

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN BUDAYA BELAJAR YANG INKLUSIF BAGI SISWA DI MTS NW SENYIUR

Muhamad Yusril¹, M. Saipul Watoni², Romi Oriza³

STIT Palapa Nusantara

201911520007mhs@stitpn.ac.id¹, saipulwatoni212@gmail.com², romioriza@gmail.com³

Abstract

The principal of the madrasah as a leader of institution education must be responsible for answers to all madrasa activities. He has authority and responsibility answer full for organizing all activity education in the madrasa environment he leads. Goals the study is to know the role and strategy of the madrasa head in creating culture-inclusive learning for students at MTs NW Senyur. The research methods used are qualitative descriptive. Data collection techniques use technique interviews, observations, and documentation. Data is analyzed using data reduction, data presentation, and withdrawal conclusion. Research results show that the head of the madrasa runs his role in creating culture-inclusive learning for students that is as an educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator through application values. Conclusions of study These are 1) students' attitude reception themselves and be accepted into the madrasa, 2) students have a sense of trust in themselves at the madrasa, 3) students grow to become characters who are caring, empathetic, and mutual help, 4) students own ability for express opinion in a way constructive 5) students trained and have ability cooperate and respect.

Keywords: *Leadership; Headmaster; Inclusive Learning Culture.*

Abstrak: Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peranan dan strategi kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif bagi siswa di MTs NW Senyur. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data di analisis menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menjalankan peranannya dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif bagi siswa yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator melalui penerapan nilai-nilai inklusif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) siswa memiliki sikap penerimaan diri dan diterima di madrasah, 2) siswa memiliki rasa kepercayaan diri di madrasah, 3) siswa tumbuh menjadi karakter yang peduli, empati, dan saling membantu, 4) siswa memiliki kemampuan untuk mengutarakan pendapat secara konstruktif 5) siswa terlatih dan memiliki kemampuan bekerjasama dan respek.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kepala Madrasah; Budaya Belajar Inklusif.

PENDAHULUAN

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan formal merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa madrasah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan madrasah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unit tersebutlah, madrasah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah.

Kunci keberhasilan suatu madrasah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan pimpinan tunggal di madrasah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di madrasah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan madrasah. Dalam manajemen modern seorang pemimpin juga harus berperan sebagai pengelola. Dilihat dari fungsi-fungsi manajemen, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian) dan *controlling* (pengawasan), kepala madrasah harus berperan pula sebagai *supervisor* pengajaran serta sebagai *evaluator* program sekolah (E. Mulyasa, 2013).

Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Pandangan tersebut menganjurkan kepada para kepala madrasah untuk memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan secara cermat sehingga kepemimpinannya efektif dalam arti tercapai tujuan yang diharapkan. Di samping itu, kepala madrasah sebagai jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan sebagai jabatan yang dimaksud. Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai ciri khas Islam, madrasah memegang peran penting dalam proses pembentukan kepribadian anak didik, karena melalui pendidikan madrasah ini para orang tua berharap agar anak-anaknya memiliki dua kemampuan sekaligus,

tidak hanya pengetahuan umum (IPTEK) tetapi juga memiliki kepribadian dan komitmen yang tinggi terhadap agamanya (IMTAQ).

Dalam upaya pemberdayaan manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan kualitas pendidikan tersebut. Namun pendidikan nasional dihadapkan pada sejumlah masalah, yang diantaranya adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya jenjang pendidikan dasar dan menengah. Di era globalisasi ini perlu adanya perhatian khusus terhadap pendidikan. Untuk dapat menjawab segala tantangan zaman dan kemajuan IPTEK (Muhamad Zaryl Gapari et al., 2023).

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan sehingga kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin (Wahjosumidjo, 2008).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif (Sulistyorini, 2009). Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah/madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk memberikan pengaruh kepada orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi tersebut mengindikasikan bahwa dalam kepemimpinan terdapat beberapa unsur di dalamnya, meliputi adanya orang yang memberi pengaruh (pemimpin), adanya orang lain yang dipimpin, kegiatan menggerakkan orang lain dengan memengaruhi dan menggerakkan (perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya), adanya tujuan yang hendak dicapai, dan berlangsung berupa proses (baik dalam institusi, organisasi atau kelompok).

Kegiatan sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah, yaitu: 1) kegiatan mengatur proses belajar mengajar; 2) kegiatan mengatur kesiswaan; 3) kegiatan mengatur personalia; 4) kegiatan mengatur peralatan pengajaran; 5) kegiatan mengatur dan memelihara gedung dan perlengkapan sekolah; 6) kegiatan mengatur keuangan; dan 7) kegiatan mengatur hubungan antara sekolah dan masyarakat (Daryanto, 2005).

