

Peran Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi Di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe

Hamka Ahula

randiahula@email.com

Kudrat Dukalang

IAIN Manado, Sulawesi Utara, Indonesia

kudratdukalang1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2, Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe, serta faktor pendukung dan penghambatnya.

Penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kualitatif lapangan. Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 memiliki upaya yang dilakukan dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 dengan menanamkan nilai-nilai dalam hal ini nilai disiplin, nilai sopan santun, nilai sosial, dan nilai religius, dengan misi Madrasah sebagai pedoman, melakukan komunikasi yang baik dengan guru dan siswa/l, melakukan pengambilan keputusan dengan bersama sehingga semua kebijakan yang diberikan dapat diterima oleh semua pihak dan dapat terlaksana tanpa adanya keterpaksaan dari salah satu pihak yang ada di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terutama bagi Kepala Madrasah di lingkungan Madrasah. Sehingga dapat dijadikan bahan informasi dan masukan untuk mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2, Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Kata kunci: Madrasah; Budaya Organisasi.

Abstract

The Role of the Head of the Madrasa in Developing an organizational Culture in the Aliyah Al Fajar Ngalipea 2 sub-district Manganitu Southern Sangihe Islands Regency. This study aims to understand the role of the Madrasah head in developing organizational culture at Aliyah Al Fajar Madrasah Ngalipe 2, Manganitu Selatan District, Sangihe Islands Regency, and supporting factors and their inhibiting.

This research used is qualitative field research. This qualitative research is carried out by observation, interviews, and documentation.

The results of this study addressed that the Head of Aliyah Aliyah Aliyah Ngalipe 2 had entered to develop the organizational culture in the Aliyah Aliyah Al Dawn 2 by instilling values in this case the value of the manners, social socially, and religious values, with midday mission as a guideline, committing good communication with teachers and students, making decisions together so that all policies given can be accepted by all parties and can be implemented without the absence of one party in the Aliyah Aliyah Madrasah Aliyah caliper 2 Manganitu Southern Subdistrict Sangihe Islands Regency.

The results of this study are expected to contribute primarily to the head of the madrasa in the Madrasah environment. So that it can be used as information and input to develop an organizational culture in the Aliyah Al Fajar Madrasah Nganipaeng 2, Manganitu Selatan District, Sangihe Islands Regency

Keywords: Madrasa; Organizational culture

Pendahuluan

Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya (Suhardiman, 2013). Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Kondisi pelaksanaan budaya organisasi di Madrasah pada umumnya kurang mendapat perhatian dari kepala Madrasah, hal ini tampak dari berkembangnya budaya personal Madrasah yang variatif, dalam melakukan pekerjaannya bersifat normatif, cenderung gugur kewajiban (A. M. D. Pawero & Dkk, 2019). Contoh riil fenomena tersebut adalah pada guru mengajar, apabila guru telah melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, dianggapnya telah melaksanakan kewajibannya (Hendarman, 2020). Tugas lain berupa kegiatan mendidik dengan memberi contoh berperilaku cenderung diabaikan, dalam diri personal Madrasah tidak ditanamkan budaya organisasi yang menjadi ciri khas sebuah Madrasah yang membedakannya dengan Madrasah yang lainnya. Kepala Madrasah selaku penanggung jawab pendidikan yang ada di Madrasah belum memberikan perhatian serius pada budaya organisasi sebagai bagian penting dalam mencapai visi, misi dan tujuan Madrasah.

Metode

Dalam penelitian ini, peneliti memilih pengumpulan data melalui observasi wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk memperkuat teori-teori yang dipakai, maka peneliti melengkapi dengan penelitian kepustakaan (*library research*) (Iskandar, 2010). Metode ini sangat penting dalam suatu penelitian, karena baik buruknya penelitian sebagian besar tergantung pada teknik pengumpulan data, maka dalam hal ini peneliti menggunakan;

Observasi

Observasi atau penelitian lapangan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara peneliti turun langsung untuk melakukan pengamatan di lokasi penelitian.

Lebih jelasnya peneliti menggunakan observasi partisipatif, dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Adapun jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tak berstruktur (*Unstruktur Interview*), yaitu wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Zed, 2008).

