

Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja di Madrasah Ibtidaiyah Islam Terpadu (MIIT) Roudhotul Qurro Tanjungbalai

Neliwati¹, Carles Harahap², Farihin Abdillah Fattah³, Raudatun Annisa⁴

¹²³⁴Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

neliwati@uinsu.ac.id¹, carles0332234032@uinsu.ac.id²,

farihin0332234015@uinsu.ac.id³, raudatun0332234016@uinsu.ac.id⁴

ABSTRACT

This research aims to evaluate the implementation of school principal leadership in improving the work culture in the elementary madrasah. Improving and enhancing the work culture is important in order to increase the effectiveness and quality of learning in that environment. The research method used is a qualitative approach, with data obtained from interviews, observations, and documentation. Data analysis is carried out by reducing the data by summarizing the main points obtained from the reports that have been prepared and then presented to see patterns of relationships between one data and another data, and in the final stage, it is concluded. The results of the research show that the principal of MIIT Roudhotul Qurro has a personal leadership approach and is actively involved in the daily activities of the madrasah. The principal's tangible actions in addressing discipline and attendance issues reflect a strong commitment to shaping a well-organized and productive madrasah environment. Daily interactions filled with values such as cooperation, integrity, and dedication form the basis for a positive and effective work culture.

Keywords: leadership implementation, work culture, madrasah ibtidaiyah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja di madrasah ibtidaiyah. Perbaikan dan peningkatan budaya kerja menjadi penting agar dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pembelajaran di lingkungan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kualitatif, dengan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data dengan merangkum hal-hal pokok yang diperoleh dari laporan yang telah disusun kemudian disajikan untuk melihat pola-pola hubungan suatu data dengan data lainnya dan tahap terakhir, disimpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro memiliki pendekatan kepemimpinan yang personal dan terlibat secara aktif dalam kegiatan sehari-hari madrasah. Tindakan nyata kepala sekolah dalam menangani permasalahan disiplin dan kehadiran mencerminkan komitmen yang kuat terhadap pembentukan lingkungan madrasah yang teratur dan produktif. Interaksi sehari-hari yang dipenuhi dengan nilai-nilai seperti kerja sama, integritas, dan dedikasi menjadi landasan bagi budaya kerja yang positif dan efektif.

Kata Kunci: implementasi kepemimpinan, budaya kerja, madrasah ibtidaiyah

PENDAHULUAN

Penting untuk dicatat bahwa budaya kerja guru dan tenaga kependidikan memiliki dampak signifikan terhadap upaya peningkatan kualitas pendidikan. Kebiasaan kerja yang baik akan mencerminkan citra madrasah dan meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, budaya kerja di madrasah juga berpengaruh pada produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Budaya kerja memiliki tujuan untuk merubah sikap dan perilaku mereka agar dapat bekerja secara efektif dan produktif dalam menghadapi tantangan di masa depan. Hal ini karena kesinambungan suatu organisasi sangat tergantung pada budaya yang diterapkan. (Damai, 2018)

Keberhasilan implementasi program kerja sangat bergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam menggerakkan dan memotivasi bawahan, khususnya guru-guru di madrasah. Kepala madrasah perlu memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi stafnya. Selain itu, kepala madrasah juga perlu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan serta memastikan bahwa mereka memiliki kualifikasi dan profesionalisme yang diperlukan.

Secara spesifik, beberapa masalah meliputi kehadiran guru pada saat mendekati dimulainya jam pelajaran, bahkan ada yang datang terlambat ke madrasah. Selain itu, terdapat kasus guru yang meninggalkan kelas sebelum kegiatan belajar mengajar selesai, dan adanya kurangnya disiplin terkait waktu. Keseluruhan hal ini mencerminkan bahwa budaya kerja di MIIT Roudhotul Qurro belum sepenuhnya mencerminkan penghargaan yang tinggi terhadap nilai-nilai peraturan kerja yang berlaku di madrasah tersebut. Perbaikan dan peningkatan dalam budaya kerja menjadi penting agar dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pembelajaran di lingkungan tersebut.