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), innovator, dan motivator (E. Mulyasa, 2009). Ketujuh peran kepala madrasah tersebut perlu diperhatikan dalam mengefektifkan suatu madrasah. Se jauh mana kepala madrasah dapat mewujudkan peran-peran di atas, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi seluruh komponen pendidikan, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu Buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut culture, yang berasal dari kata latin Colere, yaitu mengolah atau mengerjakan, bisa diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata culture juga kadang diterjemahkan sebagai “kultur” dalam Bahasa Indonesia (Minnah El Widdah et al., 2012).

Fungsi budaya sebagai: 1) identitas dan citra suatu masyarakat; 2) pengingat suatu masyarakat; 3) sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya; 4) kekuatan penggerak; 5), kemampuan untuk membentuk nilai tambah; 6) pola perilaku; 7) warisan; 8) pengganti formalisasi; dan 9) mekanisme adaptasi terhadap perubahan (U. Saefullah, 2014).

Budaya juga berfungsi sebagai mekanisme dan beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi, baik di dalam maupun di luar organisasi. Proses adaptasi tersebut dibutuhkan untuk menghindari terjadinya konflik antarbudaya. Mekanisme adaptasi menjadi ciri kedewasaan individu, kelompok, organisasi bahkan masyarakat negara tertentu. Dengan adaptasi, kehidupan dapat berjalan secara harmonis, tenteram aman dan damai. Karena esensi adaptasi sesungguhnya adalah saling menghargai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Dapat pula dikatakan bahwa budaya merupakan aset yang sangat berharga, yang dapat digunakan sebagai model dasar dalam membangun dan mengembangkan kehidupan berbangsa dan bernegara yang sejahtera, adil, dan bermartabat. Karena dengan berbudaya, kita bisa dikenal, kita bisa hidup berdampingan secara sehat dan harmonis.

Konsep budaya belajar bersumber dari konsep budaya, tegasnya kebudayaan diartikan sebagai keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami dan menginterpretasikan pengalaman lingkungannya serta menjadi kerangka landasan bagi menciptakan dan mendorong terwujudnya kelakuan. Berdasarkan konsep tersebut, maka budaya belajar juga dipandang sebagai model-model pengetahuan manusia

mengenai belajar yang digunakan oleh individu atau kelompok social untuk menafsirkan benda, tindakan dan emosi dalam lingkungannya. Cara pandang budaya belajar sebagai pengetahuan menyiratkan, bahwa budaya belajar dapat berfungsi sebagai “pola bagi kelakuan manusia” yang menjadikan pola tersebut berfungsi sebagai blueprint atau pedoman hidup yang dianut secara bersamaan.. udaya belajar dapat juga dipandang sebagai adaptasi manusia dengan lingkungannya, baik lingkungan berupa lingkungan fisik maupun lingkungan social. Adaptasi adalah upaya menyesuaikan dalam arti ganda, yakni manusia belajar menyesuaikan kehidupan dengan lingkungannya; atau sebaliknya manusia juga belajar agar lingkungan yang dihadapi dapat sesuai dengan keinginan dan tujuan.

Tantangan dalam Mengubah Budaya Sekolah: Perubahan budaya sekolah menjadi permasalahan yang sering terkait dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan manajemen mutu pendidikan. Meningkatkan mutu pendidikan tidak hanya melibatkan perubahan struktur dan kebijakan, tetapi juga perlu mengubah budaya dan praktek yang ada di sekolah. Kepala sekolah perlu mengatasi tantangan dalam membangun budaya sekolah yang inklusif, berorientasi pada pembelajaran, dan berfokus pada pertumbuhan dan pengembangan profesional guru serta staf sekolah. Mengubah budaya sekolah yang sudah mapan dapat memerlukan waktu, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang inspiratif (Tila Paulina, 2013).

Adanya siswa atau karyawan yang diwajibkan mengenakan atribut atau mengikuti kegiatan keagamaan yang bukan agamanya, adanya siswa atau warga yang terkendala untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan kolektif di sekolah atau di lingkungan tempat tinggalnya karena aktivitas tersebut hanya aksesibel bagi mereka yang datang dari tingkat sosial ekonomi tertentu; merupakan sedikit dari beragam contoh perlakuan diskriminatif yang bisa atau bahkan mungkin pernah terjadi di lingkungan sosial kita. Dalam konteks persoalan seperti inilah mengembangkan inklusivitas sebagai sebuah budaya memiliki urgensinya. Komunitas dengan budaya yang inklusif akan memastikan bahwa keragaman latar belakang sosial dan budaya yang dibawa setiap anggotanya mendapat pengakuan dan penghargaan yang setara. Pengakuan dan penghargaan tersebut diwujudkan dalam berbagai cara dan aktivitas, mulai yang formal, misalnya dengan membuat aturan resmi yang melarang adanya perlakuan yang diskriminatif, hingga yang informal, misalnya dengan mengembangkan tradisi komunikasi dan relasi sosial yang inklusif. Berangkat dari pemahaman ini, tulisan ini bermaksud mendiskusikan pentingnya mengembangkan inklusivitas sebagai sebuah budaya belajar, terlebih lagi dalam komunitas akademis (madrasah).

