character Building* santri.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti diharuskan berbaur dan menyatu dengan subyek penelitian sehingga kehadiran peneliti tidak dapat diwakilkan oleh angket atau tes. Selama penelitian berlangsung dilakukan pengamatan dan wawancara dengan mendalam untuk mengeksplorasi fokus penelitian. Dengan demikian peneliti membangun keakraban dan tidak menjaga jarak dengan subjek penelitian. Sesuai dengan ciri pendekatan kualitatif maka kehadiran peneliti di lapangan adalah sangat diperlukan dan mutlak untuk hadir di lapangan, karena peneliti bertindak sebagai instrumen aktif dalam pengumpulan data.

C. Lokasi Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian di Madrasah Diniyah Al-Huda yang berlokasi di Desa Karangrejo, RT. 22 RW. 09, Kecamatan Kawedanan, Kabupaten Magetan. Peneliti memilih ini dengan pertimbangan bahwa Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan merupakan lembaga non formal yang berbeda dari lembaga pendidikan non formal yang lain di dalam pendidikan penanaman karakter. Selain itu juga Madrasah Diniyah Al-Huda

Karangrejo, Kawedanan merupakan lembaga non formal yang mampu mempertahankan eksistensinya selama kurang lebih sudah 30 tahun, dan hingga saat ini masih aktif.

D. Data dan Sumber Data

Data penelitian diperoleh dari sumber data dengan melalui; (1) wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara akan peneliti lakukan terhadap pimpinan Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan, sejumlah ustadz dan ustadzah, santri, tokoh masyarakat, serta pengurus yayasan Al-Huda Magetan untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Madrasah dan implementasi serta implikasi dari program *character building*. (2) Observasi dilakukan untuk mengamati sejumlah hal penting seperti jalannya proses belajar mengajar, serta keteladanan. (3) Dokumentasi digunakan untuk mendukung upaya pengumpulan data seperti data tentang perencanaan program, pengorganisasian, pengaktualisasian, hingga *controlling* atau evaluasi program.

Dengan demikian sumber data primer penelitian ini adalah: (1) Pimpinan Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan. (2) Sejumlah ustadz dan ustadzah. (3) Sejumlah santri. (4) Sejumlah tokoh masyarakat. (5) Sejumlah pengurus yayasan Al-Huda. Sedangkan sumber sekundernya adalah data-data dari hasil penelitian, tulisan-tulisan yang telah ada berupa buku, jurnal, dan lain sebagainya. Dengan sejumlah sumber tersebut, data yang diperoleh diupayakan lebih komprehensif, sehingga

nantinya dapat menggambarkan hasil penelitian yang seobjektif mungkin. Hal ini sekaligus merupakan karakteristik dasar dari penelitian kualitatif.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Sesuai dengan jenis penelitiannya, pada penelitian ini, peneliti menggunakan sejumlah prosedur pengumpulan data yang meliputi wawancara, observasi, serta dokumentasi. Karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi dan juga berupaya mengadakan analisis kualitatif tentang implementasi Kepemimpinan dalam Pengembangan Program *Character Building* santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan tersebut, karenanya peneliti memerlukan prosedur pengumpulan data tersebut untuk memperoleh data yang diperlukan. Prosedur pengumpulan data tersebut sering disebut dengan istilah instrumen penelitian sebagaimana dinyatakan oleh Ardianto, bahwa instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengukur data yang hendak dikumpulkan. Instrumen pengumpulan data ini pada dasarnya tidak terlepas dari metode pengumpulan data. Bila metode pengumpulan datanya adalah *depth interview* (wawancara mendalam), instrumennya adalah pedoman wawancara terbuka/tidak terstruktur. Bila metode pengumpulan datanya observasi/pengamatan, instrumennya adalah pedoman observasi atau pedoman pengamatan terbuka/tidak terstruktur. Begitupun bila metode

P O N O R O G O

pengumpulan datanya adalah dokumentasi, instrumennya adalah format pustaka atau format dokumen.²

Secara rinci penjelasan mengenai beberapa prosedur pengumpulan data dan instrument penelitian pada penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara pada penelitian ini menggunakan pedoman wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Tentu saja, kreatifitas pewawancara sangat diperlukan, bahkan hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih banyak bergantung pada pewawancara. Jenis wawancara ini sangat tepat untuk penelitian kasus. Pedoman wawancara terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai checklist. Pewawancara tinggal membubuhkan tanda \surd (*check*) pada nomor yang sesuai.³ Teknik pengumpulan data dalam wawancara harus terbuka, berstruktur, atau kombinasinya.⁴ Wawancara awal dilakukan secara terstruktur dengan tujuan memperoleh keterangan atau informasi secara detail dan mendalam mengenai pandangan responden tentang kepemimpinan dalam pengembangan program *character building* Santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.

²Alvinaro Ardianto, *Metode Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2010), 67.

³Umar Sidiq, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 172.

⁴Umar Sidiq, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, 7.

Wawancara ini dilakukan kepada pimpinan Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan, sejumlah ustadz dan ustadzah, santri, tokoh masyarakat, serta pengurus yayasan Al-Huda Magetan. Wawancara juga digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan beberapa faktor penghambat implementasi program *character building* pada santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan. Untuk itulah maka peneliti perlu menyusun suatu pedoman pada saat melakukan wawancara guna memperoleh data atau informasi yang dimaksud.

2. Observasi

Observasi berisi tentang daftar cocok, deskripsi ringkas mengenai perilaku atau kondisi tertentu.⁵ *Instrument* atau alat yang digunakan dalam melakukan observasi adalah daftar cek (*checklist*). Semua gejala yang akan atau mungkin akan muncul pada suatu subjek yang menjadi objek penelitian didaftar secermat mungkin sesuai dengan masalah yang diteliti, juga disediakan kolom cek yang digunakan selama mengadakan pengamatan. Daftar isian memuat daftar butir yang diamati, kolom tentang keadaan, atau gejala tentang item-item tersebut. Skala penilaian (*rating scale*) biasanya untuk mengubah data kualitatif ke dalam data kuantitatif atau bentuk angka-angka yang dimanifestasikan dalam bentuk skala, dengan fungsi menentukan tingkat kategori sifat atau karakteristik

⁵Umar Sidiq, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 7.

sesuatu.⁶ Observasi atau pengamatan langsung dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan penelitian, yaitu berupa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap implementasi model manajemen mutu pembelajaran *entrepreneurship* berbasis sistem nilai di kepemimpinan dalam pengembangan program *character building* pada santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan tersebut. Prosedur ini dimaksudkan untuk melengkapi prosedur pengumpulan data yang berasal dari wawancara dan studi dokumentasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengambilan data yang diproses melalui dokumen-dokumen, metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber dokumen yang mungkin atau bahkan berlawanan dari hasil wawancara. Metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi.⁷ Dua instrumen penting dalam teknik dokumentasi, yaitu: (a) Pedoman dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya. (b) *Checklist*, yaitu daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya. Dalam menggunakan teknik dokumentasi ini, peneliti dapat memegang checklist untuk mencatat variabel yang sudah ditentukan. Apabila terdapat atau muncul variabel yang dicari, peneliti hanya membubuhkan tanda *check* atau *tally* di tempat yang sesuai. Untuk

⁶Umar Sidiq, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 178-179.