Dalam hasil penelitian sebelumnya oleh (Hotima, 2022) menjelaskan bahwa kepala sekolah diakui berkontribusi dengan baik terhadap kemajuan kualitas pendidikan di mana kinerja para tenaga pendidik atau guru merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan. Kaitannya dengan penelitian ini peran kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu menggerakkan guru agar dengan sukarela melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan pimpinan untuk mencapai tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah terutama berfokus pada guru karena mereka terlibat langsung dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Selain itu, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah juga berdampak pada tenaga kependidikan dan anggota komunitas sekolah lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan atribut yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam konteks suatu organisasi. Artinya, seorang individu memiliki keterampilan untuk membimbing dan memengaruhi orang lain, baik secara individu maupun dalam kelompok, untuk melaksanakan tugas tertentu. Dalam upaya mencapai

tujuan bersama, sifat kepemimpinan ini menjadi faktor pendorong dan penunjuk arah bagi bawahan agar dapat bekerja sama secara efektif. (Djafri, 2017)

Kepemimpinan dalam konteks pendidikan, sering dikenal sebagai kepemimpinan pendidikan, menuntut sosok pemimpin yang tidak hanya memiliki keterampilan kepemimpinan, tetapi juga menyadari bahwa mereka menjadi contoh dan penentu keseimbangan organisasi. Pemimpin pendidikan harus memperlihatkan karakteristik yang khas dibandingkan dengan pemimpin di bidang lain. Selain memerlukan keterampilan kepemimpinan yang khusus, pemimpin pendidikan juga harus menonjolkan integritas kepribadian yang unggul agar dapat menempatkan diri dengan proporsional dalam perannya. (Purwanto, 2015)

Tugas dan Peran Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin tidak hanya melibatkan tugas menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam mengelola berbagai aspek administrasi pendidikan di sekolah. Hal ini mencakup pengawasan terhadap proses pembelajaran dan perkembangannya, pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah, serta upaya meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menjadi sosok yang memiliki kemampuan dan semangat kepemimpinan sebagai motor penggerak menuju kesuksesan pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah memiliki beberapa tugas utama yang mencerminkan peran seorang pemimpin, yaitu:

- a) Perencanaan (*planning*), yang mencakup pembuatan visi, misi, tujuan, dan strategi untuk memberikan arah yang jelas bagi kemajuan sekolah dan mencegah stagnasi.
- b) Pengelolaan organisasi sekolah, di mana kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab untuk merancang perencanaan, struktur organisasi, penempatan staf, serta definisi tugas dan fungsinya.
- c) Peran sebagai pendorong motivasi bagi staf, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan dalam koordinasi dan pemberian arahan, tetapi juga memberikan dorongan agar kinerja staf meningkat.
- d) Pengawasan yang melibatkan pengaturan, pengarahan, dan bimbingan terhadap seluruh anggota sekolah, termasuk pelaksanaan supervisi sekolah.
- e) Evaluasi, baik terhadap proses maupun hasil, sebagai dasar untuk meningkatkan mutu pendidikan. Proses evaluasi ini dapat dijadikan landasan untuk diskusi bersama staf guna melaksanakan pemecahan masalah dengan cara yang efektif dan efisien. (Purwanto, 2015)

Budaya Kerja

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, budaya kerja diartikan sebagai *Culture set*. Secara simpel, budaya kerja dapat dipahami sebagai pandangan individu terhadap konsep "kerja". Oleh karena itu,

budaya kerja mencakup sikap dan perilaku individu serta kelompok yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini sebagai kebenaran dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Praktiknya, budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi dan merupakan komitmen organisasi untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya kerja adalah kumpulan sikap dan perilaku yang berakar pada nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan dalam suatu organisasi. Indikator-indikator budaya kerja mencakup integrasi, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, keteladanan, komitmen, dan disiplin. Sementara itu, aspek-aspek budaya kerja melibatkan sikap dan perilaku yang termanifestasi dalam konteks organisasi.

Faktor-faktor Budaya Kerja

Menurut Mondy dan Noe (1990), budaya suatu perusahaan dapat merujuk pada serangkaian contoh perilaku yang diperlihatkan oleh para pemimpin perusahaan. Lebih jauh, apa yang mereka lakukan memiliki dampak yang lebih besar daripada apa yang mereka katakan. Artinya, kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat memengaruhi budaya perusahaan itu sendiri. Beberapa faktor yang berinteraksi dan memengaruhi budaya perusahaan meliputi:

a) Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi memiliki dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang baik, manajemen dapat menyosialisasikan tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberlakukan kebijakan-kebijakan tertentu. Pola komunikasi di perusahaan akan membentuk pola perilaku karyawan dalam interaksi mereka satu sama lain, maupun antara atasan dan bawahan.

b) Motivasi

Upaya manajemen dalam memotivasi karyawan juga membentuk budaya perusahaan. Bagaimana perusahaan memandang kerja keras karyawan, bagaimana motivasi karyawan diintegrasikan dengan *reward system*, dan sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja akan mencerminkan pandangan perusahaan terhadap sumber daya manusia.