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan judul peneliti, beberapa diantaranya penelitian, yang berjudul Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menciptakan Budaya Disiplin di MTs 6 Kediri (Trisna Yuni Kurnia, 2021). Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah terletak pada lokasi, waktu penelitian dan hasil penelitian. Peran Kepala Sekolah Terhadap Kebijakan Pendidikan Inklusi di Tingkat Sekolah Dasar (Lalak Muslimin et al., 2021). Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah terletak pada lokasi, waktu penelitian dan hasil penelitian.

Madrasah Tsanawiyah NW Senjiur sebagai salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah yang sudah diminati oleh masyarakat karena menunjukkan prestasinya baik di bidang akademik maupun non akademik dan hal tersebut tidak terlepas dari kepemimpinan kepala madrasah. Dari fenomena yang ada maka peneliti meneliti tentang bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif bagi siswa di MTs NW Senjiur.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Kualitatif deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata dan bukan angka (Denim Sudarwin, 2002). Dalam penelitian, harus melakukan pendekatan untuk mencari informasi di lapangan yang akan menjadi pedoman untuk memperoleh data yang diinginkan. Penelitian kualitatif berfungsi untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena yang terjadi dalam suatu latar yang berkonteks khusus sebagaimana yang dikemukakan oleh Jane Richie tentang prinsip kualitatif merupakan usaha menyajikan dunia sosial perspektif konsep, persepsi, perilaku, dan persoalan tentang manusia sebagai objek yang diteliti (Moleong, 2010).

Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilaksanakan di MTs NW Senjiur pada Tanggal 25 Juli sampai Tanggal 30 Juli 2023. Obyek penelitian yang dipakai peneliti adalah MTs NW Senjiur. Sedangkan Subyek Penelitian ini di tunjukan kepada Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, dan seluruh komponen yang terlibat didalam madrasah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun langkah langkah untuk menganalisis data melalui tiga komponen yang meliputi reduksi data (*Data Reduction*), penyajian data (*Data Display*), dan pengambilan kesimpulan atau verifikasi (*Conclusion Drawing*) (Matthew B. Miles et al., 2015).

HASIL

1. Peran Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Budaya Belajar Yang Inklusif

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan harus memiliki kesiapan dan kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja personal. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan budaya dan iklim yang kondusif, aman, nyaman, tentram, menyenangkan, dan penuh semangat dalam bekerja bagi para pekerja dan para peserta didik sehingga pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan tertib dan lancar dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menjadi seorang pemimpin pendidikan tidak saja dituntut untuk menguasai teori kepemimpinan, akan tetapi ia juga harus terampil dalam menerapkan situasi praktis di lapangan kerja dan etos kerja yang tinggi untuk membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Idealnya, jika pemimpin pendidikan di samping memiliki bekal kepemimpinan dari teori dan pengakuan resmi yang bersifat ekstern, tetapi juga pembawaan potensial yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Kuasa, namun orang dapat melatihnya agar dapat menjadi seorang pemimpin pendidikan yang tangguh dan terampil berdasarkan pengalamannya. Besar kecilnya peranan yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada apa dan siapa dia, dan apa yang dipimpinnya, kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan perangkat mana yang ia perankan sebagai pemimpin baik itu formal maupun non formal. Akan tetapi, kesemuanya berperan dalam membimbing, menuntun, mendorong, dan memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur memiliki peranan dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif. Mereka menjalankan perannya di madrasah yang dipimpinnya masing-masing. Peran kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif, yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.

Sebagai educator, kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur melakukan pembimbingan kepada guru dan pegawai terhadap tugas-tugasnya, membimbing bermacam-macam kegiatan kesiswaan melalui kerja sama dengan wakamad kesiswaan dan para pembina OSIS, dan berusaha mengikuti perkembangan IPTEK dengan menggunakan berbagai media elektronik dalam menjalankan tugasnya di madrasah.

Sebagai manager, kepala Madrasah Tsanawiyah NW Seyiur telah melakukan berbagai hal yang menyangkut dengan kegiatan manajerial, seperti penyusunan program pembelajaran secara sistematis dan melaksanakannya berdasarkan skala prioritas, menyusun organisasi personal dengan uraian tugas sesuai standar yang ada, dan berbagai upaya yang dilakukan untuk menggerakkan stafnya agar bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Sebagai administrator, kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur menerapkannya melalui pengelolaan perangkat KBM secara sempurna berupa data-data administrasi, pengelolaan administrasi

kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi persuratan menurut ketentuan yang berlaku.

