

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Wawan Abdullah¹, M.A Tihami², Agus Gunawan³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

E-mail: 223625003.wawan.@uinbanten.ac.id¹, tihami@gmail.com²
agus.gunawan@uinbanten.ac.id³

Abstract: *Islamic educational institutions like Madrasah Tsanawiyah have a status comparable to elementary schools. The less effective role of madrasa heads in organisational behaviour weakens the Islamic education management process. This research aims to determine the role of madrasah heads in improving organisational behaviour. The research used qualitative methods with a case study approach at Madrasah Tsanawiyah Darul Mustafa Lebak Banten. Data collection uses interviews, observation and literature study. The analysis uses data triangulation. Research findings show that the role of the madrasa head achieves organisational behaviour, namely with a democratic leadership type through coaching, support, advice and motivation. Decision-making is taken through daily and plenary meetings considering the majority vote—leadership success through effective networking, communication, and collaboration. The role of the madrasa head improves organisational behaviour through leadership type, decision making and leadership success. The research implication is that the better the role of the madrasa head in organisational behaviour, the better the educational management of Islamic institutions.*

Keywords: *Head of Madrasah, Organizational Behavior, Islamic Educational Institution*

Abstrak: Lembaga pendidikan Islam berupa Madrasah Tsanawiyah statusnya sebanding dengan sekolah dasar. Kurang efektifnya peran kepala madrasah dalam perilaku organisasi memperlemah proses manajemen pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam meningkatkan perilaku organisasi. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus di Madrasah Tsanawiyah Darul Mustafa Lebak Banten. Pengambilan data menggunakan wawancara, observasi dan studi pustaka. Analisis menggunakan triangulasi data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah mencapai perilaku organisasi yaitu dengan tipe kepemimpinan demokratis melalui pembinaan, dukungan, nasehat dan motivasi. Pengambilan keputusan diambil melalui tahap rapat harian dan pleno dengan mempertimbangan suara terbanyak. Keberhasilan kepemimpinan melalui efektivitas pembinaan jaringan dan komunikasi serta kolaborasi. Peran kepala madrasah meningkatkan perilaku organisasi melalui tipe kepemimpinan, pengambilan keputusan dan keberhasilan kepemimpinan. Implikasi penelitian semakin baik peran kepala madrasah terhadap perilaku organisasi maka akan meningkatkan manajemen pendidikan lembaga Islam.

Kata Kunci: *Kepala Madrasah, Perilaku Organisasi, Lembaga Pendidikan Islam*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada proses sistematis untuk meningkatkan kapasitas individu agar dapat berpartisipasi secara efektif di era kontemporer yang ditandai dengan persaingan yang ketat. Perlu adanya paradigma baru dalam manajemen pendidikan agar dapat meningkatkan perilaku organisasi pimpinannya secara efektif dan efisien sehingga ini memerlukan kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas (Kusairi et al., 2023).

Lembaga pendidikan Islam yaitu madrasah dan pondok pesantren masih menjadi tujuan utama sebagian masyarakat Indonesia mempercayakan pendidikan bagi anak-anak mereka dengan berbagai keunggulannya, terutama pada karakteristik di pedesaan. Namun sayangnya harapan tersebut belum seluruhnya dapat dipenuhi oleh pengelolanya dengan keterbatasan diantaranya lemahnya kepemimpinan dan perilaku kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di lembaga Islam (Nafi, 2018).

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan mutu pendidikan di madrasah erat kaitannya dengan efektivitas kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala lembaga. Keberhasilan madrasah bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Sebaliknya, sekolah cenderung kurang berhasil jika dipimpin oleh individu dengan kualitas kepemimpinan yang lebih rendah (Hasanudin, 2020).

Pemimpin tidak dapat bertindak sendiri-sendiri. Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kapasitas pemimpin untuk secara efektif mengoordinasikan karyawan, sumber daya, dan tugas selaras dengan tujuan yang telah ditentukan (Ghavifekr & Adewale, 2019). Kepemilikan keterampilan manajerial diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dari madrasah yang berfungsi dengan baik dan produktif (Habiburrahman et al., 2023).