c) Karakteristik organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi memengaruhi tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat otoritas, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi di perusahaan. Bidang kegiatan organisasi juga memainkan peran dalam membentuk budaya.

d) Proses-proses administratif

Proses seperti penghargaan terhadap prestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok memengaruhi budaya perusahaan. Proses-proses ini mencerminkan pandangan perusahaan terhadap keberhasilan individu, penanganan konflik, serta penekanan pada kerja kelompok atau individu.

e) Struktur organisasi

Struktur organisasi yang kaku atau fleksibel, sentralisasi atau desentralisasi, serta tingkat formalisasi yang tinggi atau rendah dapat memengaruhi budaya perusahaan. Struktur yang kaku mungkin menunjukkan kecenderungan untuk menghindari ketidakpastian dengan membuat aturan tertulis, sementara struktur yang fleksibel mungkin menghargai kreativitas dan inisiatif karyawan.

f) **Gaya Manajemen**

Gaya manajemen, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, juga memengaruhi budaya perusahaan. Gaya manajemen berkaitan dengan struktur organisasi, komunikasi, dan upaya memotivasi karyawan. Keberagaman gaya manajemen pada berbagai tingkatan manajemen dapat memengaruhi keragaman budaya perusahaan, menunjukkan ketidakharmonisan dalam pandangan tentang kebijakan atau nilai tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kualitatif. Hal ini berkaitan dengan kondisi dan masalah yang dikaji, yaitu mengenai implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja di Madrasah Ibtidaiyah Islam Terpadu (MIIT) Roudhotul Qurro Tanjungbalai. Untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dan data di lapangan, maka metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data dengan merangkum hal-hal pokok yang diperoleh dari laporan yang telah disusun kemudian disajikan untuk melihat pola-pola hubungan suatu data dengan data lainnya dan tahap terakhir, data yang direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah di MIIT Roudhotul Qurro Tanjungbalai

Kepala sekolah menciptakan ruang untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pembangunan budaya kerja. Pertemuan rutin, forum diskusi, atau kegiatan partisipatif lainnya menjadi wahana untuk mengaktifkan peran semua anggota madrasah dalam membentuk budaya kerja yang solid. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi positif dari anggota madrasah menjadi poin penting dalam implementasi ini. Kepala sekolah menerapkan sistem penghargaan dan memberikan apresiasi secara langsung sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan memperkuat budaya kerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara, salah satu guru menuturkan bahwa:

“Biasanya, kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro punya cara sendiri dalam memimpin dan mengelola madrasah. Dia sering terlibat dalam kegiatan sehari-hari dan suka memberikan semangat kepada guru dan staf. Hubungannya dengan kita-kita di madrasah ini cukup akrab dan terbuka.”

Dan berdasarkan hasil wawancara dari guru bahwa:

“Beliau kerap melakukan tindakan konkret untuk mendukung kinerja kami, seperti memberikan arahan yang jelas, menyelenggarakan pertemuan rutin, dan memberikan dukungan saat ada masalah. Ini membuat suasana di madrasah lebih baik dan nyaman.”

Kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro menerapkan gaya kepemimpinan yang aktif dan terlibat dalam segala aspek kehidupan madrasah. Tidak hanya memberikan instruksi dari kejauhan, tetapi juga terlibat langsung di lapangan untuk memahami dinamika dan tantangan yang dihadapi oleh guru dan staf. Dalam mengelola madrasah, beliau memberikan nilai tinggi pada arahan yang jelas dan berupaya agar setiap anggota tim memiliki visi yang seragam terkait tujuan bersama. Mengadakan pertemuan secara rutin sebagai wadah diskusi terbuka, di mana semua pihak dapat berpartisipasi, merupakan salah satu praktik yang dilaksanakan. Hubungan interpersonal yang dibangun dengan guru dan staf sangat diapresiasi, dengan pendekatan mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan penghargaan terhadap masukan. Keyakinan bahwa kerja sama tim dan komunikasi terbuka menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan di madrasah.

Berdasarkan hasil observasi bahwa kepala sekolah aktif terlibat dalam berbagai kegiatan madrasah, termasuk kegiatan kelas, rapat guru, dan kegiatan ekstrakurikuler. Terlihat bahwa kepala sekolah memberikan arahan dan semangat kepada guru dan staf dengan cara yang positif dan mendukung. Dalam interaksi sehari-hari, Kepala Sekolah terlihat berkomunikasi dengan jelas dan memberikan arahan terkait kebijakan madrasah dan tujuan organisasi.