Sebagai supervisor, kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur menerapkannya dengan melakukan berbagai kegiatan, seperti menyusun program supervisi pendidikan dan melaksanakannya dengan baik, memanfaatkan hasil supervisi tersebut demi peningkatan kinerja guru dan pegawai sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya masing-masing.

Sebagai *leader*, Kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur mewujudkannya dengan menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim yang taat beribadah dan memelihara norma agama dengan baik, berupaya untuk memahami personalnya yang memiliki kondisi berbeda-beda, bersikap terbuka untuk menerima saran ataupun kritikan yang sifatnya membangun dari berbagai pihak, merumuskan visi dan misi yang jelas, menerapkan sistem komunikasi yang mudah dipahami oleh semua pihak, serta mengambil keputusan melalui musyawarah dengan warga madrasah.

Sebagai *innovator*, kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur menerapkannya melalui penciptaan ide-ide atau gagasan baru untuk inovasi dan perkembangan madrasah yang dipimpinnya masing-masing serta mengimplementasikan ide-ide tersebut dengan baik, seperti pengembangan KBM, peningkatan prestasi siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler, maupun hal-hal lain yang mengarah kepada perkembangan madrasah yang dipimpinnya masing-masing.

Sebagai *motivator*, kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur berupaya untuk mengatur lingkungan kerja secara kondusif, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan sosial, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, kemudian menerapkan prinsip penghargaan (*reward*) dan prinsip hukuman kepada warga madrasah. Kepala madrasah menampakkan atau mendorong warga madrasah dengan memperlihatkan serta menunjukkan tingkah laku yang dapat menarik perhatian dan keinginan warga madrasah untuk melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik, dengan kata lain kepala madrasah harus menjadi teladan bagi warga madrasah.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah bahwa peran sebagai kepala madrasah juga berpengaruh dalam pengambilan keputusan dikala terjadi perbedaan pendapat bahwa peran sebagai seorang pemimpin yang baik harus menanamkan sifat kebersamaan dan kekeluargaan itu penting sekali ditanamkan dalam diri seorang pemimpin karena kalau hanya mengikuti ego atau kehendak diri tanpa melihat pihak yang lain maka yang terjadi hanyalah ketidaknyamanan apalagi jika terjadi perbedaan pendapat antara kerabat kerja sehingga bisa dengan mudah kita melerai dan menjadi penengah untuk kemudian disesuaikan dengan kebijakan bersama.

Peran kepala madrasah yang diterapkan telah menciptakan budaya belajar yang inklusif melalui berbagai nilai yang menjadi unsur pembentuk budaya yang inklusif, seperti nilai kerja sama, kebersamaan, semangat persatuan, tanggung jawab, rasa memiliki, komitmen terhadap lembaga,

inisiatif, inovatif, saling membimbing dan memotivasi, taat azas, bekerja keras, peduli terhadap orang lain, disiplin, jujur, berwawasan luas, dan lain sebagainya.

2. Strategi Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Budaya Belajar Yang Inklusif

Budaya inklusif merupakan nilai-nilai dominan yang didukung oleh madrasah atau falsafah yang menuntun kebijakan madrasah terhadap semua unsur dan komponen madrasah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di madrasah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh warga madrasah. Budaya inklusif merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama di antara seluruh unsur dan stakeholder madrasah baik itu kepala madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan madrasah. Budaya inklusif sangat erat kaitannya dengan pembentukan suasana belajar di madrasah.

Peranan strategi kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif memang tidak dapat dinafikan lagi, budaya belajar yang inklusif banyak memberi pengaruh dan dampak kepada warga madrasah terutama dari segi pencapaian, emosi dan juga tingkah laku. Kemajuan dan pencapaian madrasah dapat ditingkatkan melalui pelibatan, kerja sama dan juga kepercayaan. Lebih dari itu, bisa terjadi madrasah dalam satu kompleks, didukung dengan lingkungan masyarakat yang sama, latar belakang pendidikan kepala madrasah dan guru-gurunya sama, namun karena memiliki budaya belajar yang berbeda, iklim madrasah berbeda, maka prestasinya menjadi berbeda. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh pemahaman dan kepatuhan warga madrasah terhadap norma, nilai-nilai, dan keyakinan yang mereka junjung. Makin kuat keyakinan dan kepatuhan warga madrasah terhadap norma dan nilai-nilai semakin tinggi pula keterikatannya pada madrasah, semakin besar rasa memiliki, dan makin kuat motif belajarnya.