Pemimpin madrasah bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban dan fungsinya sebagai manajer dan pemimpin. Untuk melaksanakan tanggung jawab ini secara efektif, penting bagi pemimpin untuk memiliki visi dan misi yang jelas, serta strategi yang komprehensif dan berfokus pada kualitas dalam mengelola pendidikan di madrasah. Pentingnya kepemimpinan dalam ranah manajemen madrasah mengharuskan adanya keharusan memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat sebagai faktor fundamental penentu keberhasilan suatu organisasi madrasah (Siahaan et al., 2022). Salah satu elemen kuncinya berkaitan dengan berbagai tingkat kualitas pendidikan.

Efektivitas sebuah madrasah bergantung pada kepemimpinan yang diberikan oleh kepala lembaga tersebut (Malik et al., 2021). Fenomena ini dapat dipahami karena kepemimpinan tidak hanya mencakup tindakan memulai tindakan, namun juga memerlukan kompetensi administratif, khususnya keterampilan untuk mengatur dan mengalokasikan sumber daya dengan cara yang tepat. Peran efektif kepala madrasah sangatlah penting, karena individu ini mengambil peran kepemimpinan dalam lembaga pendidikan dan memikul kewajiban untuk mencapai tujuan pendidikan (Mobonggi et al., 2022).

Saat ini, efektivitas madrasah dalam mencapai tujuan pendidikannya masih belum optimal pada model pengambilan keputusan (Shomad & Sunarko, 2016). Ada beberapa aspek penting yang masih harus fokus diperbaiki, khususnya dalam prosedur pengambilan keputusan yang mengecualikan partisipasi seluruh penghuni madrasah dan hanya menganut preferensi pemimpin. Apabila faktor tersebut tidak menjadi perhatian, maka sangat berpotensi menciptakan ketidakpercayaan kepada pemimpin pendidikan

Perilaku organisasi pada dasarnya berakar pada disiplin ilmu perilaku, dapat dirumuskan secara khusus untuk mengkaji dan memahami seluk-beluk perilaku

manusia dalam konteks lingkungan organisasi. Struktur fundamental perilaku organisasi memerlukan kehadiran dua elemen penting yaitu orang-orang yang terlibat dalam perilaku dan organisasi formal yang berfungsi sebagai platform untuk perilaku tersebut (Adnan & Hamim, 2015). Ciri khas peradaban manusia dalam masyarakat secara konsisten dibedakan berdasarkan keterlibatannya dengan struktur organisasi tertentu. Hal ini menyiratkan bahwa individu pasti terlibat dalam upaya organisasi sehingga struktur masyarakat kontemporer dapat dicirikan sebagai masyarakat organisasional.

Pendekatan perilaku organisasi berpendapat bahwa individu dalam organisasi adalah entitas yang memiliki banyak aspek, sehingga memerlukan kerangka teoritis komprehensif yang didukung oleh penyelidikan empiris (Virkus & Salman, 2020). Landasan teoritis ini sangat penting untuk pengelolaan individu yang efisien dalam konteks organisasi. Saat ini, terdapat tren yang berkembang di mana bidang ilmu perilaku organisasi semakin menggantikan pendekatan lain dan mendapatkan penerimaan sebagai sarana untuk memahami komponen manusia dalam konteks organisasi.

Bidang perilaku organisasi memerlukan pemahaman komprehensif tentang dinamika individu dan kelompok. Oleh karena itu, para pemimpin tidak boleh meremehkan masalah terkecil sekalipun yang muncul dalam organisasi untuk memastikan kelancaran, efektivitas, dan efisiensi semua program (Badu & Djafri, 2017). Oleh karena itu, pemeriksaan perilaku mempunyai arti penting dalam menjaga pemahaman organisasi.

Proses pengambilan keputusan memegang peranan penting dalam berfungsinya madrasah, yaitu lembaga pendidikan yang tetap mampu beradaptasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan risiko baik yang bersumber dari internal maupun eksternal (Nugraha et al., 2022). Madrasah telah menunjukkan peningkatan kemampuan beradaptasi, sekaligus menghadapi perjalanan yang kompleks dalam mencapai tujuan mereka. Madrasah kadang-kadang menghadapi keadaan yang mengakibatkan hasil yang tidak menguntungkan, sementara di lain waktu, proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh para pemimpinnya mencerminkan yang kurang tepat.

