



Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi Islami

Ratna Puspitasari¹

¹ Universitas Islam An Nur Lampung

* nanapuspita.gadiz@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1 Maret 2026

Revised 10 Maret 2026

Accepted 20 Maret 2026

Available online 31 Maret 2026

Kata Kunci:

Strategi Manajemen, Kepala Madrasah, Budaya Organisasi Islami

Keywords:

Management Strategy, Madrasah Principal, Islamic Organizational Culture

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Garut.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi Islami di Madrasah Aliyah. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya budaya organisasi Islami sebagai landasan dalam membentuk karakter, etika kerja, serta lingkungan pendidikan yang religius dan kondusif. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung terciptanya kinerja yang optimal dan kualitas pendidikan yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi Islami dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu: (1) penanaman nilai-nilai Islami dalam kegiatan sehari-hari, (2) pemberian teladan oleh kepala madrasah dan guru, (3) pembiasaan kegiatan keagamaan seperti shalat berjamaah, tadarus Al-Qur'an, dan kegiatan keislaman lainnya, serta (4) penguatan aturan dan norma yang berbasis nilai-nilai Islam. Strategi tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang religius, harmonis, dan penuh tanggung jawab. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala madrasah memiliki peran yang signifikan dalam mengembangkan budaya organisasi Islami. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang konsisten, visioner, dan berorientasi pada nilai-nilai keislaman untuk menciptakan budaya organisasi yang kuat di madrasah.

ABSTRACT

This study aims to analyze the management strategies of madrasah principals in developing an Islamic organizational culture in Madrasah Aliyah. The background of this study is based on the importance of Islamic organizational culture as a foundation in forming character, work ethics, and a religious and conducive educational environment. A strong organizational culture will support the creation of optimal performance and better educational quality. This study uses a qualitative approach with descriptive methods. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, and documentation. The research subjects include madrasah principals, teachers, and educational staff. Data analysis is carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the management strategies of madrasah principals in developing an Islamic organizational culture are carried out through several steps, namely: (1) instilling Islamic values in daily activities, (2) providing examples by madrasah principals and teachers, (3) habituating religious activities such as congregational prayer, Al-Qur'an recitation, and other Islamic activities, and (4) strengthening rules and norms based on Islamic values. This strategy is able to create a religious, harmonious, and responsible work environment. The conclusion of this study indicates that the management strategy of madrasah principals plays a significant role in developing an Islamic organizational culture. Therefore, consistent, visionary leadership oriented toward Islamic values is needed to create a strong organizational culture in madrasahs.

1. PENDAHULUAN/INTRODUCTION

Pendidikan Islam memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kepribadian peserta didik yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam tidak hanya bertugas menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai Islami dalam setiap aktivitasnya. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menegaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk membentuk manusia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia (UU No. 20 Tahun 2003). Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi Islami menjadi hal yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang religius, harmonis, dan produktif.

Budaya organisasi Islami merupakan sekumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang didasarkan pada ajaran Islam yang diterapkan dalam kehidupan organisasi. Budaya ini mencakup aspek spiritual, moral, serta etika kerja yang menjadi pedoman bagi seluruh warga madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (E. Mulyasa, 2012). Penerapan budaya organisasi Islami diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja, serta memperkuat identitas lembaga pendidikan Islam. Menurut (Syaiful Sagala, 2013), budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas dan kualitas lembaga pendidikan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam mengembangkan budaya organisasi Islami. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu mengarahkan, membina, serta memberikan teladan dalam penerapan nilai-nilai Islami (Wahjosumidjo, 2010). Strategi manajemen yang tepat sangat diperlukan agar budaya organisasi Islami dapat diterapkan secara efektif dan berkelanjutan di lingkungan madrasah. Selain itu, (Nanang Fattah, 2013) menyatakan bahwa keberhasilan manajemen pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola nilai, budaya, dan sumber daya organisasi secara terpadu.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan dalam pengembangan budaya organisasi Islami, seperti kurangnya konsistensi dalam penerapan nilai-nilai Islami, lemahnya pembiasaan kegiatan keagamaan, serta kurangnya kesadaran individu terhadap pentingnya budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan budaya organisasi Islami belum berjalan secara optimal. Menurut (Tilaar, 2012), perubahan budaya organisasi memerlukan komitmen yang kuat, keteladanan pemimpin, serta proses pembiasaan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam mengenai strategi manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi Islami.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, bagaimana strategi manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi Islami. Kedua, apa saja bentuk implementasi budaya organisasi Islami di madrasah. Ketiga, apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan strategi manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi Islami.