Dari kesimpulan hasil wawancara, dapat ditarik beberapa poin penting mengenai kepemimpinan kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro.

Pertama, kepala sekolah memiliki peran yang sangat luas, tidak hanya sebagai administrator administratif, tetapi juga sebagai pembina moral dan etika keislaman. Mereka berperan dalam membentuk budaya sekolah yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, seperti kejujuran dan disiplin.

Kedua, kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro memiliki peran sentral dalam pengelolaan Kurikulum Agama Islam. Mereka memastikan pemilihan buku pelajaran yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan memberdayakan guru untuk memberikan pengajaran berkualitas. Pengembangan profesionalisme guru, terutama dalam bidang keislaman, menjadi fokus utama.

Ketiga, manajemen sarana dan prasarana Islami menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Mereka merancang ruang kelas dan fasilitas lainnya agar mencerminkan nilai-nilai keislaman. Pemantauan dan evaluasi terus-menerus dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan standar keislaman di madrasah.

Keempat, kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro dilihat sebagai arsitek utama yang membawa visi Islam ke setiap aspek pendidikan. Mereka tidak hanya bersifat administratif tetapi juga menjadi pemimpin yang mengembangkan

karakter peserta didik. Kepekaan terhadap nilai-nilai keagamaan dan keteladanan dalam mengembangkan karakter menjadi poin kunci.

Kelima, dari hasil wawancara dengan guru, terlihat bahwa kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro memiliki pendekatan kepemimpinan yang personal dan terlibat secara aktif dalam kegiatan sehari-hari madrasah. Pendekatan ini menciptakan hubungan yang akrab dan terbuka antara kepala sekolah, guru, dan staf madrasah. Kepala sekolah memberikan semangat kepada anggota madrasah, menunjukkan keterlibatan langsung dalam memotivasi tim, dan menciptakan atmosfer yang positif di lingkungan madrasah.

Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja di MIIT Roudhotul Qurro Tanjungbalai

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro Tanjungbalai, implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja menjadi suatu perjalanan yang melibatkan sejumlah langkah dan tindakan konkrit. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam membentuk atmosfer kerja yang positif dan produktif di lingkungan madrasah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah:

“Sebagai kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro, upaya dalam mendorong ketaatan terhadap peraturan menjadi salah satu aspek kunci dalam peran kepemimpinan saya. Saya menyadari bahwa peraturan yang jelas dan diindahkan oleh seluruh anggota madrasah adalah landasan utama dalam membentuk lingkungan belajar yang efisien dan teratur. Pertama-tama, saya selalu menekankan pentingnya penyampaian peraturan dengan jelas kepada seluruh anggota madrasah. Melalui pertemuan rutin, pengumuman, dan distribusi dokumen resmi, saya berupaya menciptakan pemahaman yang seragam di kalangan staf. Keterbukaan dan kejelasan dalam menyampaikan aturan menjadi langkah awal untuk menciptakan konsistensi pemahaman. Sistem pengawasan yang efektif juga menjadi bagian penting dari strategi kepemimpinan saya. Saya menyusun tim pengawas yang terlatih untuk memantau ketaatan terhadap peraturan. Selain itu, pengelolaan catatan kehadiran menjadi fokus utama, dengan penerapan sanksi yang jelas dan proporsional sebagai langkah penegakan, namun tetap disertai dengan pendekatan pembinaan. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan kehadiran, saya memprakarsai beberapa inisiatif khusus. Program penghargaan bagi staf dengan catatan kehadiran dan kedisiplinan baik menjadi salah satu bentuk apresiasi. Saya juga membuka ruang untuk konseling dan dukungan bagi mereka yang mungkin menghadapi tantangan pribadi yang memengaruhi kehadiran.”

Hal serupa juga didapat berdasarkan hasil wawancara dengan guru:

“Ada inisiatif khusus yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja dan kehadiran, seperti penerapan sistem

penghargaan dan pengakuan bagi yang berprestasi. Hal ini membuat para guru dan staf lebih termotivasi."

Dalam memimpin MIIT Roudhotul Qurro, penekanan utama kepala sekolah adalah memastikan ketaatan terhadap peraturan guna membentuk lingkungan belajar yang teratur dan efisien. Komunikasi yang jelas dan keterbukaan menjadi langkah awal untuk menyampaikan aturan dengan konsisten kepada seluruh staf madrasah. Sistem pengawasan yang efektif, termasuk tim pengawas terlatih, menjadi bagian integral dari strategi kepemimpinan untuk memastikan pematuhan terhadap peraturan. Dalam menghadapi tantangan disiplin kerja dan kehadiran, kepala sekolah menginisiasi program penghargaan dan memberikan dukungan personal melalui konseling. Dengan demikian, tujuan utama adalah menciptakan suasana belajar yang tertib dan penuh semangat di MIIT Roudhotul Qurro.