Strategi kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif di MTs NW Senyuir dapat dilihat melalui penerapan nilai-nilai yang telah diterapkan di madrasah tempat mereka bertugas. Nilai-nilai tersebut berupa nilai kerja sama, kebersamaan, semangat persatuan, tanggungjawab, rasa memiliki, komitmen terhadap lembaga, inisiatif, inovatif, saling membimbing dan memotivasi, taat azas, bekerja keras, peduli terhadap orang lain, disiplin, jujur, berwawasan luas, dan lain sebagainya. Meskipun dalam menerapkan nilai-nilai tersebut, masih banyak warga madrasah yang belum bisa menerapkannya secara maksimal sehingga melahirkan penyimpangan-penyimpangan di kalangan warga madrasah, seperti nilai kedisiplinan dan tanggung jawab. Nilai kedisiplinan dan tanggung jawab sangat sulit diterapkan tanpa adanya kesadaran dan keinginan dari dalam diri individu masing-masing.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah bahwa “dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif bagi siswa terutama harus mengetahui dan mengenal terlebih dahulu lingkungan yang harmonis dimana antara sesama peserta didik harus terjadi kerjasama dan menerapkan

sifat kekeluargaan pada siswa agar tidak menimbulkan kesan yang diskriminatif dan terjadi kesinambungan pada siswa maupun guru”.

Strategi kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif pada siswa dilakukan melalui kegiatan tambahan berupa ekstrakurikuler yang telah terprogram disekolah. Tujuannya selain untuk membangun potensi dan minat yang ada pada diri anak siswa juga dilatih untuk membangun kedisiplinan dan rasa tanggungjawab pada diri siswa.

Dari uraian tersebut, dapat diketahui bahwa strategi kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif di MTs NW Senyuir dengan menerapkan nilai-nilai inklusif, meskipun belum sepenuhnya peserta didik menerapkannya dengan baik. Dalam suatu lembaga pendidikan pada umumnya, tidak dapat dipungkiri adanya warga madrasah yang melakukan penyimpangan-penyimpangan sehingga menjadi kendala atau hambatan dalam menerapkan budaya belajar yang inklusif, begitulah realitas yang terjadi di MTs NW Senyuir.

Strategi dalam Menciptakan budaya belajar yang inklusif bagi siswa juga perlu adanya kerja sama dengan warga madrasah agar dapat tercipta budaya belajar yang inklusif. Tanpa adanya kesepakatan dan kerja sama yang baik, akan sulit mengembangkan dan menerapkan budaya belajar yang inklusif di madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah harus berperan penting dalam menyiapkan strategi guna mendorong dan mengajak warga madrasah untuk menerapkan dan mengembangkan di madrasah masing-masing. Budaya belajar yang inklusif tentu akan memberikan kontribusi yang begitu penting bagi warga madrasah dalam menjalankan tugas di madrasah.

3. Dampak Budaya Belajar Yang Inklusif

Pelaksanaan suatu kegiatan tidak jarang mempunyai dampak dalam proses pelaksanaannya, begitu pula dengan penerapan budaya belajar yang inklusif di madrasah. Dampak merupakan sesuatu yang dihasilkan dan terbentuk untuk kemudian disimpulkan dari suatu kegiatan yang telah dilakukan atau diterapkan terhadap suatu objek. Penerapan budaya belajar yang inklusif diterapkan melalui pengembangan komunikasi dan interaksi yang sehat antara kepala madrasah dengan peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, masyarakat, dan pemerintah. Di samping itu, kepala madrasah perlu mengembangkan komunikasi multi arah untuk mengintegrasikan seluruh sumber daya secara optimal.

Dampak utama yang dialami oleh kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif bagi siswa di MTs NW Senyuir lebih dominan pada kedisiplinan siswa meskipun dalam penerapannya terdapat hambatan dan tantangan. Hambatan dan tantangan tersebut dipicu karena masih terdapat beberapa siswa yang kurang memiliki kesadaran akan tanggung jawab sehingga menimbulkan penyimpangan-npenyimpangan, seperti kedisiplinan. Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah bahwa kebanyakan siswa yang masih sering datang terlambat tidak mengikuti jadwal yang sudah ditetapkan disekolah oleh karena itu kita mencoba untuk mengkondisikan

dengan waktu doa pagi biasa agak diperlambat waktunya supaya para siswa yang terlambat tidak ketinggalan dalam mengiti KBM bersama teman-teman.

Kedisiplinan akan sulit terwujud tanpa adanya kesadaran dari dalam diri individu masing-masing. Oleh karena itu, kepala madrasah selalu mengupayakan agar kedisiplinan selalu ditegakkan dan dikedepankan melalui kesadaran warga madrasah atas tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas di madrasah. Di antara upaya kepala madrasah untuk menanamkan nilai kedisiplinan kepada siswa adalah dengan menghadirkan daftar hadir dan tetap melakukan pemantauan atau pengawasan secara intensif kepada seluruh peserta didik madrasah.

Komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan warga madrasah juga sangat menentukan keberhasilan kepala madrasah untuk mempengaruhi dan mendorong warga madrasah dalam menerapkan budaya belajar yang inklusif di madrasah. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik, akan melahirkan kerja sama yang baik pula sehingga memudahkan dalam menerapkan budaya belajar yang inklusif.