Hasil

Untuk mendeskripsikan data dari hasil penelitian ini, peneliti akan menghubungkannya dengan hasil observasi yang di dapat di lapangan yaitu Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2, sehingga dapat diketahui bagaimana peran kepala Madrasah sebagai leader dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Peran Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan, 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, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokrasi serta bertanggungjawab. Peran kepala Madrasah dalam hal ini menempati posisi yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas kegiatan pendidikan dan bertanggungjawab untuk memimpin proses pendidikan di Madrasah terutama berkaitan membangun suasana budaya organisasi yang ada pada Madrasah yang merupakan salah satu faktor penting. Upaya dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah dapat melalui optimalisasi peran kepala Madrasah.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2, Bapak Drs. Hermanto Sumenda mengenai cara kepemimpinan yang dijalankan dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah. Beliau mengatakan:

“Musyawarah tentunya sangat penting dalam mengembangkan budaya organisasi, musyawarah yang dilaksanakan ada yang sifatnya saling memberikan masukan dan ada musyawarah yang sifatnya memberikan motivasi kepada guru-guru. memberikan motivasi kepada guru-guru merupakan suatu kebijakan dari saya selaku kepala Madrasah melalui musyawarah-musyawarah. Kemudian guru-guru tersebut kita anggap mereka itu sebagai pelengkap, karena tanpa adanya mereka kita itu tidak ada apa-apanya, kita anggap mereka itu sebagai rekan kerja dan mereka itulah sebagai ujung tombak, karena maju atau mundurnya suatu Madrasah itu sebenarnya sangat ditentukan kepada gurunya sendiri yang ada di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng II.”

Pada hari yang sama peneliti juga mewawancarai seorang guru Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 Farida Makagansa, S.Pd.I mengenai peran kepemimpinan kepala Madrasah, beliau mengatakan bahwa:

“Peran kepala Madrasah selama ini cukup bijaksana dan bertanggung jawab. Bijaksana dalam hal memberikan keputusan kemudian menyelesaikan sebuah masalah dan bertanggung jawab dalam kepemimpinannya. Dalam hal rapat, kepala Madrasah cukup menghargai pendapat para guru-guru kemudian mengutamakan kepentingan orang banyak, tidak egois dan saling toleran.” Dari

hasil wawancara di atas, dinyatakan bahwa kepemimpinan yang dijalankan kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng II tergolong kepada tipe kepemimpinan demokratis dimana kepala Madrasah selalu mengadakan musyawarah kepada seluruh dewan guru yang ada dalam menetapkan setiap keputusan yang akan diambil. Selama masa pimpinannya di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 ini sampai sekarang Madrasah telah mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Kepemimpinan kepala Madrasah cukup bijaksana dan bertanggungjawab yaitu bijaksana dalam hal memberikan keputusan kemudian menyelesaikan sebuah masalah dan bertanggungjawab dalam kepemimpinannya.

Kepemimpinan sebenarnya merupakan inti daripada manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor atau penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat baik yang bersifat "human resources" maupun "non human resources" dalam suatu organisasi (Ruhayat, 2017). Dengan demikian pentingnya peran kepemimpinan dalam proses pencapaian tujuan organisasi, sehingga dapat dianggap bahwa sukses tidaknya kegiatan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas dalam memimpin atau mengelola organisasi.

Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe

Mengembangkan budaya organisasi merupakan satu hal yang tidak mudah, perlu adanya kerjasama yang baik antar stakeholder Madrasah (Fauzi, 2017). Kepala Madrasah dituntut mampu jeli melihat potensi-potensi yang dimiliki madrasah untuk mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 agar potensi yang ada tersebut dapat teraplikasi sesuai dengan porsinya. Setiap madrasah pasti mempunyai nilai plusbaik dari segi apapun. Termasuk dalam mengembangkan budaya Organisasi ini, salah satu yang menjadi tugas Kepala Madrasah adalah meneliti apa-apa saja faktor pendukung dalam mengembangkan suatu budaya yang ada.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, Drs. Hermanto Sumenda selaku kepala Madrasah mengatakan bahwa ada banyak faktor pendukung dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng II ini diantaranya:

"Faktor pendukungnya antara lain adalah antar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kompak, karena memang sebagian besar adalah alumni dari Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng II, lalu budaya ini merupakan warisan dari para guru-guru terdahulu yang pernah mengabdikan diri di Madrasah ini selain itu Madrasah kita mempunyai guru piket yang senantiasa memeriksa apakah budaya organisasi terlaksana dengan baik atau tidak, artinya ada koordinasi yang dilakukan".