Selaras dengan pendapat Jejen Musfah, sebagai pemimpin utama di sekolah, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan memberikan arahan yang tegas kepada stafnya. Sebagai figur yang memegang peran ganda sebagai pemimpin dan guru tertinggi, kepala sekolah diharapkan dapat menghasilkan inovasi dan mengambil keputusan yang berdampak positif pada kemajuan pendidikan dan peningkatan proses pembelajaran. Kemampuan kepala sekolah untuk menunjukkan keahlian dan dedikasi yang tinggi terhadap pendidikan menjadi penting agar dapat menjadi teladan bagi yang lain, mendorong semangat inovasi dan kreativitas di lingkungan sekolah. (Musfah, 2022)

Dalam keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro dapat digambarkan sebagai kepemimpinan yang komprehensif, mencakup aspek administratif, keislaman, dan pengembangan karakter. Pendekatan personal dan keterlibatan langsung dalam kegiatan madrasah memberikan dampak positif pada suasana kerja dan motivasi tim. Kepemimpinan ini tidak hanya melihat pada aspek akademis tetapi juga pada nilai-nilai keagamaan dan moral yang menjadi landasan utama pendidikan di madrasah tersebut.

Tindakan nyata kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro dalam menangani permasalahan disiplin dan kehadiran mencerminkan komitmen yang kuat terhadap pembentukan lingkungan madrasah yang teratur dan produktif. Interaksi sehari-hari yang dipenuhi dengan nilai-nilai seperti kerjasama, integritas, dan dedikasi menjadi landasan bagi budaya kerja yang positif dan efektif. Observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diemban oleh kepala sekolah tidak hanya sebatas pada pernyataan nilai-nilai, melainkan turut disertai dengan tindakan konkret yang merangsang perubahan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro benar-benar memberikan dampak positif dalam membentuk karakter dan produktivitas madrasah secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah di MIIT Roudhotul Qurro dapat dikarakterisasi sebagai kepemimpinan yang personal, terlibat secara aktif dalam kegiatan sehari-hari madrasah, dan menekankan pentingnya keterlibatan langsung dalam memotivasi tim serta menciptakan atmosfer yang positif di lingkungan madrasah. Kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Islam Terpadu (MIIT) Roudhotul Qurro Tanjungbalai tidak hanya berperan sebagai pemimpin yang memberikan arahan secara jelas, tetapi juga aktif dalam mendukung kinerja tim. Tindakan konkrit seperti menyelenggarakan pertemuan rutin dan memberikan dukungan saat ada masalah menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan nyaman di madrasah. Kesimpulan ini menggambarkan bahwa kepala sekolah tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung produktivitas tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Rineka Cipta.
- Badu, Syamsu Q., & Novianty Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing,
- Djafri, Noviyanty. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosional)*. Deepublish.
- Djam'an, Satori. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Djamal, Damopoli. (2014). *Action Research: Teori, Model & Aplikasi*. Kencana.
- Fiabdillah, Rodli, dkk. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Ideal*. *Jurnal Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 473.
- Herlina, Nurhidayati. (2018). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMK Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelان Tahun Ajaran 2018*. [Skripsi S1 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara].
- Jejen, Musfah. (2022). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Wawasan Ilmu.
- Lupika, Damai Riski., Dkk. (2018). *Budaya Kerja di Sekolah Berbasis Islam*. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(4), 333-439.
- Nurhadijah. (2017). *Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara*. *e-Journal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 45
- P, Miriam Erez., Christopher Earley. (1993). *Culture, Self-Identity, And Work*. Oxford University Press.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- Qibtyyah, Sika Maryatul. (2023). *Implementasi Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMAN 1 Teluk Kuantan Riau*. [Skripsi].
- Ruslan, Rosady. (2008). *Metodologi Penelitian Public Relation dan Komunikasi*. PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukandarumidi. (2002). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Syarifah, Rifqi Ziadatus. (2021). *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Kerja di MIN Kota Semarang*. [Skripsi].
- Yaumi, Muhammad., dan Muljono Damopoli. (2014). *Action Research: Teori, Model dan Aplikasi*. Kencana.