Dampak kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif bagi siswa di MTs NW Senyuir adalah sebagai berikut:

a. Siswa merasa diterima di madrasah.

Penerimaan diri pada diri sendiri dan orang lain sangat penting ditanamkan dalam membangun komunitas, sehingga akan muncul suatu zona nyaman, tentram dan damai bagi siapapun yang hadir di madrasah tersebut. Siswa dan siswi di MTs NW Senyuir selalu membrikan sikap terbuka dan kenyamanan dalam berinteraksi, belajar dan bermain ini menunjukkan bahwa siswa di MTs NW Senyuir merasa nyaman dan menerima satu sama lain.

b. Siswa bisa memiliki rasa kepercayaan diri di madrasah

Seorang siswa yang memiliki kemampuan menerima dirinya dengan segala kelebihan atas kekurangannya maka, siswa tersebut akan menjelma menjadi seorang siswa yang percaya diri dalam bertutur kata dan berperilaku. Nilai positif dari karakter seorang siswa seperti inilah yang sebenarnya sangat diinginkan setiap madrasah sebagai hasil olahan produk. Siswa di MTs NW Senyuir memiliki kepercayaan diri yang baik hal ini bisa dilihat dari setiap kegiatan yang diadakan oleh madrasah yang kemudian ditunjukan kepada siswa untuk terlibat dalam kegiatan tersebut.

c. Siswa bisa tumbuh menjadi karakter peduli, empati dan saling membantu.

Penanaman Karakter cinta damai ini dapat diimplementasikan dengan mendorong siswa untuk menjalin persahabatan antar sesama teman, atau melalui cerita-cerita inspiratif dan juga diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari dimanapun siswa berada baik itu di rumah maupun di sekolah.

d. Siswa bisa memiliki kemampuan untuk mengutarakan pendapat secara konstruktif.

Dalam hal ini guru harus memberikan akses sepenuhnya kepada semua siswa, untuk bisa menyampaikan apa yang dibutuhkan dirinya maupun yang dibutuhkan temannya dengan cara yang

santun. Guru dan Staf saling bekerjasama untuk menumbuhkan keberanian kepada masing-masing siswa untuk memiliki kemampuan menyampaikan pendapat, hal ini bisa dilatihkan kepada para siswa untuk membudayakan menulis tentang kondisi kejiwaannya saat itu dengan bahasa yang singkat dan padat.

5. Siswa bisa melatih dan memiliki kemampuan bekerjasama dan respect

Guru memperlakukan semua siswa dengan respect dan dituntut untuk mempunyai kemampuan untuk mendengarkan semua keluhan siswa-siswanya dengan semangat memberikan bantuan kepada semua siswa yang membutuhkan bantuan terutama dalam penguasaan materi pembelajaran. Selanjutnya seorang Guru harus memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada anak didik untuk dapat bertumbuh dan berkembang.

PEMBAHASAN

1. Peran Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Budaya Belajar Yang Inklusif

Menjadi seorang pemimpin pendidikan tidak saja dituntut untuk menguasai teori kepemimpinan, akan tetapi ia juga harus terampil dalam menerapkan situasi praktis di lapangan kerja dan etos kerja yang tinggi untuk membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Idealnya, jika pemimpin pendidikan di samping memiliki bekal kepemimpinan dari teori dan pengakuan resmi yang bersifat ekstern, tetapi juga pembawaan potensial yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Kuasa, namun orang dapat melatihnya agar dapat menjadi seorang pemimpin pendidikan yang tangguh dan terampil berdasarkan pengalamannya. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu yang terlebih ditentukan menggunakan atau menggerakkan orang lain agar bekerja dengan cara terbaik dan mudah sesuai dengan fungsi merencanakan, mengorganisasi dengan sistem pengawasan, pengendalian secara efektif dan efisien (Suparman, 2019).

Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur memiliki peranan dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif. Mereka menjalankan perannya di madrasah yang dipimpinnya masing-masing. Peran kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif, yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.

Sebagai educator, kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur melakukan pembimbingan kepada guru dan pegawai terhadap tugas-tugasnya, membimbing bermacam-macam kegiatan kesiswaan melalui kerja sama dengan wakamad kesiswaan dan para pembina OSIS, dan berusaha mengikuti perkembangan IPTEK dengan menggunakan berbagai media elektronik dalam menjalankan tugasnya di madrasah.

Sebagai manager, kepala Madrasah Tsanawiyah NW Seyiur telah melakukan berbagai hal yang menyangkut dengan kegiatan manajerial, seperti penyusunan program pembelajaran secara sistematis dan melaksanakannya berdasarkan skala prioritas, menyusun organisasi personal dengan uraian tugas

sesuai standar yang ada, dan berbagai upaya yang dilakukan untuk menggerakkan stafnya agar bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Sebagai administrator, kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur menerapkannya melalui pengelolaan perangkat KBM secara sempurna berupa data-data administrasi, pengelolaan administrasi kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi persuratan menurut ketentuan yang berlaku.