2. METODE/METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini digunakan karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi Islami. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali fenomena secara komprehensif terkait nilai-nilai, kebiasaan, serta praktik budaya organisasi yang diterapkan di madrasah.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah sebagai objek penelitian. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam aktivitas organisasi. Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait pengembangan budaya organisasi Islami di madrasah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: (1) observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kegiatan keagamaan dan aktivitas sehari-hari yang mencerminkan budaya organisasi Islami; (2) wawancara, yaitu pengumpulan data melalui tanya jawab secara mendalam dengan kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan; serta (3) dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen seperti program keagamaan, tata tertib, serta kegiatan rutin madrasah.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yang meliputi triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber dan metode sehingga diperoleh data yang valid dan dapat dipercaya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif, yaitu: (1) reduksi data, dengan cara memilah dan memfokuskan data yang relevan; (2) penyajian data, dalam bentuk uraian deskriptif yang sistematis; dan (3) penarikan kesimpulan, yang dilakukan secara bertahap berdasarkan temuan penelitian hingga diperoleh hasil yang kredibel. Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan sampai mencapai kejenuhan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi Islami dilakukan secara terencana dan berkelanjutan melalui berbagai program dan kebijakan yang terstruktur. Kepala madrasah berperan aktif dalam merumuskan nilai-nilai Islami yang dijadikan sebagai dasar dalam setiap aktivitas di lingkungan madrasah, seperti nilai kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan kebersamaan. Hal ini sejalan dengan pandangan (E. Mulyasa, 2012) bahwa pengelolaan pendidikan yang efektif harus didasarkan pada nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam setiap kegiatan organisasi.

Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah menerapkan strategi pembiasaan kegiatan keagamaan sebagai bagian dari budaya organisasi. Kegiatan tersebut meliputi shalat berjamaah, tadarus Al-Qur'an, doa bersama sebelum dan sesudah pembelajaran, serta peringatan hari-hari besar Islam. Pembiasaan ini bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai Islami dalam kehidupan sehari-hari seluruh warga madrasah. Menurut (Syaiful Sagala, 2013), pembiasaan yang dilakukan secara konsisten akan membentuk karakter dan budaya organisasi yang kuat.

Selain itu, kepala madrasah juga memberikan teladan (role model) dalam penerapan nilai-nilai Islami, baik dalam sikap, perilaku, maupun dalam menjalankan tugas. Guru dan tenaga kependidikan didorong untuk mencontoh sikap tersebut sehingga tercipta lingkungan kerja yang religius dan harmonis. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf juga menjadi faktor penting dalam memperkuat budaya organisasi Islami (Wahjosumidjo, 2010). Keteladanan pemimpin menjadi kunci utama dalam keberhasilan internalisasi nilai-nilai organisasi.

Penguatan budaya organisasi Islami juga dilakukan melalui penerapan aturan dan tata tertib yang berbasis nilai-nilai keislaman. Aturan tersebut mencakup etika berpakaian, kedisiplinan, serta perilaku yang mencerminkan akhlak Islami. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa nilai-nilai tersebut diterapkan secara konsisten oleh seluruh warga madrasah. Hal ini sejalan dengan pendapat (Nanang Fattah, 2013) bahwa evaluasi merupakan bagian penting dalam manajemen pendidikan untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu, kepala madrasah juga mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam proses pembelajaran di kelas melalui pendekatan kurikulum yang holistik. Guru didorong untuk tidak hanya menyampaikan materi akademik, tetapi juga mengaitkannya dengan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari. Integrasi ini memperkuat pembentukan karakter peserta didik secara menyeluruh (Husaini Usman, 2013). Dengan demikian, budaya organisasi Islami tidak hanya tampak pada kegiatan formal, tetapi juga terinternalisasi dalam proses pembelajaran.

Lebih lanjut, pengembangan budaya organisasi Islami juga didukung dengan adanya kegiatan kolaboratif antarwarga madrasah, seperti kerja bakti, kegiatan sosial, dan program kepedulian terhadap sesama. Kegiatan ini menumbuhkan nilai kebersamaan, solidaritas, dan ukhuwah Islamiyah di lingkungan madrasah. Menurut (Tilaar, 2012), budaya organisasi yang kuat dapat dibangun melalui interaksi sosial yang positif dan berkesinambungan.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala, seperti kurangnya kesadaran individu, perbedaan latar belakang budaya, serta belum optimalnya pembiasaan secara menyeluruh. Meskipun demikian, faktor pendukung seperti kepemimpinan kepala madrasah yang kuat, komitmen guru dan tenaga kependidikan, serta lingkungan yang religius menjadi kekuatan utama dalam mengembangkan budaya organisasi Islami. Secara keseluruhan, strategi manajemen kepala madrasah memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan budaya organisasi Islami yang kuat di Madrasah Aliyah (Priansa, 2014).

4. KESIMPULAN/CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan budaya organisasi Islami di Madrasah Aliyah. Strategi yang diterapkan meliputi perumusan nilai-nilai Islami, pembiasaan kegiatan keagamaan, pemberian teladan, serta penerapan aturan dan tata tertib yang berbasis nilai-nilai keislaman.

Implementasi strategi tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang religius, harmonis, dan penuh tanggung jawab. Budaya organisasi Islami yang terbentuk memberikan dampak positif terhadap sikap, perilaku, serta kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, seperti kurangnya kesadaran individu, perbedaan latar belakang, serta belum optimalnya pembiasaan secara menyeluruh. Namun, adanya kepemimpinan kepala madrasah yang kuat, komitmen seluruh warga madrasah, serta lingkungan yang kondusif menjadi faktor pendukung utama dalam keberhasilan pengembangan budaya organisasi Islami.

Dengan demikian, diperlukan penguatan strategi manajemen yang berkelanjutan, konsisten, dan berorientasi pada nilai-nilai keislaman agar budaya organisasi Islami dapat terus berkembang dan menjadi identitas yang kuat bagi madrasah.

5. REFERENCES

- Fattah, Nanang. 2013. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasbullah. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pidarta, Made. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Tilaar, H.A.R. 2012. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.