⁷Sandi Hesti Sondak, *Faktor-faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*, *Jurnal Emha*, Vol. 7, No. 1, 2019, 5.

mencatat hal-hal yang bersifat bebas atau belum ditentukan dalam daftar variabel, peneliti dapat menggunakan kalimat bebas.⁸ Dokumentasi yang akan diperoleh digunakan untuk melengkapi data penelitian yakni seperti sejarah, letak geografis, visi misi, struktur organisasi, sarana prasarana, dan program pendidikan di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan.

F. Teknik Analisis Data

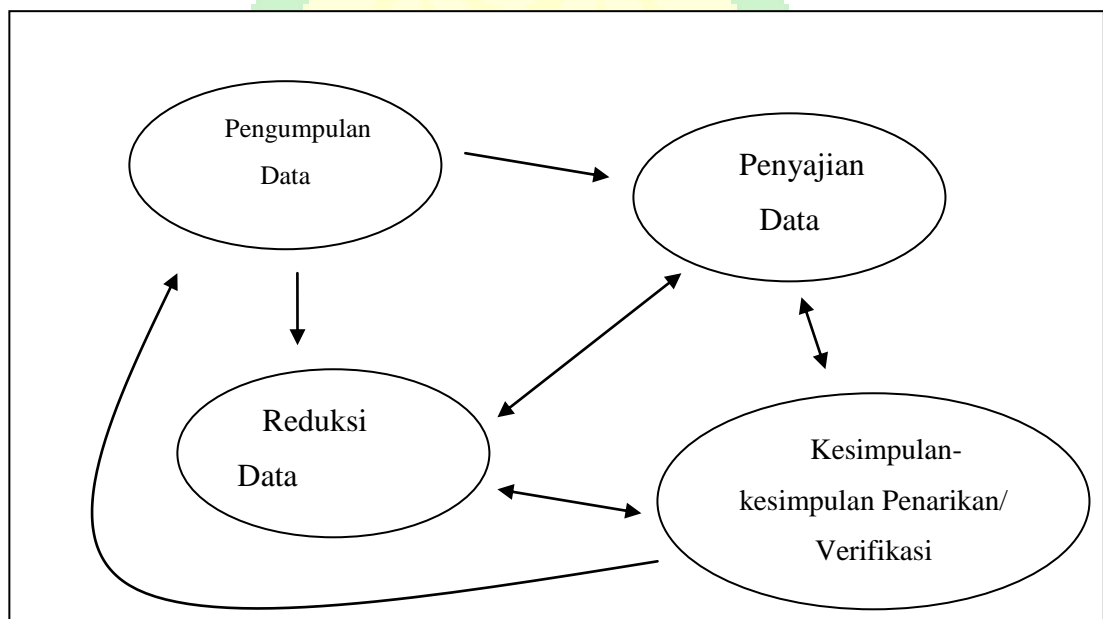
Analisis data dilakukan dengan tujuan agar data yang telah diperoleh agar lebih bermakna. Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca, diinterpretasikan dan dipahami. Penelitian kualitatif memandang data sebagai produk dari proses memberikan interpretasi peneliti yang di dalamnya sudah terkandung makna yang mempunyai referensi pada nilai. Dengan demikian data dihasilkan dari konstruksi interaksi antara peneliti dengan informan dan *key informan*.

Ulasan tentang model ini dikemukakan dalam buku Miles dan Huberman yaitu *qualitatif data analisis*. Pada dasarnya model analisis data ini didasarkan pada pandangan paradigmanya yang positivisme. Hal ini ditegaskan oleh keduanya pada bagian pendahuluannya. Analisis data itu dilakukan dengan mendasarkan diri pada penelitian lapangan apakah satu atau lebih dari satu situs. Jadi seorang analitis sewaktu hendak mengadakan analisis data harus menelaah terlebih dahulu apakah pengumpulan data yang

⁸Umar Sidiq, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 183-184.

telah dilakukannya satu situs, dua situs atau lebih dari dua situs. Atas dasar pemahaman tentang adanya situs penelitian itu kemudian diadakan pemetaan atau deskripsi tentang data itu ke dalam apa yang dinamakan kerangka badan.⁹

Analisis Model Interaktif ini didasarkan pada gagasan Miles dan Huberman yang dapat dilihat pada Gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 Komponen-komponen Analisis Data: Model Interaktif
Sumber: Diadaptasi dari Miles dan Huberman. *Qualitatif Data Analysis*.

G. Pengecekan Keabsahan Temuan

Untuk menguji keabsahan data temuan penelitian ini, peneliti tentunya menggunakan dua metode, yakni:

1. Metode pendekatan triangulasi yaitu melakukan *crosscheck* secara mendalam berbagai data yang telah dikumpulkan, baik data dari

⁹ Umar Sidiq, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 77.

wawancara antar responden, hasil wawancara dengan observasi, serta hasil wawancara dengan kajian teori/pandangan tokoh ahli di bidang penelitian tersebut.

2. Pendekatan berdasarkan lamanya waktu penelitian, supaya mendapatkan data yang lebih komprehensif.

H. Tahapan-tahapan Penelitian

1. Tahap Perencanaan

Langkah ini untuk memeriksa berbagai referensi untuk menentukan hal-hal yang berbeda yang perlu dipelajari dan untuk menentukan latar belakang cerita yang dapat digunakan sebagai lokasi penelitian. Mengelola izin untuk pra-pengamatan dan kemudian mengelola pra-pengamatan di lokasi yang telah ditentukan. Dalam hal ini, penelitiannya adalah Kepemimpinan dalam Pengembangan Program *Character Building* Santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan.

2. Tahap Penelitian

Langkah setelah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian, peneliti memasuki tahap penelitian untuk menerima data. Langkah pertama yang dilakukan peneliti dalam melakukan hal ini adalah dengan mengirimkan surat kepada pengurus harian. Memperoleh data sesuai dengan metode yang direncanakan. Pada tahap ini, peneliti mulai mengumpulkan data dan menganalisis data tersebut.

3. Tahapan Pelaporan

Langkah yang terakhir dilakukan adalah penulisan laporan. Data yang dikumpulkan dan dianalisis dan dicatat dalam bentuk skripsi pada laporan penelitian.



BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Sejarah berdiri Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan

Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan adalah Lembaga Pendidikan non formal yang berada di bawah naungan Yayasan Al-Huda. Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan didirikan oleh Bapak Drs. Asngudi pada tahun 1991. Sebelum berdirinya Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan, sebelumnya adalah Lembaga Taman Pendidikan al-Qur'an (TPQ) Bahrul Hidayah. Seiring dengan tuntutan masyarakat dan kebutuhan Pendidikan masyarakat sekitar, maka berkembang menjadi Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan, karena bertempat pada Masjid Agung desa yang bernama Masjid Al-Huda.

Keberadaan Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan ini berdiri lebih dulu daripada Yayasan Al-Huda sendiri. Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan menjadi awal cikal bakal berdirinya Yayasan Al-Huda hingga menaungi di bawahnya berdiri lembaga-lembaga pendidikan, mulai dari Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), hingga asuhan yatim piatu.

Perkembangan kualitas dan kuantitas Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan tidak hanya menekankan pada aspek ilmu pengetahuan saja, tetapi juga mengarah pada kegiatan pendidikan karakter atau *character building* sebagai pengimplementasian ilmu pengetahuan yang sudah diberikan. Sehingga tujuan mulia para kyai, guru, orang tua, serta masyarakat untuk anak-anaknya diharapkan dapat terwujud dalam program *character building* ini.