Dari hasil wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwa Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 sangat berpotensi dalam mengembangkan budaya organisasi, hal ini didukung oleh banyaknya faktor diantaranya struktur organisasi yang solid, kerjasama antar stakeholder madrasah yang baik serta lingkungan kerja yang sangat memungkinkan untuk mengembangkan budaya Organisasi ini. Selain itu, dalam mengembangkan budaya organisasi perlu adanya orang-orang yang kompeten dalam bidangnya, dan berdasarkan hasil observasi peneliti ini dimiliki oleh Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2. Dari data guru terlihat bahwa ada beberapa guru yang sudah cukup lama menerapkan budaya Organisasi kepada peserta didik yang ada yang tentu ini menjadi nilai plus dan faktor pendukung dalam mengembangkan budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2.

Ketika ada faktor pendukung maka bisa saja ada faktor penghambat, karena tidak ada yang berjalan sempurna. Begitu pula dalam mengembangkan sebuah budaya organisasi. Tapi yang harus difahami adalah bahwa setiap kekurangan tidak bisa dijadikan alasan untuk tidak mengembangkan budaya yang telah lama di jalankan. Yang harus dilakukan adalah meminimalisir faktor penghambat agar tidak menjadi penghalang dalam mengembangkan budaya tersebut.

Menurut Drs. Hermanto Sumenda selaku kepala Madrasah hal-hal yang menjadi faktor penghambat dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng II adalah sebagai berikut:

“Sedangkan salah satu faktor penghambatnya ada pada peserta didik, terkait dengan budaya-budaya yang ada di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng II ini, sebagian peserta didik masih dalam keadaan terpaksa dalam melaksanakan budaya-budaya yang ada di sini. misalnya dalam pelaksanaan shalat dzuhur berjamaah, karna sebagian peserta didik masih menunggu instruksi dari guru-guru kemudian barulah mereka melaksanakannya.”

Dari hasil wawancara di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor penghambat yang paling sering itu datangnya dari peserta didik yang nakal, dan tidak bisa mengikuti aturan yang ada. Apabila pelanggaran ini terjadi maka guru-guru madrasah bekerja sama untuk memprosesnya

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan bapak Kepala Madrasah dan salah satu guru yang ada di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2, bahwa dukungan dari kepala Madrasah berperan penting dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten

Kepulauan Sangihe, perannya sebagai seorang pemimpin lembaga Madrasah diuntut untuk memberikan pengambilan keputusan yang tepat dalam internalisasi kegiatan-kegiatan yang bersifat religius yang dapat membangun nilai-nilai keorganisasian di Madrasah.

Perlu dipahami juga bahwa Peran Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi yang meliputi nilai-nilai sebagai berikut:

Nilai Sopan Santun

Pendidikan karakter merupakan proses panjang yang dapat dimulai dari anak usia dini, namun demikian pada setiap jenjang sekolah dapat melakukan proses pendidikan karakter salah satunya dengan melakukan pembiasaan (Tola et al., 2020). Salah satu aspek pembentukan nilai karakter di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 pada peserta didik adalah sikap sopan santun. Pembentukan peserta didik untuk menjadi anak yang memiliki sikap sopan santun dalam kehidupan sehari-hari baik dalam kehidupan di sekolah, di rumah, dan di lingkungan tempat tinggal anak dapat ditanamkan melalui proses pembudayaan.

Nilai Disiplin

Salah satu tujuan nilai budaya organisasi yang paling utama dalam suatu budaya organisasi adalah nilai disiplin. Penerapan budaya organisasi yang disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan (A. M. V. D. Pawero, 2017). Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi prestasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2. Nilai disiplin yang ada di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 adalah disiplin waktu, dalam hal ini seluruh warga sekolah harus bisa menghargai waktu yang ada dengan cara ketepatan waktu hadir yaitu pukul 06.45 WITA sampai pukul 14.00 WITA. Dan ini sudah difasilitasi dengan adanya finger print dan absensi bagi para guru sedangkan untuk para siswa dengan adanya absensi kelas yang mengidentifikasi siswa masuk kelas.