Madrasah Tsanawiyah merupakan jenjang pendidikan dasar dengan rentan usia 13-15 tahun yang menjadi tonggak dasar bagi peserta didik membentuk sikap, pengetahuan dan keterampilan bagi pengembangan dirinya dan masa depan. Upaya ini bertujuan untuk menyelenggarakan pendidikan dan mempertegas eksistensi bangsa yang memiliki ketaqwaan beragama yang kuat, rasa cinta dan bangga yang mendalam terhadap bangsa dan negaranya, memiliki ketrampilan yang luar biasa, kreatif, menjunjung tinggi nilai-nilai luhur, sopan santun, dan mempunyai kemampuan dalam menyikapi permasalahan secara efektif. tantangan yang ada di lingkungan sekitar mereka (Kemendikbud, 2003).

Madrasah Tsanawiyah Darul Mustafa merupakan bagian pondok pesantren Darul Mustafa yang didirikan pada tahun 2013 oleh KH. Amik Hadromi atas dorongan tokoh ulama besar yaitu KH. Tb. Ahmad Ma'ani Rusdi dari Menes Pandeglang. Lembaga pendidikan Islam bersandar pada salafiah, yang pada umumnya peran kepemimpinan masih dominan dipegang oleh pemimpin pesantren atau ketua yayasan sebagai peran sentral sehingga peran pemimpin lembaga pendidikan formal yaitu Madrasah Tsanawiyah kurang efektif dalam menjalankan tugasnya sehingga memberikan perubahan pada perilaku organisasi. Dominasi kepemimpinan pimpinan pesantren salafiyah atau tradisional diungkap oleh Rojak et al., (2021) bahwa perannya sangat terasa dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam sistem

tradisional (salaf). Untuk itu perlu dilakukan transformasi pendidikan melalui perilaku organisasi sehingga lembaga pendidikan yang formal memiliki peran yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas maka perumusan masalah antara lain bagaimana tipe kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan perilaku organisasi, bagaimana pengambilan keputusan kepala madrasah dalam meningkatkan perilaku organisasi dan bagaimana keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan perilaku organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Nafi (2018) menjelaskan peran kepala madrasah dalam meningkatkan perilaku organisasi dengan tujuan mengetahui strategi dan upaya kepala madrasah meningkatkan perilaku organisasi di MTs Ngunut. Sedangkan penelitian ini bertujuan mengetahui tipe kepemimpinan, pengambilan keputusan dan keberhasilan kepemimpinan dalam meningkatkan perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Untuk itu Yin, (2016) menjelaskan bahwa penggunaan metode penelitian studi kasus dipandang cocok untuk penyelidikan yang berpusat pada eksplorasi bagaimana atau mengapa sebagai penyelidikan utama penelitian. Metode ini sangat bermanfaat ketika peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan kontrol terhadap peristiwa yang diselidiki dan ketika fokus penelitian diarahkan pada fenomena kontemporer, dengan tujuan melacak peristiwa terkini (Hollweck, 2016). Teknik studi kasus mengharuskan peneliti mengarahkan perhatian mereka ke dalam perencanaan dan pelaksanaan upaya penelitian. dengan menggunakan teknik kualitatif (Ridhlo, 2023).

Penelitian bertempat di Madrasah Tsanawiyah Darul Mustafa Jl. Raya Cipanas KM. 38, Desa Cipanas, Kec. Cipanas, Kabupaten Lebak, Banten 42372. Pengumpulan data melalui wawancara yang dilakukan kepada ketua yayasan, kepala madrasah dan guru, kemudian dilakukan observasi dan studi pustaka. Analisis data menggunakan triangulasi yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian dan pengambilan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Tipe Kepemimpinan Kepala MTs Darul Mustafa

Peran kepala madrasah sangatlah penting dalam lembaga pendidikan karena mempunyai dampak besar terhadap kemajuan dan pertumbuhannya sebagai satu kesatuan yang kohesif. Pemimpin berperan sebagai sumber inspirasi dan optimisme bagi individu yang dipimpinnya, sehingga memudahkan mereka untuk menyadari kehadiran organisasi. Untuk itu tipe kepemimpinan akan membantu suatu organisasi atau lembaga sesuai dengan hirarki dan tujuannya, efektif atau tidaknya, cocok atau tidaknya bergantung pada karakteristik dan pengalaman organisasi menjalankan sistem yang diterapkannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada H. Mamat Rahmatulloh mengatakan *“selama kepemimpinan Kepala MTs sekarang yang diberikan kewenangan dengan melakukan komunikasi formal dan informal dengan mengundang rapat guru, orang tua siswa dan pengurus yayasan mengatasi permasalahan yang ada”*. Kemudian lanjutnya *“bentuk komunikasi yang dilakukan adalah mengutamakan pembinaan hubungan guru dengan siswa, orang tua siswa, nasehat dan motivasi. Kalau saya rasa sih tipe demokratis, ya tandanya menerima pertimbangan atau pendapat dari orang lain”* (Rahmatulloh, 2023)