2. Letak Geografis

Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan terletak di daerah yang sangat strategis dan kondusif untuk menunjang pendidikan, lingkungan yang representatif, aman, nyaman, dan jauh dari keramaian atau kebisingan, madrasah ini terletak kurang lebih 15 Km dari pusat kota Kabupaten Magetan.

Alamat lengkap dari madrasah ini adalah Dukuh Purwosari RT 13 RW 05, Desa Karangrejo, Kecamatan Kawedanan, Kabupaten Magetan, Provinsi Jawa Timur. Secara geografis batas-batas wilayah Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan sebagai berikut:

- a. Sebelah Timur: berbatasan dengan Desa Mojorejo dekat dengan arah Jalan Raya Gorang-Gareng Maospati.
- b. Sebelah Selatan: berbatasan dengan area persawahan dan dekat dengan pemukiman warga.
- c. Sebelah Barat: berbatasan dengan area persawahan dan desa Dupak.

d. Sebelah Utara: berbatasan dengan Desa Belotan Kecamatan Bendo.

Dekat dengan Balai Desa Karangrejo.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan cukup kondusif untuk mengadakan kegiatan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari tempat yang nyaman, dan mudah dijangkau oleh semua elemen masyarakat dari berbagai penjuru, serta dekat dengan pemukiman warga.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Mencetak generasi qur'ani yang berakhlakul karimah.

b. Misi

- 1) Membekali santri dengan wawasan ilmu agama yang kuat yakni *Ahlussunnah Wal Jamaah An-Nahdliyah*.
- 2) Mengamalkan akhlak terpuji dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan suri tauladan Nabi Muhammad Saw.
- 3) Mencetak generasi penerus perjuangan Ulama.

4. Keadaan Guru dan Siswa

a. Keadaan Guru

Kriteria tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan diutamakan dari lulusan pondok pesantren, dan harus mempunyai sertifikat An-Nahdliyah. Di samping itu, kemampuan dalam ilmu agama serta *attitude* atau akhlak juga sangat diperhatikan dalam proses perekrutan ustadz dan ustadzah. Hal ini dikarenakan Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan

mempunyai program dalam penanaman nilai-nilai agama, tetapi juga berupa *character building* atau pembentukan karakter seperti akhlak Nabi Muhammad Saw.

Pendidik merupakan bagian inti dalam suatu pembelajaran sebagai pentransfer materi kependidikan serta suri tauladan bagi santri. Dari data di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan diketahui bahwa di madrasah ini ada 3 ustadz dan 7 ustadzah. Berikut data ustadz-ustadzah di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan:

Tabel 4.1 Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Pendidik	
	Nama	Jabatan
1	Drs. Asngudi	Kepala Madrasah
2	Suparno, S.Ag	Ustadz
3	Sarjono, S.E	Ustadz
4	Nanik Indarti, S.Pd.I	Ustadzah
5	Ika Aditya, S.Pd.I	Ustadzah
6	Naila Muadib M.U, S.Pd	Ustadzah
7	Titin Nuryantini, S.Pd.I	Ustadzah
8	Yanuareta Kurniawati, S.Pd	Ustadzah
9	Untung Irawati	Ustadzah
10	Sri Aningsih	Ustadzah

b. Keadaan Siswa

Keadaan santri Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan memiliki kualitas yang baik dan kuantitas yang

banyak. Santri yang menimba ilmu di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan lebih banyak berasal dari Desa Karangrejo Kecamatan Kawedanan Kabupaten Magetan, selain itu juga ada sebagian santri yang berasal dari desa sekitar Kecamatan Kawedanan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai keadaan siswa di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dapat dilihat dari hasil observasi yakni terdapat 125 santriwan dan santriwati, dengan rincian 62 santriwan dan 64 santriwati.

Hal ini dapat dikatakan bahwa kesadaran masyarakat tentang pentingnya menimba ilmu agama sangat baik. Orang tua wali santri menginginkan putra-putrinya menjadi anak yang solih dan solihah, paham ilmu agama, serta berbudi pekerti luhur.

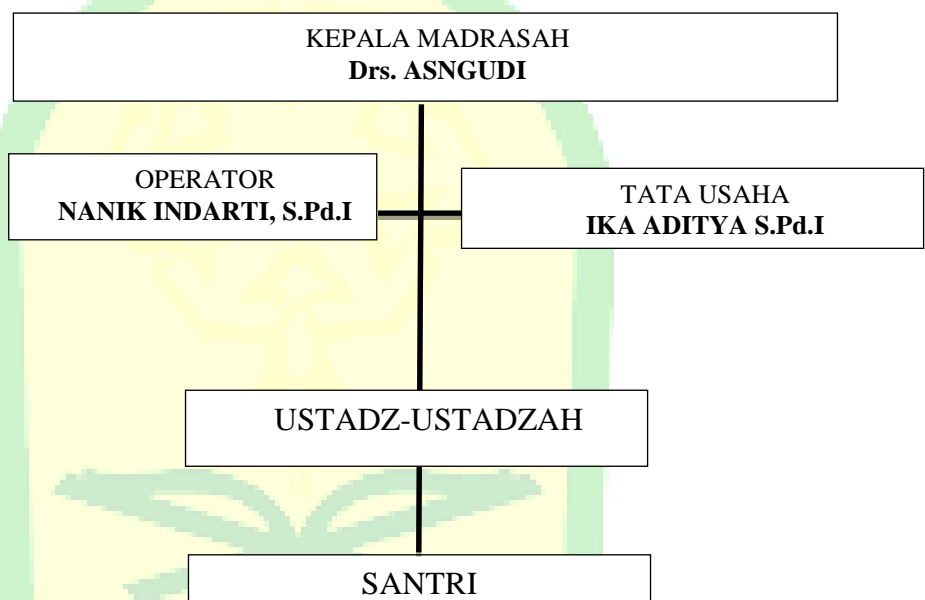
5. Sarana dan Prasarana

Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan merupakan lembaga pendidikan non formal yang dapat mempertahankan eksistensinya yakni selama 30 tahun lamanya. Hal menjadikan sarana prasarana Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dengan disokong oleh bantuan dana dari pemerintah, yayasan, serta donator menjadi semakin lebih baik.

Sarana prasarana di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan sudah terpenuhi sesuai dengan kebutuhan

kegiatan belajar mengajar untuk santri. Sarana prasarana tersebut meliputi, ruang kantor, koperasi, ruang kelas, masjid, aula, WC/Kamar mandi, tempat wudhu, meja, lemari ruang Gudang, papan tulis, papan pengumuman, kipas angin, LCD proyektor, dan pengeras suara.

6. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Diniyah Al-Huda Magetan

B. Paparan Data

1. Pelaksanaan Strategi Kepemimpinan Madrasah Diniyah

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, Ustadz Asngudi bahwasanya program *character building* adalah sarana pembentukan karakter santri yang berlandaskan al-Qur'an dan hadis, yang bertujuan supaya santri mampu mempunyai akhlak seperti Nabi Muhammad Saw. Program *character building* ini juga merupakan tindak lanjut dari terjadinya degradasi moral. Ustadz Asngudi mengatakan bahwa:

“Yang dimaksud dengan program *character building* yaitu sarana pembentukan karakter santri yang berlandaskan al-Qur’an dan hadis.”¹

Ustadzah Ika Aditya ketika diwawancarai juga menjelaskan hal serupa dengan Ustadz Asngudi. Beliau menjelaskan bahwa program *character building* adalah salah satu program dari madrasah diniyah Al-Huda yang bertujuan untuk membentuk karakter santri sebagaimana yang telah dicontohkan Rasulullah. Ustadzah Ika Aditya mengatakan: “Program yang dicanangkan madrasah diniyah Al Huda dalam rangka membentuk karakter santri yang berlandaskan Al Qur’an dan Hadis sebagaimana akhlak yang telah dicontohkan Rasulullah”.²

Dua pendapat tersebut dibenarkan oleh wali santri yang bernama Ibu Lasmini, bahwasanya program *character building* ini merupakan program pembentukan karakter santri sesuai dengan ilmu agama Islam. Beliau juga mengatakan bahwa dalam program ini wali santri sangat terbantu dalam mendidik putra-putrinya untuk pembentukan akhlak mulia, khususnya akhlak terhadap orang tua dan masyarakat.

“Kami sangat senang sekali dengan adanya program *character building* ini, di madrasah bukan hanya mempelajari ilmu agama, tetapi juga ditanamkan akhlak yang baik melalui teladan para ustadz-ustadzah”.³

Pelaksanaan program *character building* bermula dari timbulnya keresahan masyarakat tentang akhlak anak-anak sekitar. Meskipun di lembaga madrasah diniyah tetapi harus mampu mengikuti perkembangan

¹ Lihat Transkrip Wawancara : 01/W/14-02/2022

² Lihat Transkrip Wawancara : 01/W/14-02/2022

³ Lihat Transkrip Wawancara : 03/W/15-02/2022

zaman, dalam hal ini dari segi *branding*. Dengan demikian program penanaman karakter pada santri ini dikemas menjadi lebih modern melalui program *character building*.

“Pemberian atau pengemasan nama ini (*character building*) bertujuan untuk *branding* supaya lebih modern mengikuti perkembangan zaman, dan supaya lebih menarik minat masyarakat agar lebih antusias untuk belajar agama di madrasah ini.”⁴

Ustadz Asngudi menyampaikan bahwa strategi dalam penanaman karakter santri ini dimulai dari para ustadz-ustadzah. Ketika perekrutan ustadz-ustadzah Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan di samping mengutamakan kemampuan ilmu pengetahuan agama dan juga *skill* dalam mengajar, beliau juga mengedepankan pemilahan dalam segi akhlak, dan perilaku ustadz-ustadzah sehari-hari.

“Pengorganisasian program ini dimulai sejak perekrutan ustadz. Dengan memperhatikan akhlak yang dimiliki ustadz bukan hanya ketika berada di madrasah diniyah saja, tetapi juga dilihat dari akhlak ketika di lingkungan masyarakat. Setelah ustadz diterima di madrasah diniyah, kami menuntut para ustadz agar memiliki akhlak yang sempurna ketika berada di madrasah, meskipun tidak ada manusia yang sempurna, tapi ini termasuk dalam kegiatan pengorganisasian program *character building*. Hal ini dimaksudkan karena ustadz adalah tauladan bagi para santri di madrasah.”⁵

Strategi perencanaan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan dalam program *character building* adalah dengan langsung memberikan teladan untuk para santri, mulai dari datang tepat

⁴ Lihat Transkrip Wawancara : 01/W/14-02/2022

⁵ Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

waktu, cara bersalaman, cara berbicara, dan lain sebagainya. Hal ini merujuk pada akhlak Rasulullah Saw. Seperti yang diungkapkan Ustadzah Ika Aditya bahwa:

“Pengarahan yang kami lakukan adalah langsung memberikan teladan atau contoh untuk para santri. Seperti halnya Rasulullah memberikan suri tauladan yang baik atau *uswatun khasanah*. Madrasah juga mempunyai peraturan secara tertulis dengan hukuman tersendiri jika ada santri yang melanggar peraturan tersebut.”⁶

Strategi Kepala Madrasah selalu melakukan evaluasi terhadap santri serta para ustadz-ustadzah. Bentuk evaluasi mulai dari mengingatkan, menegur, serta memberikan efek jera. Sehingga pelaksanaan program *character building* dapat terealisasi dengan baik.

Ustadzah Ika Aditya menyatakan:

“Evaluasi program *character building* didasarkan pada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh santri. Dari pelanggaran tersebut kami dapat mencari solusi bagaimana cara memberikan nasehat dan efek jera kepada santri yang melakukan pelanggaran. Seperti contoh ketika ada santri yang berkata kotor maka ustadz langsung menegur di tempat dan memberikan hukuman berupa membaca istighfar sebanyak 50 kali, sebagai bahan evaluasi ketika santri tersebut mengulangi kembali maka dilipatgandakan membaca istighfar sebanyak 100 kali, dan seterusnya berlaku kelipatan.”⁷

Dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda benar-benar mengimplementasikan manajemen dengan baik, mulai dari *planning, organizing, actuating, dan*

⁶ Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

⁷ Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

controlling/evaluating. Sehingga pelaksanaan program *character building* bisa terlaksana dengan baik.

2. Gaya Kepala Madrasah Diniyah

Pengembangan program *character building* bisa disebut dengan penanaman karakter. Dalam hal ini yang dibentuk karakternya adalah santri. Dalam penanaman karakter santri, dibutuhkan *role model*. Maksud *role model* di sini yaitu dalam mendidik harus diberikan adanya contoh dari manusia. Santri harus dicontohkan langsung bagaimana cara berperilaku yang baik.

Dalam program ini yang menjadi *role model* utama adalah kepala madrasah, setelah itu para ustadz dan ustadzah. Dalam memberikan tauladan, kepala madrasah mengacu pada akhlak Nabi Muhammad Saw sebagai panutan. Ustadzah Ika Aditya menyampaikan bahwa, dalam memerankan akhlak Nabi, para ustadz-ustadzah mempunyai peran masing-masing. Hal ini dimaksudkan supaya santri mempunyai sosok *role model* yang lengkap. Hal ini juga termasuk gaya Kepala Madrasah dalam mengorganisasikan peran ustadz-ustadzah.

“Pengorganisasian program ini langsung diplotkan kepada ustadz dengan karakter masing-masing. Ada yang berkarakter tegas, garang, hingga penyabar. Sehingga hal ini menjadi *balance* atau seimbang dalam pengorganisasian program *character building*.”⁸

Gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan menggunakan *role model* sangat bagus. Hal ini karena kepala madrasah memberikan contoh

⁸ Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

secara langsung kepada santri bagaimana akhlak yang baik. Disamping kepala madrasah ada juga para ustadz-ustadzah yang membimbing santri dalam hal akhlak. Ibu Lasmini mengatakan demikian:

“Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah sangat mengedepankan nilai-nilai akhlak yang sesuai dengan ajaran agama Islam. Gaya Kepala Madrasah adalah langsung memerankan bagaimana yang baik sehingga para santri mempunyai *role model* yang layak diteladani. Kami dari wali santri sadar bahwa kami kurang bisa mencontohkan akhlak yang baik dan kami percaya sepenuhnya kepada pihak madrasah diniyah untuk mendidik putra-putri kami.”⁹

Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan menjadi sosok *role model* yang dituntut untuk berperilaku sempurna di hadapan para santri. Dalam hal ini Ustadz Asngudi memberikan *treatment* yang berbeda terhadap santri sesuai dengan usianya. Seperti halnya ketika menghadapi santri kelas Ulya beliau bisa menjadi sosok yang tegas dan garang, lalu berbeda ketika beliau menghadapi kelas Ula yang harus menjadi sosok yang sabar dan menyenangkan. Tetapi dalam penerapannya, Kepala Madrasah tetap menjadi sosok yang penuh dengan kasih sayang, seperti halnya Rasulullah Saw yang mencintai anak kecil.