Sebagai supervisor, kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur menerapkannya dengan melakukan berbagai kegiatan, seperti menyusun program supervisi pendidikan dan melaksanakannya dengan baik, memanfaatkan hasil supervisi tersebut demi peningkatan kinerja guru dan pegawai sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya masing-masing.

Sebagai leader, Kepala Madrasah Tsanawiyah NW Senyur mewujudkannya dengan menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim yang taat beribadah dan memelihara norma agama dengan baik, berupaya untuk memahami personalnya yang memiliki kondisi berbeda-beda, bersikap terbuka untuk menerima saran ataupun kritikan yang sifatnya membangun dari berbagai pihak, merumuskan visi dan misi yang jelas, menerapkan sistem komunikasi yang mudah dipahami oleh semua pihak, serta mengambil keputusan melalui musyawarah dengan warga madrasah.

Peran kepala madrasah yang diterapkan telah menciptakan budaya belajar yang inklusif melalui berbagai nilai yang menjadi unsur pembentuk budaya yang inklusif, seperti nilai kerja sama, kebersamaan, semangat persatuan, tanggung jawab, rasa memiliki, komitmen terhadap lembaga, inisiatif, inovatif, saling membimbing dan memotivasi, taat azas, bekerja keras, peduli terhadap orang lain, disiplin, jujur, berwawasan luas, dan lain sebagainya.

2. Strategi Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Budaya Belajar Yang Inklusif

Budaya inklusif merupakan nilai-nilai dominan yang didukung oleh madrasah atau falsafah yang menuntun kebijakan madrasah terhadap semua unsur dan komponen madrasah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di madrasah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh warga madrasah. Budaya inklusif merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama di antara seluruh unsur dan stakeholder madrasah baik itu kepala madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan madrasah. Budaya inklusif sangat erat kaitannya dengan pembentukan suasana belajar di madrasah.

Peranan strategi kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif memang tidak dapat dinafikan lagi, budaya belajar yang inklusif banyak memberi pengaruh dan dampak kepada warga madrasah terutama dari segi pencapaian, emosi dan juga tingkah laku. Kemajuan dan pencapaian madrasah dapat ditingkatkan melalui pelibatan, kerja sama dan juga kepercayaan. Lebih dari itu, bisa

terjadi madrasah dalam satu kompleks, didukung dengan lingkungan masyarakat yang sama, latar belakang pendidikan kepala madrasah dan guru-gurunya sama, namun karena memiliki budaya belajar yang berbeda, iklim madrasah berbeda, maka prestasinya menjadi berbeda. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh pemahaman dan kepatuhan warga madrasah terhadap norma, nilai-nilai, dan keyakinan yang mereka junjung. Makin kuat keyakinan dan kepatuhan warga madrasah terhadap norma dan nilai-nilai semakin tinggi pula keterikatannya pada madrasah, semakin besar rasa memiliki, dan makin kuat motif belajarnya.

Strategi kepala mdrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif di MTs NW Senyur dapat dilihat melalui penerapan nilai-nilai yang telah diterapkan di madrasah tempat mereka bertugas. Nilai-nilai tersebut berupa nilai kerja sama, kebersamaan, semangat persatuan, tanggungjawab, rasa memiliki, komitmen terhadap lembaga, inisiatif, inovatif, saling membimbing dan memotivasi, taat azas, bekerja keras, peduli terhadap orang lain, disiplin, jujur, berwawasan luas, dan lain sebagainya. Meskipun dalam menerapkan nilai-nilai tersebut, masih banyak warga madrasah yang belum bisa menerapkannya secara maksimal sehingga melahirkan penyimpangan-penyimpangan di kalangan warga madrasah, seperti nilai kedisiplinan dan tanggung jawab. Nilai kedisiplinan dan tanggung jawab sangat sulit diterapkan tanpa adanya kesadaran dan keinginan dari dalam diri individu masing-masing.

Dari uraian tersebut, dapat diketahui bahwa strategi kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif di MTs NW Senyur dengan menerapkan nilai-nilai inklusif, meskipun belum sepenuhnya peserta didik menerapkannya dengan baik. Dalam suatu lembaga pendidikan pada umumnya, tidak dapat dipungkiri adanya warga madrasah yang melakukan penyimpangan-penyimpangan sehingga menjadi kendala atau hambatan dalam menerapkan budaya belajar yang inklusif, begitulah realitas yang terjadi di MTs NW Senyur.