Ustad Asep Habibullah sebagai kepala MTs menjelaskan *“bahwa dalam mengelola kebijakan di MTs dengan melakukan komunikasi secara formal dan informal, apabila diperlukan pembahasan yang kompleks maka mengundang pihak*

berkepentingan". Kemudian menjelaskan langkah-langkah kepemimpinan yang diterapkannya *"dengan melakukan inventarisasi permasalahan dan tujuan pembahasan yang selanjutnya memberikan atau menawarkan alternatif-alternatif solusi yang dibutuhkan"*. Konsekuensi sebagai kepala madrasah dalam melakukan hubungan atau komunikasi dengan semua pihak *"melakukan pendekatan individual dan kolektif dengan memberikan arahan dan motivasi agar tujuan pengembangan madrasah tercapai"* (Nadiah, 2023).

Sementara itu H. Romli sebagai tenaga pengajar mengungkapkan bahwa tipe kepemimpinan kepala madrasah *"menurut saya menggunakan tipe pendekatan moderat yang semua pihak lebih banyak terlibat untuk mengetahui dan berpartisipasi untuk menyelesaikannya, kedua partisipasi administratifnya sangat baik sehingga setiap proses pembahasan dalam rapat semua pihak diarahkan bersama memikul tanggungjawab bersama"*. Kemudian dalam menjalankan kepemimpinan kepala madrasah *"memiliki komitmen terhadap persyaratan prosedural sehingga para bawahan ikut berpartisipasi dalam menjaga tatalaksana yang baik"*. Walaupun dalam madrasah darul Mustafa ini masih dalam tarap tumbuh dan berkembang sejak berdirinya tahun 2014 kepemimpinan yang diterapkan *"pandangan saya sangat lambat dalam melakukan pembahasan suatu permasalahan dikarekan pelibatan banyak pihak akan tetapi sangat efektif pada masa sekarang ini"* (Nazamudin, 2023).

Pengambilan Keputusan Kepala MTs Darul Mustafa

Tugas dan tanggungjawab dalam kepemimpinan adalah pengambilan keputusan yang ditentukan sejak inventarisasi permasalahan, pihak yang terlibat, proses pembahasan dan pengambilan keputusan. Hal tersebut menjadi prioritas dan kehati-hatian dengan batasan waktu tertentu sehingga dapat efektif dibutuhkan.

Pendapat Ketua Yayasan bahwa *"dalam pengambilan keputusan kepala madrasah memperhatikan substansi atau tidaknya akan suatu permasalahan sehingga diperlukan tahapannya baik secara rutin dan ad-hoc, artinya ada rapat rutin secara berkala yaitu pada rapat bulanan untuk mengevaluasi secara keseluruhan yaitu kepala madrasah, pengurus Badan Pelaksana Pendidikan (BPP), wakil kepala madrasah, dan Kepala TU. Selanjutnya untuk mengambil keputusan dilakukan rapat pleno yang lebih khusus."* (Rahmatulloh, 2023).

Selanjutnya kepala madrasah menjelaskan bahwa *"penting dan kehati-hatian dalam mengambil keputusan penuh dengan pertimbangan dan resiko, hal ini melalui proses pengambilan keputusan bergantung pada hasil pertimbangan yang cermat, termasuk kolektif kolegial. Adapun mekanismennya dengan menerapkan prosedur pengambilan keputusan dua langkah, yaitu rapat harian sebagai tahap pertama dan sidang pleno sebagai tahap kedua. Selanjutnya, hasil keputusan rapat harian akan disampaikan dalam rapat paripurna yang dihadiri seluruh warga madrasah"* (Nadiah, 2023).

Dalam pandangan sebagai guru terhadap pengambilan keputusan kepala madrasah *"hemat saya kurang efisien karena membutuhkan waktu yang lama tapi karena hampir sebagian besar guru dan pegawai madrasah usia muda sangat dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dengan pertimbangan proses pengambilan keputusan dalam rapat maka hasil keputusan dapat dipahami dan bisa diimplementasikan, jika disetujui mendapat dukungan mayoritas warga madrasah, maka usul itu diambil melalui pemungutan suara terbanyak"* (Nazamudin, 2023).