“Strategi yang kami lakukan dalam pengembangan *character building* adalah dengan memberikan tauladan yang baik langsung di hadapan santri. Selain itu, kami juga menerapkan peraturan yang tertulis dengan *punishment* sendiri-sendiri. Strategi lain yang kami lakukan adalah cara dalam memberikan *treatment* kepada santri. Dalam hal ini kami menerapkan cara tersendiri bagaimana cara menasehati santri yang sulit dikendalikan.”¹⁰

⁹ Lihat Transkrip Wawancara : 01/W/14-02/2022

¹⁰ Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

Wali santri yakni Ibu Lasmini menuturkan bahwa:

“Tindak lanjut gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengembangan program *character building* adalah penerapan akhlak terpuji dalam kehidupan sehari-hari. Santri diharapkan mampu meneladani akhlak Nabi melalui al-Qur’an dan hadis, melalui teladan yang diberikan oleh Kepala Madrasah serta para ustadz-ustadzah”.¹¹

NO	Gaya Kepemimpinan	Pengertian	Contoh
1	Partisipatif	Memimpin dengan pendekatan memberikan keleluasaan kesempatan kepada anggotanya, sehingga anggota bisa lebih inovatif.	1. Kepala Madrasah memberikan keleluasaan kepada para ustadz-ustadzah tentang bagaimana cara mendidik para santri (dengan tegas atau lemah lembut) dengan syarat tetap dengan cara yang baik.
2	Persuasif	Memimpin dengan pendekatan yang mengubah perasaan dan	1. Kepala Madrasah selalu melakukan pendekatan <i>heart to heart</i> (hati ke hati)

¹¹ Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

		pikiran.	<p>kepada ustadz-ustadzah dan santri.</p> <p>2. Kepala Madrasah selalu mengajak bicara empat mata kepada para santri yang sulit dikendalikan.</p>
3	Represif	<p>Memimpin dengan pendekatan menggunakan ancaman.</p>	<p>1. Kepala Madrasah memberikan ancaman kepada para santri yang sulit dikendalikan, yakni berupa hukuman. Seperti contoh menulis <i>istighfar</i> 100 kali, dan lain sebagainya.</p>
4	Motivatif	<p>Pemimpin selalu melakukan pendekatan kepada anggotanya dengan</p>	<p>1. Kepala Madrasah setiap saat dan kesempatan selalu memberikan arahan</p>

		melakukan motivasi.	dan motivasi kepada ustadz-ustadzah dan para santri untuk selalu semangat dalam menuntut ilmu.
5	Edukatif	Pemimpin yang selalu memberikan pendidikan kepada anggotanya.	1. Kepala Madrasah dalam kepemimpinannya selalu memberikan tauladan yang baik kepada para ustadz-ustadzah dan santri sebagai sarana mendidik dengan mencontohkan secara langsung tentang sesuatu yang baik.
6	Inovatif	Pemimpin berusaha keras untuk mewujudkan	1. Kepala Madrasah melakukan <i>branding</i> tentang <i>character</i>

		usaha-usaha pembaharuan.	<i>building</i> . Hal ini merupakan sebuah pembaharuan program dengan lebih modern.
--	--	-----------------------------	---

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan ini efektif, karena sesuai dengan hasil observasi penulis ditemukan bahwa Kepala Madrasah menggunakan enam gaya kepemimpinan, yakni partisipasif, persuasive, represif, motivatif, edukatif, inovatif.

3. Hasil Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah

Sebuah kegiatan tentunya memiliki hasil yang bisa diraih sebagai *output* dari kegiatan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Asngudi dapat diketahui bahwa hasil dari kepemimpinan kepala madrasah pada program *character building* adalah santri memiliki akhlak yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tata krama yang lebih baik dari sebelumnya. Santri sudah mulai berbicara dengan bahasa yang lebih santun menggunakan bahasa jawa kromo inggil. Selain itu, sopan santun siswa terhadap yang lebih tua juga bertambah baik. Hal ini dapat dilihat dari perilaku siswa yang menunduk ketika lewat di hadapan guru. Ustadz Asngudi menuturkan bahwa:

“*Alhamdulillah* dengan penerapan program *character building* yang telah diterapkan, banyak santri yang memiliki akhlak baik.

Bukan hanya ketika madrasah saja, tetapi ketika di keluarga dan masyarakat.”¹²

Ustadz Asngudi mengatakan bahwa jika ada santri yang kurang baik akhlaknya akan dilaksanakan pembinaan. Pembinaan ini merupakan tanggung jawab semua ustadz-ustadzah. Hal yang dilaksanakan untuk menindaklanjuti siswa yang kurang baik akhlaknya adalah ditegur secara halus dan dibina dengan *continue*.

“Dari pelanggaran tersebut kami dapat mencari solusi bagaimana cara memberikan nasehat dan efek jera kepada santri yang melakukan pelanggaran. Seperti contoh ketika ada santri yang berkata kotor maka ustadz langsung menegur di tempat dan memberikan hukuman berupa membaca istighfar sebanyak 50 kali, sebagai bahan evaluasi ketika santri tersebut mengulangi kembali maka dilipat gandakan membaca istighfar sebanyak 100 kali, dan seterusnya berlaku kelipatan.”¹³

Banyak sekali usaha yang dilakukan pihak madrasah untuk membentuk akhlak santri. Seperti yang disampaikan Ustadzah Ika Aditya saat wawancara. Beliau mengatakan bahwa Para ustadz diarahkan untuk selalu konsisten dalam mencontohkan akhlak yang baik, seolah-olah para ustadz dituntut menjadi sempurna dalam menjadi teladan untuk para santri.

Pembiasaan yang sangat banyak memiliki pengaruh terhadap akhlak santri, utamanya pembiasaan yang mencakup seluruh aspek. Seperti yang disampaikan Ustadzah Ika Aditya saat diwawancarai. Beliau mengatakan bahwa hasil dari gaya kepemimpinan Kepala Madrasah sangatlah baik. Hal ini dapat dilihat dari akhlak santri ketika awal masuk

¹² Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

¹³ Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

madrasah masih kurang dalam hal sopan santun, saat ini sudah terdapat peningkatan mulai dari menunduk ketika lewat di depan guru, berkata sopan dengan guru dan teman sebayanya, dan menggunakan bahasa jawa *krama inggil*.