Nilai Sosial

Manusia hidup di dunia itu tidak bisa hidup sendiri tanpa adanya bantuan orang lain. Maka dari itu, manusia harus hidup mengerti bagaimana caranya hidup bersosial. Berangkat dari ini, di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 menanamkan nilai sosial terhadap peserta didik sejak dini, agar nantinya mereka bisa hidup secara sosial dilingkungannya masing-masing. Nilai sosial di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 meliputi menjenguk guru atau keluarga dari guru di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 yang sedang sakit. Serta jika beliau tidak bebeturan jadwal beliau juga menjenguk siswanya yang tidak masuk sekolah karena sakit.

Nilai Religious

Sepastinya lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) itu mengajarkan nilai-nilai agama Islam. Akan tetapi nilai keagamaan itu tidak akan mudah diterima atau bahkan diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari tanpa ada kebiasaan. Kebiasaan untuk selalu melaksanakan ibadah itu tidak bisa dilaksanakan dengan semudah membalikkan tangan. Nilai keagamaan ini akan lebih mudah jika sudah diaplikasikan pada anak sejak usia dini, dan apalagi jika didukung oleh lingkungan yang mempunyai atmosfir religius (Yunus & Salim, 2019). Di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipang 2 sudah membiasakan kepada peserta didiknya dan para guru untuk mengawali kegiatan pembelajaran disekolah dengan membaca doa bersama di kelas masing-masing. Selain itu juga, mereka melaksanakan sholat dhuha rutin setiap pagi serta sholat dzuhur berjamaah. Dan juga diadakan tadzkir keliling dirumah para siswa setiap hari jum'at. Dengan harapan mereka agar selalu terbiasa dalam melaksanakan ibadah secara istiqomah.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe, mengenai “Peran Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi berperan sangat penting dalam menciptakan budaya organisasi yang ada di Madrasah tersebut. Sebagaimana pada umumnya di setiap Madrasah memiliki bangunan nilai budaya organisasi yang mewakili dari karakter Madrasah tersebut. Begitu juga di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 juga mempunyai nilai budaya organisasi yang berbeda dengan Madrasah yang lainnya, yaitu meliputi nilai kedisiplinan, nilai sosial, nilai sopan santun, dan nilai religius. Kegiatan keagamaan dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 tidak terlepas dari dukungan semua pihak, tak tekecuali dukungan dari kepala Madrasah itu sendiri yang memiliki peran sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan. Tentu menjadi tolak ukur suatu keberhasilan dalam menciptakan budaya organisasi

di Madrasah Aliyah Al Fajar Ngalipaeng 2 Kecamatan Manganitu Selatan Kabupaten Kepulauan Sangihe.

2. Faktor kendala yang ada dalam mengembangkan budaya organisasi di MA Al Fajar Ngalipaeng 2 yaitu yang paling terbesar terdapat pada sebagian peserta didik, sebab dalam melaksanakan budaya organisasi yang ada di Madrasah mereka melaksanakannya dengan keadaan terpaksa. Walaupun demikian, peserta didik mampu melaksanakan budaya organisasi yang ada.

Referensi

- Fauzi, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq*, 2(2), 53–64.
- Hendarman. (2020). *Menerapkan Program Penguatan Pendidikan Karakter Bagi Siswa Sekolah Dasar Dalam PJJ Blended*.
- Iskandar. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Gaung Persada Press.
- Pawero, A. M. D., & Dkk. (2019). The Scientific Paradigm of Islamic Education Management. *Proceeding The 2nd Annual Conference on Islamic Education Management*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pawero, A. M. V. D. (2017). Analisis Kritis Kebijakan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Dan Standar Isi Kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Journal of Islamic Education Policy*, 2(2), 166.
- Ruhiyat, M. Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Supervisi Pengawas Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 11(1), 26–37.
- Suhardiman, B. (2013). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. PT Rineka Cipta.
- Tola, A., Pawero, A. M. D., & Tabiman, N. H. (2020). Pengembangan Religious Culture Melalui Manajemen Pembiasaan Diri Berbasis Multikultural. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 5(2), 147–159.
- Yunus, Y., & Salim, A. (2019). Eksistensi Moderasi Islam dalam Kurikulum Pembelajaran PAI di SMA. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v9i2.3622>
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.