Keberhasilan Kepemimpinan Kepala MTs Darul Mustafa

Banyak dan bervariasi menilai keberhasilan kepemimpinan dapat secara subjektif atau objektif, akan tetapi penilaian yang dilakukan di MTs Darul Mustafa

adalah orang yang sering berinteraksi sehari-hari didalamnya. Untuk itu unsur objektivitas penilaian keberhasilan berdasarkan dari wawancara dengan informan.

Pendapat Ketua Yayasan bahwa *“keberhasilan kepemimpinan bukan hanya pada faktor individu pemimpin saja banyak hal yang dipertimbangkan. Tapi untuk kepala madrasah menurut saya cukup efektif dengan cara membina dan memperluas hubungan serta melakukan komunikasi yang konsisten terhadap internal di madrasah dan eksternal”* (Rahmatulloh, 2023).

Dalam perannya sebagai kepala madrasah *“keberhasilan saya sebagai kepala sekolah tidak akan ada jika tidak direspon dan didukung oleh semua pihak, artinya saya sendiri belum menganggap berhasil memimpin. Tapi sebatas saya melakukan koordinasi dan komunikasi secara efektif kepada semua pihak, maka hasil yang telah diputuskan dalam berbagai rapat tentunya harus diimplementasikan bersama”* (Nadiyah, 2023).

Pandangan guru menjadi salah satu faktor penting disebabkan sebagai bagian yang memiliki dampak langsung pada pengelolaan madrasah, dalam menilai keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah *“menurut saya tentunya masih perlu ditingkatkan lagi dalam pembagian tugas kepada bawahan akan tetapi keberhasilannya sudah efektif ditengah pengembangan madrasah saat ini. Hal tersebut didukung adanya konsistensi komunikasi yang baik kepada bawahan dan pihak eksternal sehingga meningkatkan kepercayaan Masyarakat kepada madrasah ini”* (Nazamudin, 2023).

PEMBAHASAN

Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Perilaku Organisasi

Gaya kepemimpinan bertujuan melaksanakan perubahan organisasi untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan bercirikan prinsip demokrasi, tujuan aspiratif, dan pendekatan low profile. Kepala madrasah seringkali memberikan dukungan dan arahan dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik mengutamakan pembinaan hubungan guru-siswa yang kuat melalui pemberian dukungan, nasehat, dan motivasi.

Pada dasarnya konsep gaya kepemimpinan efektif dalam konteks perilaku organisasi digambarkan sebagai berikut.

- 1) Menumbuhkan tumbuhnya semangat, motivasi yang kuat, dan rasa percaya diri di kalangan guru, staf, dan siswa dalam pelaksanaan tanggung jawabnya masing-masing.
- 2) Menawarkan arahan dan instruksi kepada pendidik, staf, dan siswa, sekaligus memberikan motivasi untuk mengambil peran utama dalam memajukan pertumbuhan dan berfungsi sebagai sumber inspirasi bagi pencapaian tujuan sekolah.
- 3) Disarankan untuk tidak melakukan sikap dan perilaku yang bersifat memaksa atau kasar terhadap guru, staf, dan siswa. Sebaliknya, kepala sekolah harus menerapkan strategi yang menumbuhkan rasa kemauan di antara guru, staf, dan siswa, mendorong mereka untuk bekerja dengan antusias dan percaya diri.

Kepala madrasah secara teratur mengkomunikasikan permasalahan apa pun kepada staf dan menganggap guru sebagai mitra kolaboratif dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program madrasah. Kepala madrasah memberikan tanggung jawab dan tugas, seperti wakil kepala madrasah, wali kelas, anggota komite, dan pengajar kelas, kepada guru yang menunjukkan kompetensi dan kemampuan.