“Hasil dari kepemimpinan Kepala Madrasah bisa dirasakan oleh para santri, ustadz, orang tua wali santri, hingga masyarakat sekitar. Kepemimpinan kepala madrasah yang langsung memberikan contoh kepada santri bisa dibilang berhasil. Bisa dilihat dari cara kepala madrasah selalu menggunakan Bahasa jawa kromo inggil, atau Bahasa Indonesia. Hal ini secara tidak langsung juga memberikan contoh kepada santri supaya bisa ditiru.”¹⁴

Tolak ukur ketercapaian karakter santri dalam pelaksanaan program *character building* adalah akhlak yang baik di manapun tempatnya, baik di rumah, madrasah, bahkan masyarakat. Ustadz Asngudi mengatakan bahwa:

“Penerapan program *character building* yang telah diterapkan, banyak santri yang memiliki akhlak baik. Bukan hanya ketika di madrasah saja, tetapi ketika di keluarga dan masyarakat. Baik di sini tidak harus muluk-muluk, namun dalam artian memiliki sopan santun minimal berbahasa jawa krama inggil dalam kehidupan sehari-hari, utamanya kepada orang tua. Lalu bersalaman dengan mencium tangan. Dari total 125 santri Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan sudah banyak sekali yang memiliki akhlak yang baik.”

Madrasah sangat mengupayakan untuk mempertahankan akhlak terpuji siswa yang dimulai dari Kepala Madrasah lalu pada ustadz-ustadzah. Hal ini ditujukan untuk menanamkan akhlak terpuji dalam diri santri. Yang dilakukan madrasah dalam rangka mencapai visi misi

¹⁴ Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

madrasah adalah dengan mengevaluasi ustadz-ustadzah, seperti yang telah dijelaskan Ustadzah Ika Aditya bahwa:

“Para ustadz juga dievaluasi dari segi akhlak, seperti contoh harus datang lebih awal, tidak boleh terlambat, hingga pulang harus paling akhir ketika semua santri sudah pulang semua.”¹⁵

Program yang diterapkan di madrasah diniyah Al-Huda tentunya juga memiliki kendala dalam melaksanakannya. Hal ini sudah dianggap wajar, karena sebagai manusia tak luput dari salah. Namun, pihak madrasah tetap mengusahakan yang terbaik demi terlaksananya tujuan dari program *character building*. Seperti yang disampaikan Ustadzah Ika Aditya bahwa:

“Dalam program ini kendala yang dialami adalah ketidaksempurnaan ustadz yang secara lahiriyah adalah manusia biasa, yang terkadang lalai dalam mengendalikan akhlaknya. Sehingga hal ini terus menjadi bahan evaluasi untuk para ustadz dalam bertingkah laku khususnya di depan para santri.”¹⁶

Begitu pula halnya disampaikan oleh Ustadz Asngudi, bahwasanya

“Kendala dalam program ini adalah kita hanya bisa memantau santri ketika berada di madrasah. Jadi ketika di luar madrasah kita kurang bisa memantau, mengingat santri dengan jumlah yang banyak dan tidak seimbang dengan jumlah ustadz. Ketika di luar madrasah santri mendapatkan pengaruh dari lingkungannya entah itu dalam hal negatif ataupun positif, dan santri belum bisa memilah mana yang baik dan mana yang buruk. Pada akhirnya pengaruh negatif dari luar tersebut dibawa ke lingkungan madrasah dan mempengaruhi santri yang lain”.¹⁷

¹⁵ Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

¹⁶ Lihat Transkrip Wawancara : 01/W/14-02/2022

¹⁷ Lihat Transkrip Wawancara : 02/W/14-02/2022

C. Pembahasan

1. Pelaksanaan Strategi Kepemimpinan Madrasah Diniyah

Berdasarkan paparan dari berbagai aspek tentang strategi kepemimpinan Kepala Madrasah yakni kualitas santri tidak hanya dipengaruhi oleh peran ustadz saja, tetapi Kepala Madrasahpun juga berperan di dalamnya. Suatu strategi kepemimpinan kepala pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam terwujudnya tujuan pendidikan.¹⁸

Strategi merupakan cara yang digunakan untuk memberikan semua kemampuan dari segala sumber daya yang ada pada suatu organisasi supaya dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bisa dikatakan bahwa strategi adalah faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya strategi, sebuah institusi tidak akan bisa yakin bagaimana bisa memanfaatkan peluang-peluang baru. Strategi kepemimpinan Kepala Madrasah adalah cara untuk mengatasi permasalahan madrasah. Strategi kepemimpinan adalah kegiatan mengambil keputusan dan merancang tindakan-tindakan strategis untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁹

Strategi kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dalam program *character building* mengedepankan cara mendidik dengan langsung memberikan contoh

¹⁸Hidayat Kusen R., Fathurrochman, & Hamengkubuwono, *Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya dalam Peningkatan Kompetensi Guru*, Jurnal Idaraah, Vol. 3, No. 2, 2019), 175.

¹⁹I Wayan Aryawan, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan pada Konsep Panca Upaya Sandhi*, Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial, Vol. 5, No. 2, 2019, 133.

kepada santri tentang perilaku terpuji dan sopan santun. Dari sejak awal perekrutan ustadz-ustadzah, Kepala Madrasah benar-benar memperhitungkan sumber daya dengan memilah para tenaga pendidik dengan akhlak yang baik, sehingga dalam aspek kelembagaan program *character building* ini dapat terealisasi dengan baik. Karena pada dasarnya ustadz-ustadzah yang menjadi *role model* haruslah menjadi sosok yang sempurna untuk menjadi contoh di depan santri.

Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hidayat Kusen, bahwasanya kepemimpinan yang strategis akan menghasilkan sebuah kebijakan yang positif, maka dari itu perlu dirancang dari aspek kelembagaan, bidang studi, sumber daya, serta pengembangan alat dan inovasi. Kualitas peserta didik tidak hanya dipengaruhi oleh peran guru saja, tetapi kepala pendidikanpun juga berperan di dalamnya.²⁰

Peran Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan di sini adalah pimpinan struktural tertinggi dalam lembaga madrasah, maka sudah kewajibannya menjadi sosok yang bisa menjadi panutan, model, motivator, inovator serta *influencer* yang bisa mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan para tenaga pendidiknya serta santrinya.

Pembentukan karakter di madrasah dilakukan dalam pembiasaan santri ketika baru datang yakni dimulai dengan menata sepeda, menata sandal, mengucapkan salam, bersalaman dengan teman-teman,

²⁰Hidayat Kusen R., Fathurrochman, & Hamengkubuwono, *Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya dalam Peningkatan Kompetensi Guru*, Jurnal Idaraah, Vol. 3, No. 2, 2019), 175.

bersalaman dengan ustadz-ustadzah dengan mencium tangan, serta membiasakan berbahasa yang sopan.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pelaksanaan strategi kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan terlaksana dengan realistis. Dengan menjadikan dirinya serta para tenaga pendidiknya sebagai *role model*, pengembangan program *character building* kepada santri Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dapat dikatakan berhasil dengan cara-cara yang strategis dan inovatif.

2. Gaya Kepala Madrasah Diniyah

Gaya kepemimpinan merupakan bentuk dari perilaku seorang pemimpin tentang bagaimana cara ia memimpin. Gaya kepemimpinan memiliki arti yakni menjalankan fungsi kepemimpinan dengan ideologi, serta sikapnya terhadap seseorang.²¹ Gaya kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan selalu mengedepankan akhlak terpuji dalam kinerjanya, karena akhlak itu hal yang spontan tanpa membutuhkan pertimbangan. Namun akhlak bisa diubah dengan pembiasaan-pembiasaan. Pembiasaan ini tentunya harus konsisten dan membutuhkan waktu. Selain itu faktor lingkungan yang baik juga sangat mempengaruhi pembentukan akhlak ini.