Strategi dalam Menciptakan budaya belajar yang inklusif bagi siswa juga perlu adanya kerja sama dengan warga madrasah agar dapat tercipta budaya belajar yang inklusif. Tanpa adanya kesepakatan dan kerja sama yang baik, akan sulit mengembangkan dan menerapkan budaya belajar yang inklusif di madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah harus berperan penting dalam menyiapkan strategi guna mendorong dan mengajak warga madrasah untuk menerapkan dan mengembangkan di madrasah-masing. Budaya belajar yang inklusif tentu akan memberikan kontribusi yang begitu penting bagi warga madrasah dalam menjalankan tugas di madrasah.

3. Dampak Budaya Belajar Yang Inklusif

Dampak utama yang dialami oleh kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif bagi siswa di MTs NW Senyur lebih dominan pada kedisiplinan siswa meskipun dalam penerapannya terdapat hambatan dan tantangan. Hambatan dan tantangan tersebut dipicu karena masih terdapat beberapa siswa yang kurang memiliki kesadaran akan tanggung jawab sehingga menimbulkan penyimpangan-npenyimpangan, seperti kedisiplinan. Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah bahwa kebanyakan siswa yang masih sering datang terlambat tidak

mengikuti jadwal yang sudah ditetapkan disekolah oleh karena itu kita mencoba untuk mengkondisikan dengan waktu doa pagi biasa agak diperlambat waktunya supaya para siswa yang terlambat tidak ketinggalan dalam mengiti KBM bersama teman-teman.

Kedisiplinan akan sulit terwujud tanpa adanya kesadaran dari dalam diri individu masing-masing. Oleh karena itu, kepala madrasah selalu mengupayakan agar kedisiplinan selalu ditegakkan dan dikedepankan melalui kesadaran warga madrasah atas tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas di madrasah. Di antara upaya kepala madrasah untuk menanamkan nilai kedisiplinan kepada siswa adalah dengan menghadirkan daftar hadir dan tetap melakukan pemantauan atau pengawasan secara intensif kepada seluruh peserta didik madrasah.

Komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan warga madrasah juga sangat menentukan keberhasilan kepala madrasah untuk mempengaruhi dan mendorong warga madrasah dalam menerapkan budaya belajar yang inklusif di madrasah. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik, akan melahirkan kerja sama yang baik pula sehingga memudahkan dalam menerapkan budaya belajar yang inklusif.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan ssebagai berikut: 1) Peran kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif di MTs NW Senyuir telah dilaksanakan dengan baik. Peran kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif, yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. 2) Strategi kepala madrasah dalam menciptakan budaya belajar yang inklusif di MTs NW Senyuir dapat dilihat melalui penerapan nilai-nilai inklusif seperti nilai kerja sama, kebersamaan, semangat persatuan, tanggung jawab, rasa memiliki, komitmen terhadap lembaga, inisiatif, inovatif, dan lain sebagainya. Meskipun dalam menerapkan nilai-nilai tersebut, masih banyak warga madrasah yang belum bisa menerapkannya secara maksimal sehingga melahirkan penyimpangan-penyimpangan di kalangan warga madrasah, seperti nilai kedisiplinan dan tanggung jawab. 3) Dampak budaya belajar yang inklusif bagi siswa di MTs NW Senyuir adalah sebagai berikut : a) Siswa memiliki sikap penerimaan diri dan merasa diterima di madrasah. b) Siswa bisa memiliki rasa kepercayaan diri di madrasah.c) Siswa bisa tumbuh menjadi karakter peduli, empati dan saling membantu. d) Siswa bisa memiliki kemampuan untuk mengutarakan pendapat secara konstruktif. e) Siswa melatih dan memiliki kemampuan bekerjasama dan respect.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. (2005). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Denim Sudarwin. (2002). *Menjadi Peneliti kualitatif, Rancangan Metodologi, Presentasi dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humamiora*. Bandung: Pustaka Setia.
- E. Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Cet. X*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lalak Muslimin, L. L. Y., & Muqowim, M. (2021). *Peran Kepala Sekolah Terhadap Kebijakan Pendidikan Inklusi di Tingkat Sekolah Dasar*. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(3), 708. doi: 10.33394/jk.v7i3.3468
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, & Johnny Saldana. (2015). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook Third Edition* (3rd ed.). India: SAGE Publication.
- Minnah El Widdah, Kholid Musyaddad, & Asep Suryana. (2012). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, J. L. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhamad Zaryl Gapari, Lalu A. Hery Qusyairi, & Rahun Siasatwika. (2023). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah NW Penendem. Aslamiah: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Sosial Dan Budaya*, 1(1), 51–73.
- Sulistiyorini. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Strategi dan Aplikasi. Cet. I*. Yogyakarta: Teras.
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru: Sebuah Pengantar Teoritik*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Tila Paulina. (2013). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Manajemen Mutu di SMAN 2 Gading Rejo*. *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 7(1), 189–206. doi: <http://dx.doi.org/10.24127/att.v7i1.2694>
- Trisna Yuni Kurnia. (2021). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menciptakan Budaya Disiplin di MTs 6 Kediri*. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- U. Saefullah. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.