Dalam proses perumusan kebijakan, pelaksanaan program, dan peninjauan program kerja, kepala Madrasah secara konsisten melakukan konsultasi dengan guru dan menunjukkan kesediaan untuk mempertimbangkan dan menerapkan

rekomendasi dan kritik mereka, asalkan masukan tersebut ditujukan untuk memajukan kemajuan sekolah dan mendorong keberhasilan bersama. Hal tersebut sebagaimana pendapat Mustika et al., (2022) bahwa konsep kepemimpinan demokratis melibatkan seorang pemimpin yang bersedia mendelegasikan wewenang kepada bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan ini, kebijakan dan pilihan dikembangkan secara kolaboratif antara bawahan dan pemimpin. Selain itu, pemimpin demokratis memprioritaskan tindakan mereka untuk menumbuhkan rasa saling percaya dan secara konsisten menunjukkan rasa hormat terhadap orang lain.

Perilaku organisasi mencakup empat konstituen utama. *Pertama*, hal ini mencakup pemeriksaan aspek psikologis perilaku manusia. *Kedua*, penting untuk mengetahui adanya aspek tambahan yang dianggap relevan dalam memahami perilaku manusia dalam lingkungan organisasi. *Ketiga*, sebagai topik akademis, perilaku organisasi mengakui dampak tata kelola perusahaan dan pengawasan terhadap individu. *Keempat*, perilaku organisasi memberikan perhatian yang signifikan pada prasyarat manajerial yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh (Adnan & Hamim, 2015).

Perilaku organisasi merupakan disiplin akademis yang mengkaji perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, serta dampak individu dan kelompok terhadap organisasi. Hal ini juga mengeksplorasi dinamika interaksi antarpribadi antar individu, serta antara individu dan kelompok, dan antar kelompok berbeda dalam konteks organisasi, semuanya dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan tipe kepemimpinan demokratis menghindari resiko besar sebagai mana pendapat Ayunisyah et al., (2022) bahwa dengan menggunakan pendekatan ini, variasi internal dalam organisasi dapat dikelola secara efektif, sehingga mengurangi risiko konflik parah yang berpotensi merugikan organisasi.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis yang memperhatikan pembinaan, arahan, motivasi dan nasehat sebagai kepala madrasah akan meningkatkan perilaku organisasi umumnya digambarkan sebagai bidang interdisipliner yang memanfaatkan wawasan dari beragam bidang ilmu pengetahuan. Selain itu, fokus mendasar dari perilaku organisasi terletak pada analisis perilaku manusia dalam lingkungan organisasi. Selain itu, disiplin perilaku organisasi memberikan wawasan dan solusi signifikan yang dirancang khusus untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah Meningkatkan Perilaku Organisasi

Kepala madrasah, sebagai otoritas tertinggi, memikul tanggung jawab penuh untuk mengawasi pelaksanaan semua kegiatan yang dilakukan dalam lembaga pendidikan dengan langkah-langkah ini mencakup verifikasi kehadiran guru, kompilasi rutin catatan kehadiran siswa mingguan, pengawasan pakaian siswa, evaluasi kinerja guru, penyediaan dukungan motivasi, dan menawarkan pelatihan khusus bagi guru yang menunjukkan masalah kedisiplinan dalam memperbaiki perilaku organisasi.

Kepala madrasah mengadakan pertemuan rutin bersama guru, pegawai, yayasan dan orang siswa yang menunjukkan tingkat kooperatif yang baik, khususnya di lembaga pendidikan Islam. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nugraha et al., (2022) bahwa kepala madrasah terlibat dalam serangkaian proses musyawarah untuk memfasilitasi pengambilan keputusan. Kegiatan tersebut meliputi identifikasi dan perumusan tujuan, pembangkitan solusi alternatif, penetapan kriteria untuk memilih solusi, dan pada akhirnya pengambilan keputusan berdasarkan kriteria tersebut untuk meningkatkan perilaku organisasinya.

Penerapan proses pengambilan keputusan yang tepat kemungkinan besar akan menghasilkan hasil yang baik dan membawa perubahan positif. Sebaliknya,

pengambilan keputusan yang salah dapat berdampak buruk bagi suatu organisasi atau lembaga. Sebagaimana pendapat Lora (2019) bahwa kepemimpinan mencakup tindakan multifaset dalam memberikan pengaruh pada proses pengambilan keputusan, menyelaraskan tujuan organisasi, menginspirasi individu untuk menunjukkan perilaku yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan, dan menggunakan pengaruh untuk meningkatkan perilaku organisasi secara keseluruhan.

Berbagai pandangan bahwa tindakan pengambilan keputusan dapat dipahami sebagai suatu prosedur sistematis dimana pilihan yang paling optimal dipilih dari serangkaian pilihan, dengan maksud untuk menyelesaikan kesulitan yang mengindikasikan bahwa permasalahan yang terjadi dalam organisasi akan mendapat jalan keluarnya.