Salah satu visi Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan adalah mengamalkan akhlak terpuji dalam

²¹Sukarman Purba, *Kepemimpinan Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 60.

kehidupan sehari-hari sesuai dengan suri tauladan Nabi Muhammad Saw. Dalam hal ini kita tidak bisa melihat langsung bagaimana akhlak nabi, karena kita tidak hidup pada zamannya. Maka dari itu dibekali dengan ilmu agama yang berlandaskan al-Qur'an dan hadis yang sudah dipelajari oleh Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan. Dengan demikian hal ini dapat menjadi pedoman Kepala Madrasah dalam pelaksanaan program *character building* pada santri.

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dalam program *character building* sangat menekankan tauladan dengan akhlak terpuji. Hal ini dapat dilihat dari cara komunikasi baik komunikasi verbal dan nonverbal pada santri dan ustadz-ustadzah. Komunikasi verbal di sini contohnya adalah berbahasa jawa *kromo inggil* dalam lingkup madrasah, jika belum bisa maka menggunakan bahasa Indonesia. Selain itu, penggunaan kata sapaan *mbak* atau *mas* juga diterapkan. Sedangkan komunikasi nonverbal berupa bijak dalam menggunakan media sosial, hal ini peneliti temukan pada percakapan pada grup *whatsapp* antara santri dan ustadz-ustadzah.

Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dengan penuh perhatian mencurahkan segenap upaya untuk mensukseskan program *character building* ini. Hasil dari penelitian bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah

Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan yakni gaya partisipasif, gaya persuasif, gaya represif, gaya motivatif, gaya edukatif, serta gaya inovatif.

Dalam penerapan gaya kepemimpinan partisipasif, Kepala Madrasah selalu menuntut kepada ustadz-ustadzah berperilaku baik, dengan memberikan keleluasaan kepada mereka dalam berperan. Ada yang berperan sebagai ustadz atau ustadzah yang penyabar, garang, tegas, dan lain sebagainya, tetapi tetap dalam koridor norma-norma dan akhlak yang baik. Implementasi gaya kepemimpinan persuasif, Kepala Madrasah selalu melakukan *deep talk* atau pembicaraan mendalam kepada santri yang sulit dikendalikan. Dengan usaha tersebut pelan-pelan santri tersebut bisa mudah untuk dikendalikan.

Gaya kepemimpinan represif, yang diterapkan oleh Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan juga memberikan *punishment* kepada santri yang melanggar peraturan. Dengan gaya motivatif, Kepala Madrasah juga turut memotivasi santri agar santri selalu bersikap baik, selalu mengedepankan akhlak serta sopan santun. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan petuah petuah bijak ketika proses pembelajaran dan diberikan pula motivasi di dalamnya agar santri mengikuti kegiatan belajar dan beribadah harus dengan ikhlas dan khusyu. Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang edukatif pada setiap waktu dan kesempatan selalu mengingatkan

santri agar selalu berperilaku baik, dengan memberikan pengetahuan-pengetahuan umum dan agama, selain itu juga Kepala Madrasah juga memberikan ilmu tentang bagaimana berperilaku yang baik di setiap saat.

Kepala Madrasah yang sudah memimpin lembaga selama 30 tahun pasti selalu memikirkan bagaimana lembaga bisa berkembang dan maju, memperbaiki segala kekurangan dan mempertahankan sesuatu yang sudah baik. Sehingga dalam penerapan gaya kepemimpinan yang inovatif, kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan selalu melakukan evaluasi terhadap lembaga, tenaga pendidik, serta pada dirinya sendiri, dengan demikian madrasah dapat tetap bereksistensi hingga saat ini.

3. Hasil Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah

Upaya pembentukan karakter santri dalam program *character building* di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan ini adalah salah satu harapan masyarakat terhadap keresahan pada zaman degradasi moral ini. *Character building* sebagai pendidikan budi pekerti yang mencakup aspek pengetahuan (*cognitive*), perasaan (*feeling*), dan tindakan (*action*).²²

Dalam kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengembangan program *character building* aspek yang diutamakan adalah penekanan dalam tenaga pendidik dalam hal ini ustadz-ustadzah diwajibkan

²²Yulia citra, *Pelaksanaan Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Khusus, Vol. 1, No. 1, 2012, 238.

mempunyai kepribadian yang dewasa dan bijak, untuk menjadi teladan bagi santri. Maka dari itu ustadz-ustadzah Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan harus memiliki kepribadian yang bisa menjadi teladan sehingga mampu menjadi sumber panutan bagi peserta didik. Sebagai *role model* harus bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, dan mampu menjadi pribadi yang jujur, berakhlak mulia, menampilkan diri sebagai pribadi yang berkompeten, dewasa serta berwibawa. Ustadz-Ustadzah harus mampu menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga serta percaya diri menjadi seorang tenaga pendidik.

Dalam pendidikan karakter (*character building*) harus menekankan tiga komponen karakter yang baik, yakni *moral knowing* atau pengetahuan tentang kemoralan, *moral feeling* atau perasaan tentang moral, dan *moral action* atau perbuatan moral. Tiga aspek ini yang diperlukan untuk anak supaya mampu memahami, merasakan serta melaksanakan nilai-nilai moral yang baik.²³ Dalam hal ini Kepala Madrasah selalu memberikan pengetahuan kemoralan kepada santri setiap saat kapanpun dan di manapun. Perasaan moral yang diberikan juga diberikan kepada santri melalui *deep talk* atau obrolan mendalam hingga menyentuh perasaan santri yang sulit dikendalikan. *Moral action* atau perbuatan moral yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dilakukan

²³Yulia citra, *Pelaksanaan Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Khusus, Vol. 1, No. 1, 2012, 238.

dengan cara memberikan contoh dan tauladan yang baik di hadapan santri secara langsung.

Tolak ukur ketercapaian karakter santri dalam pelaksanaan program *character building* adalah akhlak yang baik di manapun tempatnya, baik di rumah, madrasah, bahkan masyarakat. Madrasah sangat mengupayakan untuk mempertahankan akhlak terpuji siswa yang dimulai dari Kepala Madrasah lalu pada ustadz-ustadzah. Hal ini ditujukan untuk menanamkan akhlak terpuji dalam diri santri. Yang dilakukan madrasah dalam rangka mencapai visi misi madrasah adalah dengan mengevaluasi ustadz-ustadzah.

Harapan dari madrasah sebagai tindak lanjut dari program *character building* ini adalah siswa mampu memiliki akhlak yang baik. Baik di sini tidak hanya di lingkup madrasah saja tetapi di masyarakat juga. Akhlak yang baik di sini mencakup minimal menggunakan bahasa jawa *krama inggil* dalam kehidupan sehari-hari dan memiliki sopan santun kepada orang tua, baik dalam bertutur kata, selalu sopan santun di manapun dan kapanpun, serta selalu menghormati orang yang lebih tua.

Program yang diterapkan di madrasah diniyah Al Huda tentunya juga memiliki kendala dalam melaksanakannya. Hal ini sudah dianggap wajar, karena sebagai manusia tak luput dari salah. Namun, pihak madrasah tetap mengusahakan yang terbaik demi terlaksananya tujuan dari program *character building*.