Dengan demikian pengambilan keputusan kepala madrasah dalam meningkatkan perilaku organisasi digambarkan sebagai proses kognitif yang mencakup faktor individu dan sosial, berdasarkan nilai-nilai dan informasi faktual. Ini melibatkan evaluasi dan pemilihan alternatif, dengan tujuan mencapai hasil yang akan dicapai oleh organisasi.

Keberhasilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Perilaku Organisasi

Kedudukan kepala madrasah sebagai penyelenggara puncak mencakup harapan untuk memberikan pengaruh terhadap bawahannya, khususnya pengajar, dengan tujuan meningkatkan perilaku organisasi. Melaksanakan tugas-tugas seperti itu mungkin sulit karena berbagai prasyarat yang terlibat, yang memerlukan serangkaian kualitas penting. Individu tidak hanya diwajibkan memiliki keahlian di bidang tertentu, tetapi juga memiliki kemampuan mengatur emosi agar dapat memahami dirinya sendiri dan orang lain (Latifah, 2021) Selain itu, penting untuk menyadari bahwa mengambil peran kepemimpinan bukan sekadar upaya yang didorong oleh kesombongan pribadi.

Lembaga pendidikan Islam perlu persiapan dan pertimbangan yang cermat, karena dampak kepemimpinan mereka dapat secara signifikan membentuk keadaan organisasi secara keseluruhan. Pengaruh faktor kepemimpinan melebihi faktor penentu lainnya dalam menentukan maju atau mundurnya lembaga pendidikan dalam meningkatkan perilakunya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Suherman (2019) bahwa peran kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mendorong transformasi organisasi secara substansial, karena kepemimpinan mewujudkan kepribadian berbeda yang memberikan pengaruh. Selain itu, kepemimpinan mencakup praktik terampil dalam mendorong keselarasan organisasi dan memastikan stabilitas.

Dengan demikian semakin efektif dan berhasilnya kepemimpinan kepala madrasah akan meningkatkan perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Fatawi, (2023) bahwa terdapat variasi dalam cara guru distrukturkan untuk memastikan keamanan, kenyamanan, dan rasa kendali mereka. Dengan menerapkan pendekatan keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dan efisien akan memfasilitasi kemajuan organisasi sejalan dengan tujuan yang telah ditentukan.

PENUTUP

Mengelola madrasah dengan sukses dan efisien serta menjamin tercapainya tujuan pendidikan secara optimal, kepala madrasah harus memiliki keterampilan

manajemen dan kepemimpinan yang kuat. Setiap anggota tenaga kependidikan diberi tugas tertentu berdasarkan kemampuan masing-masing dan tingkat kewenangannya.

Perilaku organisasi pada dasarnya berakar pada bidang ilmu perilaku, yang telah mengalami kemajuan signifikan dalam memahami perilaku manusia dalam konteks organisasi. Tipe kepemimpinan kepala madrasah dengan pendekatan demokratis yang mengedepankan pembinaan, arahan, nasehat dan motivasi. Pengambilan keputusan menggunakan rapat rutin harian dan pleno yang keseluruhannya secara kompleks akan dibahasputuskan pada rapat paripurna dengan mengedepankan prinsip mayoritas. Keberhasilan kepemimpinan efektif dengan melakukan komunikasi dan kolaborasi secara internal madrasah dan eksternal sehingga membangun tingkat kepercayaan di kalangan masyarakat umum.

Implikasi penelitian semakin baik peran kepala madrasah dari aspek kepemimpinan dan pengambil keputusan, maka akan meningkatkan perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam. Bagi penelitian selanjutnya dilakukan kuantifikasi dengan konsepsi dan indikator menggunakan kuesioner untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabelnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adnan, I. M., & Hamim, S. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*. Trussmedia Grafika.
- Ayunisyah, S. D., Harmi, H., & Asha, L. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi Di SDN 125 Rejang Lebong. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(4), 1429–1440. <https://doi.org/10.35931/am.v6i4.1312>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Fatawi, R. (2023). Kontribusi Kepala Madrasah dalam Menumbuhkan Perilaku Organisasi di MAN 1 Kota Kediri. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 4(1), 24–34. <https://doi.org/10.30762/joiem.v4i1.689>
- Ghavifekr, S., & Adewale, A. S. (2019). Can change leadership impact on staff organizational citizenship behavior? A scenario from Malaysia. *Higher Education Evaluation and Development*, 13(2), 65–81. <https://doi.org/10.1108/heed-08-2019-0040>
- Habiburrahman, Nator, M., & Setyaningsih, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru. *UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 2(3), 431–442. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/977>
- Hasanudin, S. (2020). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan*, 1(2), 83–91. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika/article/view/480>
- Hollweck, T. (2016). Robert K. Yin. (2014). Case Study Research Design and Methods (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. 282 pages. *The Canadian Journal of Program Evaluation*, 30(1). <https://doi.org/10.3138/cjpe.30.1.108>

- Kemendikbud. (2003). *Undang Undang Sisdiknas NO. 20 Tahun 2003*. Kementerian Hukum dan HAM.
- Kusairi, Rodliyah, S., & Fauzi, I. (2023). The Role of Organizational Behavior in Creating Professional Human Resources. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 7(2), 354–368. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v7i2.6996>
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan*, 1, 234–243. <https://doi.org/https://doi.org/10.15575/aksy.v1i2.5561>
- Lora, S. (2019). Perilaku kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13531–13537.
- Malik, M. S., Rahma, T. H., & Utami, V. A. (2021). Analysis of the effective leadership style of madrasa heads in the 21st century. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 13(1), 1–19. <https://doi.org/10.18326/mdr.v13i1.1-19>
- Mobonggi, A., Amala, R., Hakeu, F., & Kaaba, T. (2022). Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Ilmi*, 5(2), 94–104.
- Mustika, D., Anggraini, A., Hadi, A. E., Yulanda, D. N., Setianingsih, E., Sari, M. G., Zuliyanti, T. R., & Ramadhan, N. S. (2022). Konsep Kepemimpinan Demokratis dalam Membuat Keputusan di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11139–11142. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4205>
- Nadiah. (2023). *Wawancara Kepala MTs*. MTs Darul Mustafa.
- Nafi, S. (2018). *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi (Studi Kasus Di Mtsn Ngunut)* [IAIN Ponorogo]. [http://etheses.iainponorogo.ac.id/5398/1/TESIS PDF.pdf](http://etheses.iainponorogo.ac.id/5398/1/TESIS%20PDF.pdf)
- Nazamudin, A. (2023). *Wawancara Guru*. MTs Darul Mustafa.
- Nugraha, H. A., Warisno, A., Uliya, T., & Astuti, N. (2022). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengambilan Keputusan Di Madrasah Alyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, 8(2), 293–302.
- Rahmatulloh, M. (2023). *Wawancara Ketua Yayasan*. MTs Darul Mustafa.
- Ridhlo, U. (2023). *Metode Penelitian STUDI KASUS (Case Study)*. Publica Indonesia Utama.
- Rojak, M. A., Solihin, I., & Naufal, A. H. (2021). Fungsi Dan Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Di Pondok Pesantren Sukamiskin Dan Miftahul Falah Bandung. *Manazhim: Jurnal Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 3(1), 83–109.

- Shomad, A., & Sunarko, A. (2016). Kepemimpinan Efektif Kepala Madrasah pada Badan Pelaksana Pendidikan (BPP) Ma'arif NU Raudlatul Mu'allimin Wedung Demak (Studi Kasus di MTs NU dan MA NU Raudlatul Mu'allimin Wedung Demak). *Quality*, 4(2), 290–309. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/quality.v4i2.2125>
- Siahaan, A., Rafida, T., & Mawaddah, R. (2022). The Influence Of Organizational Culture , Leadership Style of The Head of The Madrasah , and Work Motivation on The Professional Teachers of Private Ibtidaiyah Madrasahs In Batang Kuis District , Deli Serdang Regency. *Eduotec: Journal of Education and Technology*, 5(3), 705–721. <https://ejournal.ijshs.org/index.php/edu/article/view/371>
- Suherman, U. (2019). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah*, 1(2), 260–274. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/.v0i0.4722>
- Virkus, S., & Salman, A. (2020). Effective leadership behaviours and information culture in the higher education institution. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 70(4–5), 418–441. <https://doi.org/10.1108/GKMC-08-2020-0106>
- Yin, R. (2016). *Qualitative Research from Start to Finish* (Second). Guilford Publications, Inc.