Hasil dari dari kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengembangan program *character building* yang pertama adalah, santri memiliki akhlak yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tata krama yang lebih baik dari sebelumnya, hal ini khususnya dirasakan khususnya oleh para wali santri. Santri sudah mulai berbicara dengan bahasa yang lebih santun menggunakan bahasa jawa *kromo inggil*. Selain itu, sopan santun santri terhadap yang lebih tua juga bertambah baik. Hal ini dapat dilihat dari perilaku siswa yang menunduk ketika lewat di hadapan guru, serta cara bersalaman dengan mencium tangan. Yang kedua, dari kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengembangan program *character building* dapat dirasakan oleh para ustadz-ustadzah yakni perilaku mereka menjadi lebih terkontrol karena dalam keseharian di madrasah dituntut untuk berperilaku sempurna, sehingga hasil dari kepemimpinan madrasah bisa dirasakan bukan hanya santri saja melainkan juga para ustadz ustadzah.



IAIN
PONOROGO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dalam program *character building* dengan mendidik secara langsung memberikan contoh kepada santri tentang perilaku terpuji dan sopan santun. Dari sejak awal perekrutan ustadz-ustadzah, Kepala Madrasah benar-benar memperhitungkan sumber daya dengan memilah para tenaga pendidik dengan akhlak yang baik, sehingga dalam aspek kelembagaan program *character building* ini dapat terealisasi dengan baik. Karena pada dasarnya seorang *role model* haruslah menjadi sosok yang sempurna untuk menjadi contoh kepada santri.
2. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan Magetan dalam program pengembangan program *character building* pada santri, yakni menerapkan gaya kepemimpinan partisipasif, gaya kepemimpinan persuasif, gaya kepemimpinan represif, gaya kepemimpinan motivatif, gaya kepemimpinan edukatif, dan gaya kepemimpinan inovatif.
3. Hasil dari dari kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengembangan program *character building* yang pertama adalah, santri memiliki akhlak yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tata krama yang lebih baik dari

sebelumnya, hal ini khususnya dirasakan khususnya oleh para wali santri. Santri sudah mulai berbicara dengan bahasa yang lebih santun menggunakan bahasa jawa *kromo inggil*. Selain itu, sopan santun santri terhadap yang lebih tua juga bertambah baik. Hal ini dapat dilihat dari perilaku siswa yang menunduk ketika lewat di hadapan guru, serta cara bersalaman dengan mencium tangan. Yang kedua, dari kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengembangan program *character building* dapat dirasakan oleh para ustadz-ustadzah yakni perilaku mereka menjadi lebih terkontrol karena dalam keseharian di madrasah dituntut untuk berperilaku sempurna, sehingga hasil dari kepemimpinan madrasah bisa dirasakan bukan hanya santri saja melainkan juga para ustadz-ustadzah.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan untuk tetap melanjutkan pembiasaan-pembiasaan yang memberikan dampak baik kepada santri.
2. Disarankan kepada seluruh ustadz, ustadzah, dan Kepala Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan untuk tetap memberikan motivasi, semangat dan terus meningkatkan kompetensi profesionalnya agar kegiatan pengembangan program *character building* lebih baik lagi.

3. Disarankan kepada santri di Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan agar terus semangat dan aktif dalam mengikuti kegiatan di madrasah.
4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai inspirasi serta memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai salah satu referensi atau sumber rujukan dalam penelitian selanjutnya. Adapun hal menarik yang mungkin bisa dijadikan untuk objek penelitian selanjutnya adalah tentang bagaimana kepemimpinan serta manajemen dalam mempertahankan eksistensi Madrasah Diniyah Al-Huda Karangrejo Kawedanan yang sudah 30 tahun berjalan sejak 1991.



DAFTAR PUSTAKA

- Abijaya, Sastra & Eka Wildanu, Agus Jamaludin. "Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan Dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo)". *Jurnal Soshum Insentif*, Vol. 4, No. 1, 2021.
- Ardianto, Alvinaro. *Metode Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2010.
- Aryawan, I Wayan. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan pada Konsep Panca Upaya Sandhi". *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, Vol. 5 No. 2. 2019.
- Asnawi, Sahlan. "Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan". *Jurnal Psikologi*, No. 2, 1999.
- Citra, Yulia. "Pelaksanaan Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran". *Jurnal Ilmiah Pendidikan Khusus*, Vol. 1 No. 1. 2012.
- Fadhilla, Aisya Rahma. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat Sfh (*Study Frome Home*) di Masa Pandemi Covid-19". *Jurnal Pendidikan Guru MI*, Vol. 3, No. 2. 2020.
- Departemen Agama. *al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Depag RI, 2006.
- Dirjen Pendidikan Tinggi Kemendiknas. *Kerangka Acuan Pendidikan Karakter*. Jakarta: Depdiknas, 2010.
- Harahap, Ade Chita Putri. "*Character Building* (Pendidikan Karakter)". *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 9, No. 1, 2019.
- Herdian & Dyah Siti Septiningsih. "*Character Building Training Sinergi Guru dan Orangtua*". *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 4, No. 2, 2020.
- Katrina, Eddles-Hirsch. "*Phenomenology and Educational Research*". *International Journal of Advanced Research*, Vol. 3 No. 8. 2015.
- Kurniawan, Deny. *Penguatan Pendidikan Karakter Madrasah Diniyah Wusta Hidayatul Mukhlisin Pondok Pesantren Keterampilan Al-Ikhlash Babadan*. Skripsi IAIN Ponorogo: Ponorogo, 2021.
- Kusen, Hidayat R., Fathurrochman, & Hamengkubuwono. "Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya dalam Peningkatan Kompetensi Guru". *Jurnal Idaraah*, Vol. 3, No. 2. 2019.

- Maryatin. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*". Vol. 5, No. 2. 2013.
- Mulyadi. *Pembentukan Karakter Siswa melalui Madrasah Diniyah sebagai Pelengkap Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Jakarta, 2014.
- Mulyono, Hardi. "Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi". *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol. 3, No. 1, 2018.
- Mukhtar, Nurjaya Afiah A. & Nur Achsanuddin UA. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2, No. 1, 2020.
- Palupi, Endang, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru" *Jurnal Cahaya Pendidikan*, Vol. 7, No. 1. 2021.
- Purba, Sukarman. *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Rosmiati, Taty & Dedy Achmad Kurniady. *Kepemimpinan Pendidikan dalam Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sahadi, Otong Husni Taufiq, Ari Kusumah Wardani. "Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi". *Jurnal Moderat*, Vol. 6, No. 3, 2020.
- Sanusi, Hary Priatna. "Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut". *Jurnal Pendidikan Manajemen*, Vol. 3, No. 2. 2018.
- Sondak, Sandi Hesti. "Faktor-faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan". *Jurnal Emba* Vol. 7, No. 1. 2019.
- Siagian, Tomy Sun, Hazmanan Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1. 2018.
- Sidiq, Umar. *Etika dan Profesi Keguruan*. Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018.
- Sidiq, Umar. "Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam al-Quran dan Hadis". *Jurnal Dialoga*, Vol. 12, No. 1. 2014.
- Sidiq, Umar. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021.

- Sidiq, Umar. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- Suherman, Usep Deden. “Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi”. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, Vol. 1, No. 2, 2019.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”. *Jurnal standardisasi*, Vol. 9, No. 3. 2007.
- Trang, Dewi Sandy. “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)”. *Jurnal EMBA* Vol. 1, No. 3. 2013.
- Tim Penyusun FATIK. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2021.
- Utari, Sri & Moh. Mustofa Hadi. “Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)”. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, Vol. 6, No. 1, 2020.
- Usman, Julianti. *Implementasi Pendidikan Karakter pada Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan SDN 2 Kalosi Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020.

